

частные агентства занятости или микро-предприятия. Трендом последних лет стали дистанционные работники. Все сказанное свидетельствует о том, что одной из тенденций развития трудового права как самостоятельной отрасли, стало увеличение количества специальных норм, регулирующих труд отдельных категорий работников, что характеризует собой дифференциацию. При этом углубление дифференциации выражается как в расширении ее факторов при помощи включения специальных глав или статей в ТК РФ, так и увеличении объема особенностей или круга субъектов, охватываемых дифференциацией в рамках того или иного основания.

В рамках проводимого изучения, обращают на себя внимание последние изменения трудового законодательства, посвященные вопросам обеспечения государством трудовых прав в отношении такой категории, как мобилизованные граждане. Частичная мобилизация внесла изменения во все сферы общественной жизни, но в первоочередном порядке потребовала от законодателя принятия мер по урегулированию процедуры увольнения работника в связи с его призывом на военную службу, сохранения места работы за мобилизованным работником, выплата заработной платы и иных сумм, обеспечения социальных гарантий работникам и их семьям. С 7 октября 2022 г. в ТК РФ введена ст. 351.7, регулирующая особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Сацункевич А. И.

**ПОНЯТИЕ «ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА»
В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС:
КЛЮЧЕВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

*Сацункевич Анастасия Игоревна, магистрант Белорусского
государственного университета, г. Минск, Беларусь, nsac078@gmail.com*

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

Правовое регулирование дистанционной работы в государствах ЕАЭС нашло свое отражение в трудовом законодательстве Республики Беларусь, Республики Казахстан, а также Российской Федерации, где в соответствующих статьях трудовых кодексов (далее – ТК) содержатся определения понятия «дистанционная работа». При этом в Республике Армения и Кыргызской Республике не закреплены особенности правового регулирования дистанционной работы.

Обратимся к ст. 307-1 Трудового кодекса (ТК) Республики Беларусь, где под дистанционной работой понимается «работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ)».

Полагаем, что формулировка «работа, которая выполняется вне места нахождения нанимателя» не в полной мере раскрывает сущность и правовую природу дистанционной работы. Разъяснения понятия «место нахождения нанимателя» в ТК не содержится, при этом по общему правилу, согласно п. 2 ст. 50 Гражданского кодекса Республики Беларусь, «место нахождения юридического лица располагается по месту постоянно действующего исполнительного органа». Например, рассмотрим ситуацию, где нанимателем является юридическое лицо, но работник заключает трудовой договор с руководителем обособленного структурного подразделения, который является уполномоченным должностным лицом нанимателя.

Нанимателем согласно абз. 7 ч. 1 ст. 1 ТК Республики Беларусь является «юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником». Таким образом, нанимателем будет считаться не само обособленное подразделение, а юридическое лицо. При этом обособленное подразделение может определяться как место работы в трудовом договоре и по смыслу абз. 8 ч. 1 ст. 1 ТК Республики Беларусь находиться вне места нахождения нанимателя.

Таким образом, территориально место работы, а тем более рабочее место при выполнении трудовой функции не обязательно будет совпадать с местом нахождения нанимателя, но это не означает, что работник является дистанционным. Более того, из правовой природы дистанционной работы следует, что, как правило, если иное не предусмотрено в трудовом договоре, дистанционный работник имеет возможность самостоятельно определять рабочее место и даже постоянно изменять его при желании.

В большей мере данные особенности учитываются в определениях дистанционной работы, закрепленных в трудовом законодательстве Республики Казахстан и Российской Федерации.

Так, согласно подп. 55-2 п. 1 ст. 1 ТК Республики Казахстан дистанционная работа представляет собой «осуществление трудового процесса вне места нахождения работодателя, принимающей стороны и их объектов с применением в процессе трудовой деятельности ИКТ». В данном понятии учтена также возможность дистанционной работы в рамках заемного труда, правовое регулирование которого с 2020 г. закреплено в ТК Республики Казахстан, в связи с чем определением исключается осуществление трудовой функции дистанционным работником в том числе по месту нахождения принимающей стороны и ее объектов.

В свою очередь в определении, закрепленном в ст. 312.1 ТК Российской Федерации под дистанционной (удаленной) работой понимается «выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления

взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети “Интернет”, и сетей связи общего пользования».

Таким образом, законодатели государств – членов ЕАЭС практически единообразно выделяют использование ИКТ для выполнения трудовой функции и взаимодействия работника с нанимателем (работодателем) как характерный признак дистанционной работы. Основным признаком, который наиболее удачно отражен в легальных определениях дистанционной работы Республики Казахстан и Российской Федерации, является также место выполнения дистанционным работником своей трудовой функции. Полагаем, что данные подходы могут стать ориентиром для совершенствования законодательства в Республике Беларусь, где определение дистанционной работы следует уточнить с учетом того, что дистанционная работа по своему смыслу должна выполняться не только вне места нахождения нанимателя, а также вне помещений и территорий, находящихся под прямым контролем нанимателя или его уполномоченных должностных лиц.

Сиваракша В. В.

ВОПРОСЫ ДИСКРИМИНАЦИИ ЖЕНЩИН КАК СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Сиваракша Валерия Викторовна, студентка 2 курса Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА), г. Москва, Россия, Super.sivaraksha2017@yandex.ru

Научный руководитель: д-р юрид. наук, доцент Шестерякова И. В.

Основным нормативным документом государства выступает Конституция Российской Федерации, согласно ст. 19 которой все люди независимо от пола, возраста или других характеристик равны как перед законом, так и перед судом, поэтому не допускается какая-либо дискриминация или ограничения, государство гарантирует россиянам, что у них имеются совершенно одинаковые права и свободы.

Во многих странах формально распространены идеи карьерного равноправия: каждый человек волен сам решать, как он хочет работать и нужно ли ему это вообще. Но на практике пол по-прежнему ощутимо влияет на карьерные возможности. Киты, на которых стоит гендерное неравенство: разрыв в оплате труда мужчин и женщин, «стеклянный потолок», наличие «мужских» и «женских» профессий...

ООН уже несколько лет ежегодно публикует индекс неравенства полов, и даже по самым оптимистичным прогнозам для достижения гендерного равенства нужны еще десятилетия. Это инструмент помощи и поддержки, который помогает обнаружить дискриминацию по половому признаку, сделать ее видимой для общества и объяснить, как подобные практики нарушают самые базовые права женщин, которые не требуется как-то дополнительно «заслужить», – на свободу и уважение.