

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 дистанционными работниками 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

обеспечивается предоставлением различных льгот и гарантий. Тем не менее, на сегодняшний день существует ряд проблем в регулировании данной сферы, которые хотелось бы рассмотреть детально.

На сегодняшний день Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), не определяет ежедневную продолжительность рабочего времени для беременных женщин и для женщин, имеющих детей до 3-х лет. Так, ТК в ст. 115 регламентирует ежедневную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, для инвалидов I и II группы, для работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В юридической литературе признается целесообразным закрепить в рамках данной статьи предельную продолжительность ежедневной работы и для беременных женщин, и для женщин, имеющих детей до 3-х лет. По данным физиологов, для нормального функционирования рабочей силы продолжительность ежедневной работы не должна превышать 7-8 часов. Полагаем необходимым включить это уточнение в ст. 115 ТК.

В соответствии с положениями законодательства в нашей стране полностью запрещается привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин.

Женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, работе в ночное время, выходные дни и направляться в служебную командировку только с их письменного согласия.

В соответствии с нормой ч. 4 ст. 117 ТК, регламентирующей работу в ночное время, установлен перечень работников, которые не допускаются к работе в ночное время даже если она приходится на часть рабочего дня или смены. К такой работе не допускаются только беременные женщины.

При этом законодатель посчитал необходимым исключить из этого перечня женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Указанное исключение в свою очередь может привести к злоупотреблению со стороны нанимателя, которому в определенных случаях работающая женщина с ребенком в возрасте до трех лет не сможет отказать при возникновении необходимости в ночной работе.

Рассматривая развитие данного положения в законодательстве, необходимо отметить, что ранее по КЗоТ 1972 г. привлечение женщин к работам в ночное время допускалось как исключение в тех отраслях народного хозяйства, где это вызывалось особой необходимостью и

разрешалось в качестве временной меры. Действующий же на сегодняшний день ТК в этом вопросе категоричен: ночная работа допускается только с согласия женщины. Рассматривая опыт российского законодателя в данном вопросе, необходимо отметить, что Трудовой кодекс Российской Федерации предоставляет существенную гарантию женщинам с ребенком в возрасте до трех лет: они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от перечисленных видов работ, в соответствии с ч. 2 ст. 259 Трудового кодекса Российской Федерации. Полагаем, что законодательству Республики Беларусь при совершенствовании законодательства в данной области необходимо обратиться к опыту российского законодателя и закрепить данную гарантию в ТК.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод, что женщины являются особой категорией работников, требующей особого подхода со стороны законодателя. Несмотря на то, что труд женщин на сегодняшний день регламентирован достаточно детально, тем не менее, на наш взгляд, считаем целесообразным в ст. 115 ТК регламентировать ежедневную продолжительность рабочего времени для беременных и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, а также закрепить в законодательстве необходимость ознакомления женщин с ребенком в возрасте до трех лет в письменной форме с правом отказаться от сверхурочных работ, работе в государственные праздники и праздничные дни, работе в ночное время, выходные дни и направления в служебную командировку.

Соколовская Д. В.

ПСИХОСОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

*Соколовская Дарья Викторовна, студентка 4 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь,
darya_sokolovskaya02@mail.ru*

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

В последние десятилетия профессиональная деятельность стала более интенсивной, что привело к возникновению различных проблем со здоровьем у работников. В сфере труда проблема психического здоровья является как никогда актуальной, так как оказывает значительное влияние не только на благополучие людей, сокращая перспективы трудоустройства и оплаты труда, но также порождает высокие издержки для экономики в целом.

В 1984 г. Международная организация труда разработала определение «психосоциальных рисков». Они представляют собой «взаимодействие, с одной стороны, между производственной средой, содержанием труда и его организационными условиями, а с другой стороны, между способностями, потребностями, культурой и личными внепроизводственными соображениями работников, которое может через восприятие и опыт влиять на состояние здоровья, производительность и удовлетворенность работой». Негативное