

летних, сместив акцент в их деятельности из юрисдикционной в медиативную плоскость, шире внедрять новые формы и методы работы с несовершеннолетними. Как вариант, можно предложить реализацию примирительных программ и применение механизмов возмещения несовершеннолетним правонарушителем ущерба, проведение социальной, психологической и иной работы с потерпевшими от административных правонарушений и преступлений, оказание воспитательного воздействия на самих правонарушителей и окружающих их лиц. При этом несовершеннолетние граждане могут выступать и как участники правоотношений, чьи права и свободы нарушены (например, при возникновении споров с государственными органами по поводу реализации жилищных, имущественных, семейных и иных прав), и как нарушители установленных правил поведения в той или иной сфере. В любом из этих случаев возможна процедура медиации, причем ее использование целесообразно на самых ранних этапах выявления проблемной ситуации. Существующий в Республике Беларусь с 2015 г. опыт проведения школьных медиаций позволил повысить воспитательный эффект и избежать затратных по времени и средствам правозащитных процедур. Полагаем, что такая практика должна быть расширена и по возможности служба медиации должна найти свое место не только в школах, но и в средних специальных и высших учебных заведениях.

<http://edoc.bseu.by/>

*И. В. Шоломицкая, магистр юрид. наук
irina.sholomickaya@bk.ru
БГЭУ (Минск)*

ОХРАНА ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

Согласно ч. 5 ст. 55 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК), обеспечение и соблюдение на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям законодательства по охране труда, является обязанностью нанимателя [1, ст. 55]. Вместе с тем организация дистанционного труда является весьма проблемной, поскольку рабочие места и условия труда дистанционных работников могут в гораздо меньшей мере соответствовать требованиям по охране труда, нежели рабочие места по месту нахождения нанимателя. Также нельзя отрицать, что в условиях дистанционной занятости наниматель может быть существенно ограничен в возможности обеспечения работнику безопасных условий труда. Вероятно, именно этим руководствовался законодатель, поскольку ст. 307³ ТК в сфере охраны труда закрепляет за нанимателем исключительно обязанность «ознакомить работника, выполняющего дистанционную работу, с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными или рекомендованными нанимателем» [1, ст. 307³].

Международное законодательство идет по пути ограничения ответственности нанимателей в части охраны труда дистанционных работников с одновременным усилением личной ответственности самих дистанционных работников. В то же время попытки сведения регулирования таких важных правовых вопросов, как охрана труда дистанционных работников, к возможным дополнительным условиям трудового договора чреваты нарушениями прав дистанционных работников на здоровые и безопасные условия труда. В связи с этим представляется возможным внести соответствующие изменения в законодательство Республики Беларусь и изложить ст. 307³ ТК «Охрана труда работника, выполняющего дистанционную работу» в следующей редакции:

«Заключение трудового договора о дистанционной работе на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не допускается.

При выполнении дистанционной работы работник самостоятельно определяет рабочее место и несет ответственность за обеспечение на нем здоровых и безопасных условий

труда. При осуществлении дистанционной работы наниматель несет ответственность за безопасность и надлежащее техническое состояние оборудования и технических средств, переданных работнику для выполнения дистанционной работы.

Порядок соблюдения дистанционными работниками требований по безопасности и охране труда при осуществлении дистанционной работы определяется локальным правовым актом нанимателя. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда работника, выполняющего дистанционную работу, наниматель обязан ознакомить работника с требованиями по охране труда при выполнении дистанционной работы, а также при использовании дистанционным работником оборудования и технических средств, предоставленных или рекомендованных нанимателем.

Иные обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда могут предусматриваться трудовым договором.»

Внесение данных изменений, по мнению автора, будет способствовать уменьшению количества трудовых конфликтов, а также защите прав дистанционных работников на обеспечение здоровых и безопасных условий осуществления дистанционной работы.

Источник

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г., № 219-З // Консультант Плюс: Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.

<http://edoc.bseu.by/>

В. В. Шпаковская, консультант
Shpv_v@mail.ru
Нотариальное бюро № 1 (Бобруйск)

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ ДОВЕРЕННОСТИ С НЕВЕРНЫМ СРОКОМ ДЕЙСТВИЯ

Представительство в гражданских правоотношениях является гарантом права на свободное участие субъектов в гражданском обороте.

Нормами Гражданского кодекса Республики Беларусь определен максимальный срок действия доверенности, на который она может быть выдана — 3 года [1, ст. 187]. Вместе с тем на практике встречаются выдаваемые от имени юридического лица доверенности, в которых срок действия превышает предусмотренный законодательством срок. В таких случаях возникают вопросы: действительна ли такая доверенность; в течение какого срока она действует, если признавать ее действительной?

Национальным законодательством не урегулированы ответы на эти вопросы. Судебная практика также отсутствует.

Если рассматривать доверенность как одностороннюю сделку, для совершения которой в соответствии с законодательством или соглашением сторон необходимо и достаточно выражения воли (действия) одной стороны [1, ст. 155], то доверенность с превышающим сроком ее действия не соответствует требованиям законодательства, следовательно, ее можно признать ничтожной [1, ст. 169]. В то же время законодательству не соответствует всего лишь условие о сроке действия доверенности, а не вся доверенность. В таком случае недействительным можно считать только условие о сроке ее действия, а не всю доверенность. Недействительность части сделки не влечет за собой недействительности прочих ее частей, если можно предположить, что сделка была бы совершена и без включения недействительной ее части [1, ст. 181]. Гражданским кодексом Республики Беларусь преду-