

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. Основным 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.

Следует обратить внимание, что в нашей стране совершенствуется правовое регулирование в рассматриваемой сфере. В частности, в п. 14 Указа Президента Республики Беларусь от 04.04.2020 г. № 143 «О поддержке экономики» нанимателям предоставлено право изменять существенные условия труда работника, за исключением уменьшения размера оплаты труда, в связи с обоснованными причинами неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, предупредив об этом работника письменно не позднее, чем за 1 календарный день, а также производить временный перевод в связи с производственной необходимостью, вызванной неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя.

Вместе с тем правовое регулирование организации работы в период пандемии требует дальнейшего совершенствования. Прежде всего это касается оформления простоя, изменения системы оплаты труда, установления неполного рабочего времени, расширения функциональных обязанностей работников, предоставления отпусков и др. Например, до конца не решен вопрос о том, является ли распространение коронавируса основанием для объявления простоя? Следует уточнить, где должен находиться работник в это время, порядок выплаты заработной платы при простое, а также при возможном невыполнении норм выработки, браке не по вине работника. Требуется правовое регулирование решения вопроса о влиянии установления неполного рабочего времени на продолжительность трудовых отпусков в период пандемии, целесообразно по иному их исчислять и предоставлять.

Особое значение имеет правовое регулирование дистанционной работы, которую легализовала вступившая в силу 28.01.2020 г. в ТК глава 25¹. Если стороны достигают соглашения о переходе на дистанционную работу в период трудовых отношений, то данное условие оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. Сам по себе перевод работника на дистанционную работу в связи с пандемией не следует рассматривать как существенное изменение условий труда, соответственно, при принятии такого решения наниматель не обязан представить доказательства, подтверждающие причины таких изменений. Положительная стороной дистанционного труда работников является значительное снижение риска заболеваний вирусом, однако требует уточнения правовое регулирование рабочего времени, времени отдыха таких работников, их перевод, перемещение, предоставление отпусков, порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора, порядок разрешения трудовых споров в период пандемии. Проблемными являются вопросы контроля со стороны нанимателя за соблюдением дистанционными работниками режима рабочего времени, требований по охране труда и др. Законодателю целесообразно определить порядок действий нанимателя по минимизации распространения вируса в организации, предусмотреть ответственность за уклонение, ненадлежащее исполнение такой обязанности.

Таким образом, распространение пандемии Covid-19, затрагивает различные сферы жизнедеятельности людей, в том числе сферу трудовых отношений. Однако, несмотря на сложившуюся ситуацию, труд работников всегда расценивался как главный ресурс любой организации, поэтому нанимателю необходимо обеспечивать надлежащие условия и охрану труда работников, а законодателю совершенствовать правовое регулирование в период пандемии.

Кузнецов Г. Д., Суворов И. А.
ИДЕОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДОПЛЕКА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СССР
В 50–60-е годы

Кузнецов Григорий Денисович, Суворов Игорь Александрович, студенты 2 курса бакалавриата Санкт-Петербургского государственного университета, г. Санкт-Петербург, Россия, st078679@student.spbu.ru, st075626@student.spbu.ru

Научный руководитель: д-р юрид. наук, профессор Дивеева Н. И

Защита интересов пролетарского класса является краеугольным камнем марксистской теории. Советское партийное руководство во все периоды существования СССР (исключая, возможно, период перестройки) старалось хотя бы формально следовать догмам марксизма-ленинизма, поэтому вопросы об улучшении положения трудящихся постоянно стояли на повестке дня съездов КПСС. Однако теоретический аспект далеко не всегда тождественен его практической реализации, поэтому в рамках современного тренда рефлексии советского прошлого необходимо попытаться дать оценку трудовому праву СССР через сравнительный анализ его декларативного и реального состояния, охарактеризовать его плюсы и минусы.

Рассмотрим хрущевский период существования СССР. Основополагающим постулатом марксизма-ленинизма этого периода можно считать программу XXII съезда КПСС. В этом документе одной из главных целей КПСС объявляется быстрый подъем благосостояния всего населения: «КПСС ставит задачу всемирно-исторического значения – обеспечить в Советском Союзе самый высокий жизненный уровень по сравнению с любой страной капитализма».

Для достижения этой цели в частности предполагалось: 1) повышение роли профессиональных союзов в организации производства; 2) повышение размеров реальной оплаты труда и премирования рабочих; 3) расширение общественных фондов народного потребления; 4) сокращение рабочей недели до 35 часов по общему правилу, и 30 часов для профессий, опасных для здоровья; 5) увеличение ежегодных оплачиваемых отпусков; 6) оздоровление и облегчение условий труда.

Данные цели советское руководство планомерно реализовывало в законодательной плоскости: Указ Президиума Верховного Совета СССР от