

способов контроля. Прежде чем установить видеокамеры, наниматель обязан согласовать это с производственным советом. Важно учитывать, что работники, постоянно находясь под наблюдением, будут чувствовать себя некомфортно, что может привести к снижению производительности труда, большой текучести кадров, снижению инициативности работников.

Принимая во внимание вышеизложенное, можно сделать вывод, что наниматель, обладая хозяйской властью, может выбирать различные способы и методы контроля над поведением работников в рабочее время и на рабочем месте. Однако такие меры должны быть соразмерны и не нарушать права работников. В частности, получив информацию, касающуюся личной жизни работника и не связанную с выполнением последним трудовой функции, наниматель не вправе хранить, распространять ее или использовать в иных личных целях. Такое положение должно найти законодательное закрепление. Способы контроля должны находить свое закрепление в правилах внутреннего трудового распорядка, трудовом договоре, коллективном договоре, локальных правовых актах при условии соблюдения прав работника на основе принципа *in favorem*. В обязательном порядке должна быть определена грань между правом нанимателя на осуществление контроля над трудовой деятельностью работников и правами работника в сфере труда.

Заболоцкий К. С.

О ПРОБЛЕМАХ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Заболоцкий Кирилл Сергеевич, студент 4 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, 17kirasir@gmail.com

Научный руководитель: старший преподаватель Нихайчик О. Л.

Под совместительством в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) понимается выполнение работником в свободное от основной работы время оплачиваемой работы у того же (внутреннее *совместительство*) или у другого (других) нанимателя (нанимателей) (внешнее *совместительство*) на условиях другого трудового договора (ч. 1. ст. 343 ТК).

В случае, когда с работником по основному месту работы был расторгнут трудовой договор, то трудовой договор по совместительству не может быть автоматически трансформирован в трудовой договор по основному месту работы, поскольку сущность перевода (ч. 1 ст. 30) не позволяет совершить данную трансформацию. Наниматель должен с работником, работающим по совместительству, прекратить трудовой договор, а затем вновь принять его на работу с заключения нового трудового договора. Законодатель при внесении последних изменений в ТК упростил данную процедура, закрепив в ТК дополнительное основание прекращения трудового договора в связи с тем, что

для работника работа по совместительству стала основной (п. 2 ч. 1 ст. 350 ТК). Однако, процедура все еще остается довольно «неудобной» для нанимателя, так как требует не только издания соответствующих приказов, но и осуществления окончательного расчета с работником, а затем и заключение нового трудового договора.

При приеме на работу по совместительству наниматель не вправе требовать от работника предъявления трудовой книжки (п. 2 ч. 1, ч. 4 ст. 26 ТК). Данное обстоятельство вполне приемлемо при внутреннем совместительстве, но может иметь ряд негативных последствий при внешнем. Это связано с тем, что при внешнем совместительстве трудовая книжка находится у нанимателя по основному месту работы, а соответственно, наниматель не может узнать об увольнении работника с основного места работы пока сам работник не уведомит его об этом, более того, наниматель, в принципе, не может точно знать, имеется ли на самом деле у работника основное место работы.

В связи с указанными обстоятельствами может возникнуть ряд злоупотреблений со стороны работника. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 314-7 ТК спортсмены и тренеры могут работать по совместительству лишь с согласия нанимателя по основному месту работы. Однако это ограничение возможно обойти, если при устройстве на работу к первому из нанимателей солгать, что основное место работы уже имеется. Так, при устройстве на работу ко второму из нанимателей согласие первого не потребуется.

В случае прекращения трудового договора с совместителем, который не сообщил нанимателю о том, что у него уже нет основного места работы, в связи с тем, что на работу принимается работник, для которого место работы совместителя будет являться основным (п. 1 ч. 1 ст. 350 ТК), такое прекращение может быть оспорено совместителем, так как его место работы уже не соответствует понятию совместительства, ведь оно требует наличия основного места работы. Это может повлечь предъявление требований к нанимателю об оплате за время вынужденного прогула (ч. 1 ст. 244 ТК).

На практике могут встречаться случаи, когда работник намеренно вводит нанимателя в заблуждение по поводу наличия основного места с целью уклонения от уплаты алиментов по некоторым видам заработка. Так, в п. 2 Перечня видов заработка и (или) иного дохода, из которых производится удержание алиментов на содержание несовершеннолетних детей, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12.08.2002 № 1092 «О видах заработка и (или) иного дохода родителей, подлежащих учету при определении размера алиментов», содержится перечень видов доходов от выполняемой работы, по которым взыскание алиментов производится только в случае, если данная работа не является совместительством. В списке данных доходов имеется, например, авторское вознаграждение (в том числе и по трудовому договору) и педагогическая деятельность с почасовой оплатой труда.

Кроме указанных возможностей злоупотребления правом со стороны работника существует также вероятность того, что отсутствие уведомления нанимателя о том, что у совместителя отсутствует место основной работы, повлечет негативные последствия и для самого работника. Согласно ч. 7 ст. 48 ТК выходное пособие совместителям не выплачивается, однако, в зависимости от оснований увольнения, совместитель мог бы получить право на выходное пособие, если бы сообщил, что работа по совместительству является для него основной. Если для внешнего совместителя работа по совместительству стала основной и он имеет право на стандартный вычет по подоходному налогу, то он может получить право на него, только если уведомит об этом нанимателя (в соответствии с ч 1 п. 2 ст. 209 Налогового кодекса Республики Беларусь). Также работник, не уведомивший нанимателя, у которого он работает совместителем, о прекращении трудовых отношений по основному месту работы, лишается права на отпуск, связанный с получением образования, так как он предоставляется только по основному месту работы (ст. 208 ТК).

Подобные ситуации могут возникать, например, когда работник не знает о том, какие выгоды может принести ему уведомление нанимателя о том, что работа по совместительству стала для него основной.

Подытоживая вышесказанное, следует отметить, что описанные в данной работе проблемные вопросы могли бы быть разрешены созданием электронной базы учета трудовых книжек, где каждый наниматель смог бы через свой личный кабинет уточнить информацию о наличии у работника основного места работы и при этом автоматически получать уведомления о том, что его работник-совместитель прекратил трудовую деятельность по основному месту работы.

Каткова А. Э.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ

Каткова Ангелина Эльмаровна, курсант 3 курса Академии Министерства внутренних дел Республики Беларусь, г. Минск, Беларусь, angelnaik@mail.ru

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Чигилейчик А. В.

В настоящее время общественные отношения, связанные с осуществлением спортсменами профессиональной деятельности, недостаточно урегулированы нормативными правовыми актами. Однако данные общественные отношения динамично и интенсивно развиваются, а также содержат определенные риски, что требует совершенствования правового регулирования. Рассматриваемая сфера общественных отношений, помимо регулирования труда спортсменов, требует правового регулирования труда тренеров, организационной, финансовой организации спортивных соревнований, антидопинговой политики и процедуры разрешения международных спортивных споров и др.