

### Список литературы

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июл. 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июн. 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

2. О медиации [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 12 июл. 2013 г. №58-З : в ред. Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 277-З) // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — Режим доступа : <https://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=H11300058>. — Дата доступа : 03.12.2020.

*И.Д. Навицкая, П.А. Филиппова*  
БГУ (Минск)

## ВОЗМОЖНОСТЬ ВВЕДЕНИЯ ДЖОБ-ОФФЕР (ПРИГЛАШЕНИЯ НА РАБОТУ) В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ЕАЭС

В последнее время в Беларуси открывается все больше филиалов зарубежных компаний, а у белорусских предприятий и бизнес-проектов чаще появляются иностранные инвесторы. В такой ситуации важно следить за тенденциями мирового законодательства о труде, пробовать внедрять удачные решения иностранных законодателей в национальную правовую систему.

В Республике Беларусь инициатором возникновения трудовых отношений чаще является работник. Нанимателю подается заявление о приеме на работу, а он в свою очередь предлагает подписать трудовой договор или отказывает в приеме на работу с какой-либо мотивировкой своего отказа. Противоположная ситуация, связанная с проявлением инициативы нанимателя, встречается реже, но, если речь идет о поиске менеджера, руководителя структурного подразделения или иного высококвалифицированного специалиста, организация может быть заинтересована в приглашении конкретного человека с определенным уровнем подготовки. В западных компаниях в таких случаях на регулярной основе используется документ, содержащий предложение работы и закрепляющий за работодателем обязанность принять на работу сотрудника. Этот документ получил название «Job Offer», или «Job Offer Letter» (произносится как «джоб-оффер», также в русскоязычной литературе встречаются названия «приглашение на работу», «оффер»).

Джоб-оффер означает не только заинтересованность в работнике, но и готовность предложить ему определенные условия работы (размер заработка, режим работы и т. д.). Однако следует отличать джоб-оффер и обязательное письменное приглашение на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними. Различия состоят в следующем:

1. Письменное приглашение на работу является по своей сути трехсторонним соглашением, включающим в себя работника и обоих нанимателей. Джоб-оффер же – односторонний документ. Он информирует потенциального работника о желании нанимателя заключить трудовой договор с ним на указанных в этом документе условиях.

2. Письменное приглашение применяется только в случаях перевода от одного нанимателя к другому. Трудовое законодательство Республики Беларусь не предусматривает возможность письменного приглашения на работу работнику, который, к примеру, прошел отбор по вакантной должности.

3. Письменное приглашение адресуется не самому работнику, а его нанимателю в настоящий момент. Оффер же адресуется непосредственно кандидату на вакантное место [1, с.127].

Также джоб-оффер иногда сравнивают с предварительным договором, предусмотренным ст.399 Гражданского кодекса Республики Беларусь. По предварительному договору стороны обязуются заключить в будущем договор

на условиях, предусмотренных предварительным договором. Предварительный договор содержит условия, позволяющие установить предмет, а также другие существенные условия основного договора. Однако главное различие между предварительным соглашением и джоб-оффер заключается в том, что гражданское и трудовое право регулируют разные общественные отношения. Следовательно, оффер предлагается исключительно в сфере трудовых правоотношений, а предварительный договор – в сфере гражданских правоотношений [4].

В США предложения о работе очень распространены, в больших и средних по размеру компаниях их предлагают практически всем сотрудникам, не только тем, кого нанимают на руководящие должности (например, когда работа требует наличие высшего образования). Однако еще более важным является то, что Job Offer в США – юридический документ, и в случае судебного разбирательства нередко ссылаются на условия этого документа. Работник должен выполнять условия, установленные Job Offer, а их нарушение может служить причиной его увольнения. Для компании-работодателя же при невыполнении условий возникает риск подачи работником иска в суд [3, с.122–123].

Трудовое право государств-членов ЕАЭС содержит положение о распространении трудового законодательства соответствующего государства на трудовые отношения, возникшие на территории данного государства, в т. ч. участниками которых являются иностранные субъекты. В Договоре о ЕАЭС (далее – Договор) содержится раздел, посвященный трудовой миграции граждан государств-членов ЕАЭС в пределах союза. В соответствии с Договором работодатели (наниматели) предоставляют трудящимся государств-членов ЕАЭС работу на основании заключенных с ними трудовых договоров в порядке и на условиях, которые предусмотрены законодательством государства трудоустройства [2]. Следовательно, основанием возникновения трудовых отношений в данных государствах является трудовой договор.

Проанализировав трудовое законодательство государств-членов ЕАЭС, мы обнаружили, что оффер не получил закрепления ни в одном из них. Полагаем, что существует необходимость его внедрения в правовую систему государств-членов ЕАЭС. Согласно законодательству данных государств, наниматель имеет право приглашать на работу иностранного работника. Очевидно, что он обсуждает с таким работником условия работы. Для обеспечения работника определенными гарантиями наниматель также может прислать ему оффер. В настоящий момент направление работнику оффера – это право, а не обязанность нанимателя, поскольку основанием возникновения трудовых

отношений в государствах-членах ЕАЭС является трудовой договор, который заключается по прибытии иностранного гражданина в государство, где находится наниматель. Следовательно, до заключения трудового договора иностранный гражданин, совершивший трудовую миграцию в другое государство, не имеет гарантий трудоустройства и может столкнуться с трудностями при защите своих прав, даже когда джоб-оффер имеется, поскольку он не легализован. При наличии в этом случае оффера как легально закрепленного документа иностранный работник будет уверен в дальнейшем заключении с ним трудового договора, и в

случае неисполнения нанимателем договоренности он сможет защищать свои права в суде, используя оффер не как косвенное, а как прямое доказательство нарушения нанимателем законодательства.

В рамках национального права закрепление документа «приглашение на работу» на законодательном уровне предоставит работнику дополнительную гарантию по сравнению с текущим положением, а именно возможность уйти с предыдущей работы, не опасаясь того, что новый наниматель нарушит предварительную договоренность и не возьмет его на работу. Тем не менее, необходимо обратить внимание на существенные недостатки джоб-оффер, которые могут препятствовать его внедрению в трудовое право Республики Беларусь и государств-членов ЕАЭС.

В настоящий момент оффер не имеет юридической силы, и конкретные требования к его оформлению не предъявляются. Данный документ носит информативный характер. Он содержит ключевые параметры предлагаемой должности служащего (профессии рабочего): место работы и трудовая функция работника, права и обязанности сторон, оплата труда, планируемая дата выхода кандидата на работу. Однако все это закрепляется и в трудовом договоре. При этом трудовой договор, в отличие от джоб-оффер, обладает юридической силой, на его основе возникают трудовые отношения между работником и нанимателем. Более того, наличие оффера не отменяет необходимости заключения трудового договора в письменной форме. Наниматель и работник, достигнув устного соглашения, оформляют его в виде трудового договора. Также при возникновении противоречий между джоб-оффер и трудовым договором большую юридическую силу будет иметь последний.

Таким образом, внедрение джоб-оффер в трудовое законодательство Беларуси и государств-членов ЕАЭС и его активное использование избавило бы работника и нанимателя от некоторых недопониманий или недобросовестного отношения друг к другу и позволило бы обеспечить моральную сторону взаимоотношений между ними. Опыт иностранных компаний показывает, что этот вариант вполне жизнеспособен и удобен и для нанимателя, и для работника.

#### Список литературы

1. Дмитриев, И. Job Offer и законодательство Республики Беларусь / И. Дмитриев // Отдел кадров. – 2008. – № 11. – С. 127–128.
2. Договор о Евразийском экономическом союзе [Электронный ресурс] // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=f01400176>. – Дата доступа: 02.12.2020.

3. Хаммер, М. Job Offer: американская практика / Майк Хаммер, Крэг Леннон, Нэнси Майерс // Отдел кадров. – 2008. – № 11. – С. 122–125.

4. Эйсмонт А.Н. Job offer. Правовой статус предложения работы [Электронный ресурс] // «ЭТАЛОН-ONLINE». – Режим доступа: [https://etalonline.by/document/?regnum=u01700750&q\\_id=0](https://etalonline.by/document/?regnum=u01700750&q_id=0). – Дата доступа: 08.11.2020.

**О.А. Новик**

Международный университет «МИТСО» (Минск)

## НАСЛЕДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ В МЕЖДУНАРОДНОМ ЧАСТНОМ ПРАВЕ

Институт наследования является одним из институтов гражданского права любой правовой системы. В современном обществе наследственные отношения детально регулируются законом. Наследственные отношения нередко отличаются от аналогичных отношений, складывающихся на территории других государств. В то время как англо-американская система права в значительной степени приняла римский порядок наследования, многие страны по-прежнему следуют германской правовой системе. Именно поэтому для сферы наследственных отношений характерно разнообразие правового регулирования.

Проблемы наследственного права волновали людей еще на заре цивилизации. Об этом свидетельствуют тексты законов времен расцвета Шумера (XXI в. до н. э.) и Вавилона (XVIII в. до н. э.). Древнейшей концепцией наследственного права является семейная концепция, наиболее ярким представителем которой стал В. Н. Никольский. Не менее распространенной является и концепция диспозитивности в наследственном праве, последовательно представленная в работах Г. Ф. Шершеневича [4]. Наиболее радикальной и «перпендикулярной» остальным концепциям наследственного права является концепция К. Маркса и Ф. Энгельса, предполагающая полное уничтожение самого этого права. В значительной степени сторонники прогрессивного налога на наследство следуют этой концепции [2, с. 259-285]. Существует и самая экзотическая, на наш взгляд, концепция – концепция «мистического оживления» наследства, разработчиком которой выступает известный ученый Г. В. Лейбниц. Согласно этой теории собственником до принятия наследства остается покойный и соответственно наследству придаются личные качества [3, с. 341].

Среди наиболее заметных тенденций развития современного законодательства в сфере наследственных отношений – исчезающая забота о сохранении собственности в пределах родословной, по которой она перешла к умершему. Эта традиционная идея, которая была особенно сильна в отношении земли, привела к так называемому правилу права собственности на землю. В англо-американском праве учение о наследственном имуществе было частью Канонов происхождения недвижимого имущества. Это означало, что если оставшийся без завещания умирал без потомков, то имущество, пришедшее к нему от предков, должно вернуться к той линии, откуда оно пришло. В Англии этот принцип был отменен в 1925 году, и в Соединенных Штатах он практически исчез. В тех странах, где он когда-то назывался *jus recadentiae*, этот принцип исчез, за исключением испанской провинции Арагон. Но Франция сохранила родственные идеи. В первом