

случаев произошла по причине нахождения потерпевшего в состоянии алкогольного опьянения, невыполнения руководителями, специалистами обязанностей по охране труда, нарушения требований по охране труда другими работниками и др.

Очевидна необходимость разработки универсальной формулы, которая бы максимально объективировала определение степени грубой неосторожности. В постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 22 декабря 2005 г. № 12 «О некоторых вопросах применения судами законодательства об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» акцентируется внимание на том, что для оценки действий застрахованного следует учитывать конкретную обстановку, а также личность самого застрахованного. При разработке формулы сложность состоит в том, чтобы учесть все аспекты, в том числе нахождение потерпевшего в состоянии алкогольного опьянения; нарушение им должностных инструкций и иных ЛНА; количество установленных причин несчастного случая; участие третьих лиц; входят ли действия потерпевшего в его должностные обязанности; опыт работы потерпевшего; наличие специального образования; нарушения в работе оборудования.

К сожалению, можно лишь минимизировать субъективную оценку путем закрепления конкретных критериев, в пределах которых все равно есть место для необъективности. Кроме того, бывают исключительные случаи, которые не могут быть предусмотрены законодателем. Тогда имеет смысл наделить специальными полномочиями по установлению степени вины определенные государственные органы (например, Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь), которые, будучи незаинтересованными, смогут наиболее объективно и всесторонне оценить ситуацию, выходящую за рамки регулирования законодательством.

Карпович А. Г.

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА КАК НЕСТАНДАРТНАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ

*Карпович Анастасия Григорьевна, магистрант Белорусского государственного экономического университета, г. Минск, Беларусь,
karpovich-nastasia@mail.ru*

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Чичина Елена Вацлавовна

Согласно Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь до 2030 г., одобренной на заседании Президиума Совета Министров Республики Беларусь 02.05.2017 № 10 (далее – НСУР-2030), к приоритетным направлениям политики занятости до 2030 г. необходимо относить повышение гибкости рынка труда.

В целях конкретизации приоритетных направлений такой политики применительно к начальному этапу (2016–2020 гг.) определены: активизация процесса создания высокопроизводительных рабочих мест, развитие гибких и нестандартных форм занятости населения.

В развитии гибких (нестандартных) форм занятости в первую очередь заинтересовано государство, усматривая в них возможности для дальнейшей либерализации белорусской экономики, повышения ее конкурентоспособности и создания благоприятных условий для динамичного и устойчивого развития. Такое развитие обусловливается прежде всего рыночными факторами – наличием соответствующего спроса и предложения на рынке труда.

Так, спрос на применение дистанционной работы обусловил принятие со стороны законодателя решения о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК). В соответствии с проектом Закона Республики Беларусь «Об изменении некоторых законов Республики Беларусь» (далее – проект Закона) ТК планируется дополнить главой 25¹ «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу».

Как правило, в юридической науке для определения нестандартной занятости используется критерий «отсутствия одной из обязательных черт, характеризующих понятие стандартной занятости». По мнению Е. В. Чичиной к таким обязательным чертам необходимо относить: 1) работу у одного нанимателя; 2) работу в производственном помещении и со средствами труда, принадлежащими нанимателю; 3) стандартную рабочую нагрузку в течение рабочего дня, недели, месяца, года; 4) бессрочный трудовой договор; 5) нахождение в сфере действия трудового права.

Для решения вопроса об отнесении дистанционной работы к нестандартной форме занятости подробнее остановимся на каждом из вышеуказанных признаков.

Так, сущность дистанционной работы не лишает работника права работать по совместительству, а даже наоборот, ее гибкий характер представляет больше возможностей для работы у нескольких нанимателей.

Предлагаемое в проекте Закона определение дистанционной работы позволяет выделить признаки, которые характеризуют дистанционную работу как нестандартную форму занятости. Так, в проекте Закона к закреплению предлагается под дистанционной работой понимать, выполнение трудовой функции, определенной трудовым договором, с использованием коммуникационных и информационных технологий вне места нахождения нанимателя. В юридической науке одним из основных признаков дистанционной работы принято считать признак выполнения работы вне офиса, что и нашло свое отражение в вышеизложенном определении. При этом указанный признак служит не только для обособления дистанционной работы от других видов работ, но и для отнесения ее к нестандартной форме занятости.

Помимо удаления рабочего места, в определении дистанционной работы присутствует еще один признак, согласно которому работник выполняет свою трудовую функцию с использованием коммуникационных и информационных технологий. При этом в проекте Закона предусмотрено, что в трудовом договоре может предусматриваться дополнительное условие об обязанности работника, выполняющего дистанционную работу, использовать при исполнении трудовых обязанностей по трудовому договору оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные нанимателем. Таким образом, дистанционная работа осуществляется с использованием средств, принадлежащих работнику, за исключением случаев, когда в трудовом договоре будет предусмотрена обязанность работника использовать средства, предоставленные нанимателем.

К признакам, определяющим нестандартность дистанционной работы, можно также отнести закрепленное в проекте Закона право работника по согласованию с нанимателем устанавливать режим рабочего времени и времени отдыха. Тем самым сторонами такого трудового правоотношения может быть установлен режим гибкого рабочего времени, ненормированный рабочий день и т. д., что будет сопровождаться изменением стандартной нагрузки в течение рабочего дня.

Исходя из вышеизложенного, дистанционная работа отличается от стандартной формы занятости по ряду признаков, а именно: местом выполнения работы, использованием средств труда, принадлежащих работнику, возможностью применения гибких режимов рабочего времени, а также заключением срочного трудового договора, что позволяет сделать вывод о нестандартном характере дистанционной работы.

Кривоблоцкий М. А.

**СОГЛАШЕНИЕ О НЕКОНКУРЕНЦИИ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ
И ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Кривоблоцкий Марк Александрович, студент 3 курса Белорусского государственного университета, Минск, Беларусь, kryvablotskim@gmail.com

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Курылёва Ольга Сергеевна

Общемировой практикой, в особенности в сфере труда со значительной интеллектуальной составляющей, является заключение нанимателями с работниками (как правило, высококвалифицированными специалистами) различных ограничительных соглашений, в общем виде именуемых соглашениями о неконкуренции. Существует множество разновидностей таких соглашений в зависимости от сущности ограничительных условий, устанавливаемых ими: о неразглашении (*non-disclosure agreement*), о неконкуренции (*non-competition agreement*), о невмешательстве (*non-*