

бремя доказывания на ответчика, т. е. ответчик (наниматель) должен будет доказать факт отсутствия дискриминации в отношении гражданина, обосновав законность собственных действий; внести дополнения в Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь и Трудовой кодекс Республики Беларусь, закрепив специальный порядок защиты и восстановления нарушенных в результате дискриминации со стороны нанимателя трудовых прав граждан, определив особый порядок доказывания, в том числе при косвенной дискриминации.

Мамедова Ж. Р.

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ, ВЫПОЛНЯЮЩИМ ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ

*Мамедова Жанна Руслановна, студентка 2 курса Белорусского
государственного университета, г. Минск, Беларусь,
Zannamamedova6@gmail.com*

Научный руководитель: старший преподаватель Савкина Ю. М.

Динамичное развитие цифровых технологий и компьютерной техники оказывают влияние на различные сферы жизни общества, в том числе на правовое регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений. В связи с этим в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) были внесены соответствующие изменения и дополнения. В частности, включена глава 25¹, регулирующая особенности труда работников, выполняющих дистанционную работу.

Возможность работать дистанционно в настоящее время способствует тому, что некоторые категории граждан, такие как лица с семейными обязанностями, граждане с ограниченными физическими возможностями и некоторые другие получили возможность реализовывать свое право на труд, не выходя из дома.

Дистанционной считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий. Это означает, что благодаря компьютерным технологиям, работник и наниматель имеют возможность обмениваться информацией, документами, связанными с трудовой деятельностью, посредством сети Интернет, включающей в себя как различные мессенджеры, так и электронную почту.

Глава 25¹ ТК определяет особенности трудового договора, акцентирует внимание на охране труда, особенностях режима рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников. Отдельная статья данной главы (ст. 307⁵) посвящена особенностям прекращения трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу. При этом необходимо отметить, что дополнительных оснований прекращения трудового договора с данной категорией работников ТК не предусматривает.

На практике наниматели сталкиваются с проблемой отсутствия дистанционного работника на связи. По сути, единственное основание увольнения работника в данном случае – это прогул без уважительных причин (абз. 2 п.7 ст. 42 ТК). Расторжение трудового договора по данному основанию является дисциплинарным и требует соблюдения определенной процедуры, предусмотренной ст. 199 ТК. Нанимателю необходимо затребовать письменное объяснение работника о произошедшем. Однако сколько ждать момента выхода работника на связь? И выйдет ли он на связь вообще? Взаимодействие с дистанционным работником зачастую сложнее чем с работниками офлайн. Наниматель в ряде случаев даже не может проверить, кто отвечает на его письма и сообщения: работник или третье лицо.

Обратим внимание, что ст. 312⁸ Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено дополнительное основание прекращения трудового договора с дистанционным работником в рассматриваемой ситуации. В частности, трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя. Данное основание не является дисциплинарным и соответственно упрощает процедуру увольнения для нанимателя.

Полагаем, что введение подобной нормы может быть воспринято и белорусским законодателем с учетом сложившейся правоприменительной практики. При этом возможность увольнения дистанционного работника за «невыход на связь» должна быть подкреплена гарантиями от необоснованного увольнения работника, установлением определенной процедуры и сроков.

Рудаковская А. В.

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЖЕНЩИН В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Рудаковская Анастасия Викторовна, студентка 3 курса Юридического колледжа Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь,
nastyarudakovskaya@yandex.by*

Научный руководитель: преподаватель Журова Ю. А.

Современное развитие общества и государства требует совершенствования законодательства в различных областях жизнедеятельности, в том числе в области трудового законодательства. В Республике Беларусь сформирована целостная система семейно-демографической политики, серьезная правовая база, регулирующая трудовые права женщин. Женщины являются особой категорией работников, по отношению к которым государство осуществляет заботу, которая