

Заключение. Таким образом, на сегодняшний день выработалась общая практика в области борьбы с кибер-агрессией на виртуальном рынке товаров и услуг в странах Северной Европы с целью наиболее полного правового регулирования торговых процессов, происходящих в интернет-пространстве, создано новое специальное законодательство, усилена юридическая ответственность за нарушение прав потребителей, несоблюдение договорной дисциплины, недобросовестную конкуренцию, мошенничество и др.

1. Конвенция о киберпреступности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gm.coe.int/1680081580>. – Дата доступа: 20.08.2020.

2. DistanceandDoorstepSalesAct/ DistansOchHemförsäljningslagen (2005: 59) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-200559-om-distansavtal-och-avtal-utanfor_sfs-2005-59. – Дата доступа: 22.08.2020.

3. LovOmVisseSiderAvElektroniskHandel [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wipolex.wipo.int/en/text/247593>. – Дата доступа: 22.08.2020.

4. ConsumerProtectionActFinland [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1978/en19780038.pdf>. – Дата доступа: 23.08.2020.

5. Net- OgUpplýsingaöryggiStefna 2015-2026[Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.stjornarradid.is/media/innanrikisraduneyti-media/media/frettir-2015/Netoryggisstefna_2015_april.pdf. – Дата доступа: 26.08.2020.

ХОЗЯЙСКАЯ ВЛАСТЬ НАНИМАТЕЛЯ В УЧЕБНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Маслакова Н.Н.,

аспирант НЦЗПИ, г. Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Чичина Е.В., канд. юрид. наук, доцент

Природа хозяйской власти нанимателя, а также определение пределов ее осуществления, не утрачивают полемичности в научной литературе. Обозначенным вопросам, в частности, посвящены труды белорусских ученых К.Л. Томашевского, Е.В. Чичиной, Е.В. Мотиной, О.В. Чесалиной и др. В науке представлены различные мнения о возможных пределах хозяйской власти нанимателя. Так, например, Е.В. Мотина, приходит к выводу о том, что хозяйская власть распространяется на работника в рамках трудового правоотношения, то есть ограничивается рабочим временем и местом работы [1]. Однако остается без должного внимания вопрос о включении в сферу воздействия хозяйской власти нанимателя работников, участвующих в иных отношениях, тесно связанных с трудовыми. В избранном контексте представляет интерес изучение отношений, связанных с профессиональной подготовкой работников на производстве (далее – учебно-трудовые отношения), отнесенных п.1 ч.1 ст. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) к предмету его регулирования.

Цель исследования состоит в изучении воздействия хозяйской власти нанимателя на работника в учебно-трудовых отношениях.

Материал и методы. Материалом исследования послужили нормативные правовые акты Республики Беларусь, регламентирующие отношения, связанные с профессиональной подготовкой работников на производстве. Теоретическую основу составили отдельные труды Л.С. Таля, И.Я. Киселева, В.Г. Глебова, Е.В. Мотиной. Методологическая основа представлена диалектическим методом познания, методами анализа и синтеза, формально-юридическим.

Результаты и их обсуждение. Многие современные правовые исследования базируются на концепции хозяйской власти, разработанной Л.С. Талем. Определяя хозяйскую власть, ученый пишет о том, что: «...Она не субъективное право, не часть индивидуальной правовой сферы хозяина, а правовое положение, занимаемое им, как главою предприятия, по отношению к остальным лицам, входящим в состав данной социальной единицы» [2, с.30]. В хозяйской власти принято выделять три составных элемента (направления, составляющих), предложенных ученым: власти диспозитивную, дисциплинарную, нормативную [3, с.486]. Акцентируем внимание на том, что хозяйская власть, по мнению Л.С. Таля, возникла на основании трудового договора (заключению которого предшест-

ует согласие работника) и прекращалась вместе с его расторжением, независимо от правомерности последнего [2, с.30].

Кратко отразим основное содержание элементов хозяйской власти, представленных в трудах Л.С. Таля. Так, диспозитивная власть (либо право дирекции) проявляется в поручениях и приказах, даваемых хозяином и его заместителями наемным работникам [3, с.486-487]. И.Я. Киселев, конкретизирует, что директивная власть предполагает право распоряжаться и управлять рабочей силой, а также определять организацию производства и труда, численность и структуру персонала, порядок работы, право ликвидировать предприятие и производить его реорганизацию, право контролировать выполнение работниками их трудовых обязанностей [4, с.36]. Дисциплинарная власть реализуется через принятие принудительных или карательных мер для поддержания должного порядка [2, с.32]. Нормативная власть проявляется в установлении и издании норм, определяющих внутренний порядок предприятия [3, с.506].

В ч.5 ст. 220¹ ТК наиболее ярко иллюстрируется проявление директивной (диспозитивной) составляющей хозяйской власти нанимателя в учебно-трудовых отношениях. Нанимателю представлено право определения необходимости профессиональной подготовки либо переподготовки работников для собственных нужд. Анализируя изложенную выше точку зрения И.Я. Киселева, полагаем, выделенное им «...право распоряжаться и управлять рабочей силой, а также определять организацию производства и труда...» включает право определения необходимости профессионального обучения своих работников.

В соответствии с гл. 4 Методических рекомендаций Министерства образования Республики Беларусь от 24 сентября 2012 г., Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25 сентября 2012 г. «Организация непрерывного профессионального обучения по профессиям рабочих (служащих) на производстве» прием на работу лиц, не имеющих профессии, осуществляется с соблюдением всех требований, предусмотренных законодательством о труде при приеме на работу. Последний, по нормам ст. 54 ТК, предполагает ознакомление работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок, действие которых не приостанавливается в период профессионального обучения работника. Соответственно, нормативная составляющая хозяйской власти проявляется в учебно-трудовых отношениях посредством локального нормотворчества.

На учебно-трудовые отношения воздействуют, в том числе, нормы законодательства об образовании. Так, нормами ст. 30 Кодекса Республики Беларусь об образовании (далее – КоО) работник, направленный на профессиональное обучение, именуется слушателем и относится к категории обучающихся. Разделом V КоО регламентируется дисциплинарная ответственность обучающихся. Несоблюдение в период прохождения практики (производственного обучения) режима рабочего времени, определенного правилами внутреннего трудового распорядка соответствующей организации, в соответствии со ст. 126 КоО является основанием привлечения обучающегося к дисциплинарной ответственности. На ряду с указанным, в соответствии со ст. 53 ТК обязанностями работника являются, в том числе, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, соблюдение производственно-технологической дисциплины труда. Таким образом, наниматель гипотетически имеет возможность за совершенный в период обучения дисциплинарный проступок привлечь работника к дисциплинарной ответственности, регламентированной законодательством об образовании, а также к трудово-правовой дисциплинарной ответственности, реализуя тем самым свое право, предоставленное п. 6 ст. 12 ТК. В заключение выразим согласие с мнением В.Г. Глебова: «...для профессионального обучения лицо вовлекается в хозяйственную сферу работодателя, в сферу, где последний имеет работодательскую или, как её ещё называют в литературе, «хозяйскую» власть, которой ученик обязан подчиняться (внутренний распорядок, трудовая дисциплина и т.п.); на учеников распространяются принятые работодателем локально-нормативные акты» [5, с.9].

Заключение. На основании изложенного, мы пришли к выводу о том, что хозяйская власть нанимателя распространяется на работников в учебно-трудовых отношениях. Привлечение работника, в том числе, как участника учебно-трудовых отношений, к дис-

циплинарной ответственности представляет собой воплощение дисциплинарной составляющей хозяйской власти нанимателя, соответственно, должно регулироваться только нормами законодательства о труде. В указанном аспекте нормы национального законодательства нуждаются в совершенствовании.

1. Мотина, Е.В. Личность работника и пределы хозяйской власти нанимателя: анализ отдельных тенденций [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
2. Таль, Л.С. Очерки промышленного рабочего права / Проф. Л.С. Таль. - Изд. 2-е, знач. доп. - М.: Моск. науч. изд-во, 1918. – 225 с.
3. Таль, Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Таль Л.С. - М.: Статут, 2006. – 539 с.
4. Киселев, И.Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения / И. Я. Киселев; Отв. ред. С. А. Иванов; АН СССР, Ин-т государства и права. - М.: Наука, 1989. – 188 с.
5. Глебов, В.Г. Ученический договор: автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Глебов Владимир Геннадьевич. - Том. гос. ун-т. - Барнаул, 2005. – 20 с.

МЕРЫ ПО БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Матусевич А.В.,

*выпускница Витебского филиала Международного университета «МИТСО»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Научный руководитель – Дубов К.А., старший преподаватель

Актуальность темы обусловлена тем, что коррупция относится к одной из главных угроз как для социального развития и экономики отдельных государств, так и для международной и национальной безопасности в целом. Борьба с коррупцией является важнейшей задачей во всех странах, Республика Беларусь не является исключением.

Цель работы заключается в исследовании мер по борьбе с коррупцией в Республике Беларусь.

Материал и методы. Основу исследования составили Закон Республики Беларусь «О борьбе с коррупцией», Уголовный кодекс Республики Беларусь, Декрет Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах по борьбе с коррупцией». Основным методом исследования явился метод формально-юридического анализа.

Результаты и их обсуждение. Согласно ст.1 Закона Республики Беларусь «О борьбе с коррупцией» коррупция – умышленное использование государственным должностным или приравненным к нему лицом либо иностранным должностным лицом своего служебного положения и связанных с ним возможностей в целях противоправного получения имущества или другой выгоды в виде работы, услуги, покровительства, обещания преимущества для себя или для третьих лиц, а равно подкуп государственного должностного или приравненного к нему лица либо иностранного должностного лица путем предоставления им имущества или другой выгоды в виде работы, услуги, покровительства, обещания преимущества для них или для третьих лиц с тем, чтобы это государственное должностное или приравненное к нему лицо либо иностранное должностное лицо совершили действия или воздержались от их совершения при исполнении своих служебных (трудовых) обязанностей, а также совершение указанных действий от имени или в интересах юридического лица, в том числе иностранного [1].

Коррупция как социальный феномен появилась в глубокой древности с возникновением государственных образований и оплачиваемых должностных лиц. В XXI веке коррупция также является весьма актуальной проблемой всего мира. Со временем изменялось содержание термина «коррупция», что находило поэтапное отражение как в национальном, так и в международном праве. А также изменялась и ответственность за коррупционные преступления.

Необходимо отметить, что особое внимание по борьбе с коррупцией уделяет Президент Республики Беларусь. Так 10 мая 2019 года Александр Григорьевич Лукашенко подписал Декрет №3 "О дополнительных мерах по борьбе с коррупцией". Декрет направлен на усиление мер ответственности за коррупционные преступления. Отметим, что принятый Декрет нормативно определил, какие именно преступления считаются коррупционными. Так,