

Право на обращение в суд для защиты прав и законных интересов других лиц можно расценивать как условие, которое должно способствовать судебной защите в гражданском судопроизводстве. С одной стороны, обращение прокурора в суд с заявлениями (исками) в защиту прав и законных интересов является мерой прокурорского реагирования, что следует из содержания ст. 27 Закона о прокуратуре. С другой стороны, при реализации такой меры прокурорского реагирования прокурор должен участвовать в суде в качестве участника гражданского судопроизводства.

Анализ процессуального законодательства показывает, что с принятием Кодекса гражданского судопроизводства изменяются полномочия прокурора на обращение в суд с заявлениями в защиту прав и законных интересов юридических лиц и граждан по сравнению с Гражданским процессуальным кодексом Республики Беларусь (ГПК). В соответствии со ст. 81 ГПК прокурор вправе и обязан обратиться в суд с заявлением о возбуждении гражданского дела, если это необходимо для защиты прав и охраняемых законом интересов Республики Беларусь, ее административно-территориальных единиц, а также юридических лиц и граждан. То есть в ГПК право прокурора на обращение в суд в защиту прав или охраняемых законом интересов граждан и юридических лиц не ограничивается условиями о характере собственности юридических лиц и дееспособности граждан либо о категориях гражданских дел, в которых субъекты материальных правоотношений участвуют в качестве сторон.

Новый Кодекс гражданского судопроизводства предусматривает в ст. 71, что прокурор вправе обратиться в суд с заявлением о возбуждении гражданского дела, если это необходимо для защиты государственных и общественных интересов (в том числе прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц), а также прав, свобод и законных интересов граждан, прав и законных интересов юридических лиц государственной формы собственности либо имеющих в уставном фонде долю государственной собственности. Заявление в защиту прав, свобод и законных интересов гражданина может быть подано прокурором в случае, если гражданин по состоянию здоровья, возрасту, в силу недееспособности или по другим уважительным причинам не может самостоятельно обратиться в суд. По письменному заявлению граждан прокурор также вправе обратиться в суд в защиту их нарушенных или оспариваемых прав и свобод либо в защиту законных интересов в сфере охраны материнства, отцовства и детства, социального и пенсионного обеспечения. То есть в соответствии с указанной нормой определено, во-первых, условие о том, что прокурор не вправе обращаться в суд в защиту прав и законных интересов юридических лиц негосударственной формы собственности; во-вторых, прокурор не вправе обращаться в суд в защиту прав и законных интересов гражданина, если он не подтвердит уважительность причин, препятствующих его самостоятельному обращению в суд; в-третьих, прокурор может обратиться в суд в защиту нарушенных или оспариваемых прав и свобод либо в защиту законных интересов гражданина, если гражданин сам обратится к прокурору с письменным заявлением и если вопрос касается прав гражданина в сфере охраны материнства, отцовства и детства, социального и пенсионного обеспечения. Следует отметить, что в сфере прав и законных интересов гражданина не указаны трудовые, жилищные и иные права.

Также следует указать, что такой подход не в полной мере согласуется с вышеприведенными положениями абз. 7 ч. 4 ст. 27 Закона о прокуратуре.

Н. И. Тарасевич

*кандидат юридических наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НОРМ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ О ПОРЯДКЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В соответствии с ч. 1 ст. 50 Трудового кодекса Республики Беларусь [1] (далее – ТК) трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности работника в случаях, когда ее заполнение обязательно. При этом согласно ч. 2 ст. 50 ТК

трудовые книжки заполняются нанимателем (за исключением нанимателя – физического лица) на всех работников, работающих свыше пяти дней, в том числе поступающих на работу впервые, если работа у данного нанимателя является для работника основной. С учетом содержания указанной нормы трудовые книжки не заполняются на работников нанимателей – физических лиц, к которым относятся нотариусы, осуществляющие нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физические лица, осуществляющие деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуальные предприниматели, а также физические лица, нанимающие домашних работников. Такого рода подход получил свое закрепление в ст. 50 ТК с 28 января 2020 г. в соответствии с изменениями, внесенными в указанную статью Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» [2], как указывалось в соответствующем комментарии Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [3], в целях либерализации ведения малого бизнеса, оптимизации и совершенствования работы по ведению нанимателями – физическими лицами кадрового делопроизводства при регулировании трудовых отношений с работниками.

Таким образом, трудовые книжки на работников, работающих у нанимателей – физических лиц, не заполняются и не ведутся. Однако, несмотря на то, что соответствующие изменения в ст. 50 ТК вступили в силу еще в 2020 г., в п. 2 ч. 1 ст. 26 ТК до настоящего времени устанавливается исключение в части обязательности предъявления трудовой книжки при приеме на работу только в отношении лица, впервые поступающего на работу, и совместителей, что порождает проблемы в правоприменительной практике. В частности, имеется правовая неопределенность в части приема на работу лиц, для которых первым местом работы была работа у нанимателя – физического лица: поскольку наниматель – физическое лицо не обязан заводить трудовую книжку на работающих у него работников, то такие работники после прекращения трудовых отношений с указанной категорией нанимателей при последующем трудоустройстве лишены возможности выполнить требования п. 2 ч. 1 ст. 26 ТК об обязательности предоставления трудовой книжки. Кроме того, в ТК отсутствуют нормы, обязывающие нанимателя – физическое лицо при увольнении работающих у него работников выдать им документы о трудовой деятельности у указанного нанимателя именно в день увольнения. Такое требование закреплено только в отношении трудовой книжки в ч. 6 ст. 50 ТК. Что касается иных документов о работе, то в отношении них в настоящее время ст. 51 ТК закрепляет обязанность нанимателя выдать справку с указанием квалификации, должности служащего (профессии рабочего), времени работы и размера заработной платы, а также другие документы о работе, предусмотренные законодательством, устанавливая при этом, что такие документы должны быть выданы не позднее чем в пятидневный срок по просьбе самого работника, в том числе уволенного. В то же время представляется, что обязанность выдать работнику при увольнении документ, подтверждающий его трудовую деятельность у соответствующего нанимателя, не должна быть поставлена в зависимость от наличия либо отсутствия требования (просьбы) со стороны самого работника. Полагаем, что с учетом изменения подходов в части обязательности ведения трудовых книжек нанимателями – физическими лицами целесообразным является закрепление в нормах ТК понятия «документ, подтверждающий трудовую деятельность»; определение перечня документов, подтверждающих трудовую деятельность; дополнение п. 2 ч. 1 ст. 26 ТК указанием на иной документ, подтверждающий трудовую деятельность; закрепление в нормах ТК обязанности нанимателя в день увольнения выдать работнику трудовую книжку или иной документ, подтверждающий трудовую деятельность.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.
2. Об изменении законов по вопросам трудовых отношений [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

3. Изменяется порядок ведения трудовых книжек для наемных работников, нанимателями которых являются физические лица [Электронный ресурс] : разъяснение Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь по состоянию на 18 февр. 2020 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

Т. В. Телятицкая
кандидат юридических наук, доцент
Ю. В. Конончук
магистрант
БГЭУ (Минск)

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: ВОЗМОЖНОСТИ И ВЫЗОВЫ

Цифровая эпоха – это время, когда информационные и коммуникационные технологии проникают во все сферы жизни общества и экономики, включая рынок труда, и создают новые возможности и вызовы для развития.

Переход к цифровой экономике оказывает на рынок труда существенное влияние, связанное с масштабной трансформацией требований к специалистам и повышением эффективности рынка труда. Внедрение цифровых технологий автоматизирует многие операции трудовой деятельности, в связи с этим обуславливаются значительные изменения потребностей в персонале и требований к ним, а также создается результативный и быстрый поиск работы, в том числе и возможность удаленной трудовой деятельности.

В современном мире цифровые технологии изменяют требования к работникам и создают новые возможности для развития и карьерного роста. Однако цифровизация также представляет собой ряд вызовов, с которыми сталкиваются молодые специалисты.

Одной из главных возможностей, которую предоставляет цифровизация, является увеличение доступности информации и образования. Сегодня молодым специалистам гораздо проще получить нужные знания и навыки через онлайн-курсы и вебинары. Это способствует их личностному и профессиональному росту, а также дает возможность быстрее адаптироваться к изменениям на рынке труда и конкурировать с более опытными кандидатами. При этом современные платформы обучения в сети помогают специалистам получить новые знания и навыки без значительных временных и финансовых затрат.

Еще одной перспективной возможностью является удаленная работа. Молодые специалисты могут работать на удаленных проектах, увеличивая гибкость в расписании своего времени. Такой вид занятости открывает для них возможность работать с различными командами и внедрять передовые практики, которые могут помочь им развиваться и улучшать свои навыки.

Однако существуют и вызовы, которые молодым специалистам приходится преодолевать. Одним из таких вызовов является рост конкуренции. Цифровизация делает рынок труда более глобальным и доступным, что приводит к увеличению конкуренции между молодыми специалистами. Цифровые технологии не только сокращают количество рабочих мест в некоторых сферах, но и позволяют людям из разных уголков мира претендовать на одну и ту же вакансию. В такой ситуации особую важность приобретают персональные качества и навыки, которые позволяют выделиться среди конкурентов. Поэтому молодым специалистам нужно постоянно развиваться и повышать свою компетентность, чтобы быть востребованными на рынке труда.

Еще одной из серьезных проблем современности является обеспечение безопасности данных. В эпоху цифровизации количество киберпреступлений и инцидентов с утечкой конфиденциальной информации продолжает расти. Поэтому важно, чтобы начинающие молодые специалисты осознавали необходимость защиты данных и активно использовали инструменты кибербезопасности для предотвращения финансового мошенничества и потери ценных данных.

Таким образом, цифровизация оказывает значительное влияние на рынок труда для молодых специалистов, а также представляет вызовы, которые нужно преодолевать. Для