

ФОРМЫ РОТАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ, С ПОЗИЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Ротация руководителей и специалистов на промышленных предприятиях Республики Беларусь осуществляется в соответствии с Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов организаций, локальными нормативными актами организации [1].

Рассмотрим основные формы ротационных процессов, применяемые относительно категорий руководители, специалисты, другие служащие.

Перевод — поручение работнику работы по иной профессии, специальности, квалификации или должности по сравнению с обусловленными в трудовом договоре. Перевод работника допускается только с его письменного согласия (заявления) и сопровождается заключением нового трудового договора (контракта).

Перемещение работника является менее серьезным по характеру и последствиям действием, поскольку оно не приводит к поручению работнику другой работы по сравнению прописанной в трудовом договоре. При перемещении работника не требуется его согласия.

Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ применяется с согласия работника, по заявлению, при условии экономической целесообразности и что впоследствии это не приведет к ухудшению качества выполняемых работ [2].

Изменение таких существенных условий труда, как размер заработной платы, гарантии, наименование должности, режим работы и др., применяется при наличии обоснованных производственных, экономических причин. Сотрудника предприятия необходимо письменно уведомить о предстоящих изменениях.

На предприятиях повышение в должности осуществляется путем зачисления перспективных работников, способных занимать руководящие должности, в резерв руководящих работников. Целью создания перспективного кадрового резерва является обеспечение постоянного наращивания кадрового потенциала, содействия карьерному продвижению талантливой молодежи, обладающей высокопрофессиональными деловыми и личностными способностями.

По причине несоответствия сотрудника предприятия занимаемой должности или выполняемой работе из-за недостаточной квалификации, которая препятствует продолжению трудовой деятельности, и/или по состоянию здоровья работник освобождается от занимаемой должности. Трудовой договор (контракт) может быть расторгнут и по причине отказа работника от продолжения трудовой деятельности в связи с изменившимися существенными условиями труда, реорганизацией предприятия (слияние, разделение, присоединение, преобразование, выделение), а также по другим причинам [1].

Источники

1. Типовое положение об аттестации руководителей и специалистов организаций [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 25 мая 2010 г., № 784 // Законодательство Респ. Беларусь / Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 2010. — № 5/31903. — Режим доступа: <https://belzakon.net>. — Дата доступа 18.02.2019 г.

2. Трудовой Кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2015.

*Д. Г. Цыганков, канд. юрид. наук, доцент
БГЭУ (Минск)
О. Л. Любич
МГКА (Минск)*

О ПОНЯТИИ «МНИМАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ»

Законом Республики Беларусь от 09.01.2019 г. № 171-З «О внесении изменений и дополнений в некоторые кодексы Республики Беларусь» с 19 июля 2019 г. декриминализируется состав преступления «лжепредпринимательство», под которым понималась «государственная регистрация в качестве индивидуального предпринимателя либо создание или приобретение юридического лица (доли в уставном фонде юридического лица) на имя подставного лица (лиц) либо без намерения осуществлять предпринимательскую или уставную деятельность, если деятельность такого индивидуального предпринимателя или юридического лица повлекла причинение ущерба в крупном размере либо сопряжена с получением дохода от незаконной предпринимательской деятельности или иной незаконной имущественной выгоды в крупном размере» (ст. 234 Уголовного кодекса Республики Беларусь). Несмотря на исключение из УК ст. 234, само по себе явление лжепредпринимательства продолжает существовать, и проблема использования фиктивных (подставных) организаций остается актуальной.

По нашему мнению, юридическое лицо должно признаваться законно созданным субъектом права лишь при наличии не только формальной совокупности признаков юридического лица, предусмотренных п. 1 ст. 44 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее — ГК), но также реального намерения его участников осуществлять предусмотренную уставом деятельность. При отсутствии таких признаков и/или целей юридическое лицо следует рассматривать как мнимое.

Формально учредительные документы мнимых организаций, а также решения регистрирующих органов об их государственной регистрации (или государственной регистрации изменений, внесенных в их учредительные документы) не являются подложными. Тем не менее содержание таких документов фактически не отражает реального положения вещей. На наш взгляд, именно реальность намерений участников (собственника имущества) организации осуществлять посредством юридического лица законную деятельность и в результате занятия ею достигать законные цели должна применяться в качестве главного критерия разграничения реальных и мнимых организаций.

Критерию, закрепленному в п. 1 ст. 1 ГК, не отвечают организации, регистрируемые лишь для видимости, без действительной цели систематического получения прибыли от законной деятельности. Назовем их мнимыми.

Мнимые организации не должны рассматриваться в качестве субъектов гражданских правоотношений, носителей гражданских прав и обязанностей. Обязательства, стороны которых были бы мнимые юридические лица, не возникают по причине фактического отсутствия субъекта права. Таким образом, договорные и иные гражданско-правовые, а также налоговые обязательства могут возникать у реального субъекта предпринимательской деятельности, но не у имитирующей законную деятельность мнимой организации. Судьба мнимой организации должна решаться на основании достоверных