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

суда общей юрисдикции от 09.04.2020 г. по делу № 8Г-1610/2020, в котором суд указал, что отзыв заявления об увольнении с использованием мессенджера невозможен, а также постановлением Президиума Кемеровского областного суда от 18.06.2018 г. по делу № 4Г-1276/2018, в котором суд прямо говорит, что Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) «не содержит ограничений для отзыва работником его заявления об увольнении путем подачи в электронной форме».

В отношении дистанционных работников трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Беларусь уже сейчас реализована возможность электронного ознакомления работника с локальными нормативными актами и иными документами работодателя, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью (ст. 312.1 ТК РФ, ст. 307.1 ТК Беларуси). Однако, поскольку порядок и условия обмена электронными сообщениями ограничен только этой категорией работников, сохраняется состояние правовой неопределенности в вопросе возможности обмена электронными сообщениями с другими категориями работников. В качестве примера ситуации, когда электронный обмен представляется объективной необходимостью, можно привести региональные спортивные школы. Деятельность работника спортивной школы (тренер), проводящего тренировки в спортивном зале, удаленном от головной организации, квалифицируется как деятельность обособленного подразделения, а не дистанционного работника, так как работа выполняется на стационарном рабочем месте, созданном на срок более месяца. Расстояние в несколько сот километров между этим, зачастую единственным, работником обособленного подразделения и головной организацией порождает существенные сложности при традиционном способе ознакомления работников с документами и/или актами работодателя.

Проблема реализации электронного способа обмена сообщениями между сторонами трудовых отношений в числе прочего состоит в том, что до настоящего времени не решена в полной мере проблема применимости норм гражданского законодательства в рамках трудовых отношений. Гражданский кодекс РФ содержит все необходимые нормы для электронного обмена сообщениями (ч. 1 ст. 160 – указание на соблюдение письменной формы сделки, если происходил обмен электронными документами, ст. 165.1 – понятие юридически значимых уведомлений, ст. 434 – определение электронного документа). Российский законодатель в настоящее время идет путем переноса названных положений в текст ТК РФ. В качестве примеров можно назвать законопроекты № 967986-7 и № 736455-7. Предлагаемые названными законопроектами изменения в текст ТК РФ представляют собой воспроизведение положений ст. 160 и 165.1 ГК РФ. На наш взгляд, решение данной проблемы лежит скорее в плоскости нормативного установления возможности и правил применения некоторых положений гражданского законодательства в рамках отношений сторон трудовых отношений.

Полагаю правильным было бы оставить в законе требование по умолчанию знакомить работника с документами под роспись, однако предоставить сторонам трудовых отношений возможность в договорном порядке заменить традиционный способ уведомления через предъявление документа на бумажном носителе с удостоверением данного факта подписью работника на уведомление посредством направления электронного документа, электронного образа документа, электронного сообщения на электронную почту или с использованием систем мгновенного обмена сообщениями. Конкретный способ обмена сообщениями должен быть установлен локальным нормативным актом, а также включен в текст трудового договора в качестве обязательного условия (с указанием конкретных адресов электронной почты и/или телефонных номеров, используемых при обмене сообщениями).

Косач М. В.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ НЕБЛАГОПРИЯТНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ

Косач Марина Витальевна, курсант 3 курса Академии Министерства внутренних дел Республики Беларусь, г. Минск, Беларусь, marina_kosach@bk.ru

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

Конституция Республики Беларусь гарантирует гражданам Республики Беларусь право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, а также право на здоровые и безопасные условия труда (ст. 41). В Трудовом кодексе Республики Беларусь закреплено право каждого работника на здоровые и безопасные условия труда. Охрана здоровья работника – обязанность нанимателя, ее реализация состоит в соблюдении установленных нормативными правовыми актами требований по охране труда, обеспечении на каждом рабочем месте надлежащих условий труда, принятии необходимых мер по обеспечению сохранения жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности. Основной принцип государственной политики в нашей стране в области охраны труда – приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам трудовой деятельности, установление ответственности нанимателей за безопасность труда, совершенствование правовых отношений.

Особую актуальность реализация данных норм приобрела в период пандемии Covid-19. Перед нанимателями стоит множество проблемных вопросов, касающихся, например, продолжения работы в обычном режиме или необходимости перевода работников на удаленную работу, сокращения штата или численности работников, размера заработной платы и др. Важный вопрос – определение границ правомерного поведения нанимателей в сложившейся ситуации.