

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.

Важная роль в регулировании отношений в данной сфере принадлежит международным источникам спортивного права. В Конституции Республики Беларусь закреплён приоритет общепризнанных принципов международного права (ч. 1 ст. 8), что обеспечивает соответствие национального законодательства нормам международного права. К таким нормам можно отнести Олимпийскую хартию Международного олимпийского комитета и Международную хартию физического воспитания и спорта, которые закрепляют первостепенные положения спортивного права. Последняя обязует персонал, несущий профессиональную ответственность за физическое воспитание и спорт, иметь соответствующую квалификацию и подготовку, а государственные органы воплощать в жизнь законы и постановления, обеспечивать материальную поддержку и принимать все другие меры поощрения, стимулирования и контроля. Данные нормативные положения имеют важное значение для осуществления спортсменами своей профессиональной деятельности. Помимо названных актов, существуют также и иные международные источники.

Анализируя отечественное законодательство, следует отметить, что труд спортсменов условно включает две составляющие – труд и спорт. В отличие от остальных профессий, спортивная деятельность требует не только осуществления своих трудовых функций, но и самостоятельной подготовки в свободное от работы время. Профессиональный спорт по своей сути предполагает полную самоотдачу и не допускает концентрации на иных вещах. Если у работников трудовая деятельность ограничивается графиком работы, то спортсмены, помимо установленных тренировок и соревнований, проведение которых, по сути, входит в рабочее время, выполняют свои обязанности сверх установленной продолжительности рабочего времени. Таким образом, опираясь на проведенный выше анализ, профессиональная деятельность спортсменов – это, несомненно, труд, которому законодатель посвятил отдельную главу 26¹ ТК. Кроме того, 4 января 2014 г. принят Закон Республики Беларусь «О физической культуре и спорте», который также содержит нормы, регулирующие трудовую деятельность профессиональных спортсменов. Полагаем, что отношения, возникающие в связи с осуществлением спортсменами своей профессиональной деятельности, входят в круг отношений, регулируемых трудовым законодательством.

По нашему мнению, законодательство, регулирующее труд спортсменов, требует совершенствования. Важнейшей неурегулированной проблемой в настоящее время является отсутствие обязательного страхования жизни и здоровья спортсменов. Введение данного вида страхования является обоснованным, поскольку не редки случаи получения спортсменами опасных для жизни и здоровья травм, не исключена их гибель в результате внезапных смертей и т. п. В случае получения лицами, профессионально занимающимися спортом, травм, деньги на восстановление и лечение спортсмена могут быть

выплачены из страховых фондов, формируемых, например, за счет средств спортсменов, спортивных федераций, призовых фондов и т. п. В случае внезапной смерти спортсмена целесообразно осуществлять выплаты близким родственникам, членам их семей в связи с утратой кормильца.

Еще одна проблема, требующая решения, – в ст. 314¹² Трудового кодекса Республики Беларусь предусмотрена возможность расторжения трудового договора с выплатой нанимателю денежной компенсации. Однако трудовое законодательство не содержит норм, закрепляющих такие выплаты в пользу спортсменов, что также требует правовой корректировки. Необходимость введения такого положения можно обосновать расторжением трудового договора ввиду, например, негативного отношения со стороны нанимателя, психического или физического насилия с его стороны. В данной сфере существуют также и иные правовые проблемы, связанные, например, с правовым регулированием заключения (продления), прекращением трудового договора, рабочим временем и временем отдыха спортсменов, разрешением споров, материальной ответственностью и т. п.

Таким образом, профессиональная деятельность спортсменов характеризуется определенной спецификой, не свойственной иным трудовым отношениям. При этом правовому регулированию труда спортсменов свойственны нерешенные вопросы, требующие своего правового решения.

Кичигин С. В.

ЭЛЕКТРОННАЯ ПЕРЕПИСКА СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ВОПРОСЫ ПРАВОВОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ

Кичигин Сергей Владиславович, магистрант 2 курса Кемеровского государственного университета, г. Кемерово, Россия, 76-42-50@mail.ru

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Попова Д. Г.

В современных условиях жизни, когда электронные системы коммуникации и обмена информацией прочно вошли в повседневную жизнь большинства людей, необходима выработка адекватного отражения в нормах трудового законодательства возможности применения технических средств коммуникации в сфере трудовых отношений.

Сегодня на практике работники и работодатели уже длительное время используют в общении и электронную почту и различные мессенджеры (WhatsApp, Viber, Telegram) как в личном общении, так и создавая в них рабочие группы и информационные каналы. При этом судами электронная переписка, как правило, принимается как относимое и допустимое доказательство. Впрочем, судебная практика до настоящего времени не выработала единого подхода к вопросу правомерности электронного обмена сообщениями. Проиллюстрировать это можно определением 9-го кассационного