

работка персональных данных необходима для защиты жизненных интересов субъекта данных, а он не может дать согласие; для оценки работоспособности лица, предоставления медицинского и социального ухода или лечения; в связи с соблюдением общественного интереса в области здравоохранения.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод, что для полноценного функционирования в Республике Беларусь электронного здравоохранения необходимо разработать четкое правовое регулирование, в том числе по вопросу защиты персональных медицинских данных.

Библиографические ссылки

1. Концепция развития электронного здравоохранения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://minzdrav.by/ru/sobytiya/detail.php?ID=327874&spphrase_id=1024. – Дата доступа: 15.02.2018.

2. Ведется работа над проектом Закона «О персональных данных» – Вадим Ипатов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/novosti/novosti-pravo-by/2018/february/27531/>. – Дата доступа: 15.02.2018.

ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ КАК УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ

Бахорина Снежана Эдуардовна,

аспирант кафедры гражданского процесса и трудового права
Белорусского государственного университета, (г. Минск)
bahorinaSE@mail.ru

В скором времени Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) должен быть дополнен еще одной главой, которая будет регулировать труд дистанционных работников.

Внимание законодателя к дистанционной работе и ее правовому регулированию вызвано реализацией цели достижения свободно избранной и экономически эффективной занятости населения. Данная цель отражена в Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года.

Одним из наиболее сложных вопросов является отражение в ТК режима рабочего времени для дистанционных работников с учетом дифференциации правового регулирования.

Так, планируют ввести норму следующего содержания: «На работников, осуществляющих дистанционную работу, распространяются нормы продолжительности рабочего времени, установленные ТК. Если иное не предусмотрено трудовым договором, режим рабочего

времени работника, осуществляющего дистанционную работу, устанавливается им по согласованию с нанимателем».

Российский законодатель сформулировал ее иначе. В ст. 312-4 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено, что если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению.

По общему правилу, согласно действующему ТК, режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работ (сменности) (ст. 123 ТК) или в трудовом договоре (п. 6 ст. 19 ТК). Режим рабочего времени в трудовом договоре указывается для конкретного работника, трудовая деятельность которого отличается от общего правила.

Новая глава в ТК вводится именно для дифференциации правового регулирования дистанционной работы, отражения ее особенностей.

Режим рабочего времени – это порядок распределения нанимателем установленных ТК для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов (ст. 123 ТК).

Труд дистанционного работника характеризуется большей самостоятельностью, минимальным контролем со стороны нанимателя, что делает необходимым превалирование при его регулировании диспозитивных норм.

Диспозитивные нормы допускают значительную свободу выбора вариантов поведения субъектов определенных отношений. Иногда они называются восполнительными [1, с. 216].

В Республике Беларусь действует романо-германская система права, которая воспринимает право как должное (то, как следует поступать). Именно право предписывает сторонам правоотношения как необходимо действовать.

Учитывая вышеизложенное, при формулировании нормы о режиме рабочего времени необходимо придерживаться других правил юридической техники, расставляя акценты непосредственно на специфику новых правоотношений.

Необходимо подчеркнуть самостоятельность дистанционных работников в определении режима рабочего времени как общее правило, в связи с чем сформулировать его рационально по примеру Российской Федерации.

Такая формулировка облегчит понимание данного условия при разработке конкретного трудового договора, где сторонам нужно будет предусмотреть иное лишь в случае «двойной специфики», а также подчеркнет особенности дистанционной работы, где нанимателю сложно технически проконтролировать соблюдение дистанционным работником режима рабочего времени, а в некоторых случаях и нецелесообразно.

Библиографические ссылки

1. Общая теория государства и права: учебник / А.Ф. Вишневский, Н.А. Горбаток, В. А. Кучинский; под общ.ред. В.А. Кучинского – Минск: Интегралполиграф, 2009. – 552 с.

**НАРУШЕНИЯ ПРАВИЛ ОХРАНЫ ТРУДА:
ДВОЙНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ИЛИ ДВОЙСТВЕННЫЙ ПОДХОД
К ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

Богданович Наталья Александровна,
главный специалист государственного учреждения
«Научно-практический центр проблем укрепления законности и право-
порядка Генеральной прокуратуры Республики Беларусь»
vasilek_n@mail.ru

Правилам охраны труда уделено достаточно внимания отечественными юристами. Трудовое законодательство регулирует вопросы сущности и содержания правил охраны труда, административное предусматривает ответственность за нарушение требований по охране труда, уголовное – за нарушение правил охраны труда, сопряженное с наступлением преступных последствий.

Тем не менее, в Республике Беларусь не сформирована единообразная практика порядка привлечения лица к уголовной ответственности по ст. 306 «Нарушение правил охраны труда» Уголовного кодекса Республики Беларусь (далее – УК) при наличии сведений о привлечении этого же лица к административной ответственности за те же нарушения, в частности, ст. 9.17. «Нарушение требований по охране труда» Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее – КоАП).

Диспозиция ст. 9.17. Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее – КоАП) и ст. 306 Уголовного кодекса Республики Беларусь (далее – УК) отличаются по своей структуре. Так, согласно ч. 1 ст. 306 УК уголовная ответственность может наступать за нарушение правил охраны труда, если эти нарушения повлекли по неосторожности профессиональное заболевание либо причинение тяжкого или менее тяжкого телесного повреждения. Ответственность должностного лица по ст. 9.17. КоАП наступает в