

неправомерными действиями или бездействием нанимателя. На законодательном уровне можно было бы решить вопросы о возмещении морального вреда в случаях нарушения отдельных прав работников (например, отказ в предоставлении отпуска).

Итак, подведем некоторые итоги:

1) законодательство Республики Беларусь предусматривает возможность удовлетворения требования о возмещении морального вреда, причиненного потребителю вследствие нарушения его прав, установленных законодательством о защите прав потребителей;

2) минимальный размер компенсации морального вреда в белорусском законодательстве не установлен;

3) компенсация морального вреда осуществляется в денежной форме, однако имеются некоторые исключения, которые также не закреплены на законодательном уровне;

4) на требования о компенсации морального вреда исковая давность не распространяется, однако если компенсация морального вреда предусмотрена в сфере нарушения имущественных прав граждан, то таковая подлежит применению.

Исходя из этого можно отметить, что оптимальным решением, на наш взгляд, является расширение перечня случаев компенсации морального вреда в нормативных правовых актах, касающихся данной сферы; определение четких критериев оценки нравственных и (или) физических страданий, а также более корректное изложение отдельных положений по делам о защите прав потребителей.

Бахорина С. Э.

ОТ НАДОМНОГО ТРУДА К ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ИСТОРИЧЕСКОГО МЕТОДА ИССЛЕДОВАНИЯ

Белорусский государственный университет, г. Минск

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Е. В. Мотина

Широкое распространение дистанционной работы обусловило необходимость ее правового регулирования. С целью восполнения пробела в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) 25 июля 2014 г. были внесены изменения, следствием которых стало отнесение к категории работников-надомников не только лиц, работающих со своими материалами и инструментами в собственной квартире, а также иных работников, осуществляющих свою трудовую функцию в любом помещении вне места нахождения нанимателя.

Данное в ст. 304 ТК определение работника-надомника содержит в себе одну из существенных черт дистанционной работы: выполнение трудовой функции вне места нахождения нанимателя.

Таким образом, понятия «надомный труд» и «дистанционная работа» стали максимально приближены друг к другу. Однако рассматривать их как тождественные, полагаем, нельзя.

Принято считать, что понятие «надомник» больше подходит для производственной сферы (швеи, сборщики несложных агрегатов). Как правило, надомный труд является малоквалифицированным и не связан с применением высокотехнологичных средств и предметов труда.

Для дистанционной работы характерно использование информационно-телекоммуникационных технологий, высокая квалификация сотрудников и занятость работников в непроизводственной сфере (консалтинг, журналистика, редактирование и коррективировка изданий, поддержка интернет-сайтов).

Дистанционная работа связана с желанием работника осуществлять функциональные обязанности в привычных и комфортных для него условиях.

Надомный труд является, как правило, сдельным, а дистанционная работа – повременной, как и любой труд офисного работника. Для работника, занятого дистанционной работой, может быть предусмотрена и сверхурочная работа¹.

По вопросу соотношения дистанционной работы и надомного труда существует несколько точек зрения.

Так, по мнению О. В. Моцной, надомный труд является разновидностью дистанционной занятости².

В то же время К. Л. Томашевский отмечает, что хотя надомники в некотором смысле также являются дистанционными работниками, специфика их работы требует иного регулирования³.

Соотношение дистанционной работы и надомного труда целесообразно рассматривать с точки зрения исторического развития, принимая во внимание возникновение надомного труда еще на рубеже XVIII–XIX вв., когда речь не могла идти о информационно-телекоммуникационных средствах связи работника с нанимателем по причине их отсутствия. Следовательно, именно вследствие развития и совершенствования надомного труда возникла дистанционная работа.

Таким образом, используя исторический метод исследования, полагаем, что дистанционная работа является видом надомного труда, а данные понятия соотносятся как частное и общее.

¹ Новинский Д. Ю. Дистанционные рабочие места: плюсы и минусы [Электронный ресурс] // Консультант Плюс / ООО «ЮрСпектр». М., 2015

² Моцная О. В. Нетипичные формы трудовой занятости // Вопросы трудового права. 2009. № 8. С. 41.

³ Томашевский К. Л. Использование надомного труда в современных условиях развития средств коммуникации: правовой аспект // Торгово-промышленное право. 2010. № 12. С. 61.