

например, можно ли считать дистанционной ту работу, которая выполняется в обособленном структурном подразделении либо работу, которая выполняется на рабочих местах не обособленных структурных подразделений, расположенных вне места нахождения нанимателя?

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 законодательно не определено каким образом должен выявляться данный признак в соответствии с должной инструкцией или иным способом.

В проекте Закона предлагаются специальные нормы по охране труда работников, выполняющих дистанционную работу. В частности, согласно редакции, ст. 307 в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда работников, выполняющих дистанционную работу, наниматель выполняет обязанности ознакомлению работника, выполняющего дистанционную работу, с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставляемыми нанимателем. Иные обязанности нанимателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда могут предусматриваться трудовым договором – то есть приобретают договорной характер. Таким образом, специальная норма, закрепленная в ст. 307 проекта Закона, заменяет общие нормы по охране труда.

Полагаем, объем специальных норм, предлагаемых к закреплению в ТК, обосновывает необходимость выделения отдельной главы 22 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу» в разделе III «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», что и реализовано в проекте Закона.

Кишко Д. В., Эсаулова К. М.
БГЭУ (г. Минск)

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОЙ ОХРАНЫ ЛЕСОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Вопрос охраны и защиты лесов носит общегосударственный характер, поскольку лес значим для общества и государства, выполняя важнейшие экономические и социально-экологические функции.

Лес является одним из важнейших природных объектов, который в соответствии со статьей 1 Лесного кодекса Республики Беларусь определен как совокупность древесно-кустарниковой растительности, живого напочвенного покрова, диких животных и микроорганизмов, образующая природный комплекс.

В последние годы погодные факторы негативно воздействуют на белорусский лес. К примеру, в 2016 году из-за шквалистых ветров, буреломов потребовалось проведение многочисленных санитарно-оздоровительных мероприятий. В среднем за 2017 год было потеряно 25 тысяч гектаров сосновых лесов, в 2018 году цифра хоть и уменьшилась, но все равно составляет достаточную площадь потерь – 20 тысяч гектаров леса. В 2018 году по республике произошло 494 пожара, в результате которых было уничтожено 1243 гектаров леса. Отрицательное воздействие на состояние белорусских лесов оказывает массовое размножение стволовых вредителей – жуков-короедов.

Для предотвращения вышеуказанных и иных проблем и в целях охраны лесов осуществляются следующие основные меры: проведение лесохозяйственных мероприятий по предупреждению возникновения лесных пожаров; проведение наземных работ по предупреждению, локализации и ликвидации очагов вредителей и болезней лесов; предупреждение и пресечение незаконных рубок, иных нарушений законодательства об использовании, охране, защите и воспроизводстве лесов, об охране окружающей среды.

Лесное законодательство оперирует понятием «охрана лесов», однако не дает легального определения понятию «правовой охраны лесов», которое является уже. Дискуссии на эту тему велись многими учеными, такими как В. Бзежинским, О.В. Куликовой, Н.Г. Баканевой. Так, В.Ф. Горбовой под правовой охраной лесов понимает систему предусмотренных законом юридических мер, направленных на обеспечение рационального использования лесов и борьбу с лесонарушителями путем привлечения лесонарушителей к уголовной, дисциплинарной и материальной ответственности. О.В. Куликова в свою очередь предлагает рассматривать правовую охрану лесов в качестве совокупности юридических мер, направленных на сохранение лесов, неистощительной лесопользование, включающей определение объекта охраны, порядка лесопользования, организацию управления в этой области в целом, меры ответственности за лесонарушения, иные средства экономико-правового стимулирования лесообороты.

Таким образом, с учетом изложенного, предлагаем под правовой охраны лесов понимать – совокупность правовых способов, средств, методов, направленных на организацию рационального использования и воспроизводство лесов, их охрану от загрязнения, истощения и незаконного уничтожения, нарушений установленного порядка лесопользования и иных действий, причиняющих существенный вред лесному фонду, защиту от пожаров и вредителей и устанавливающих юридическую ответственность правонарушителя.

И.Н. Клачков

Могилевский институт МВД (г. Могилев)

ВОПРОСЫ СИСТЕМАТИЗАЦИИ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ЗАКРЕПЛЯЮЩИХ УВАЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРИЧИН ОТСУТСТВИЯ РАБОТНИКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

В настоящее время, законодательством о труде не определен перечень причин отсутствия на работе, которые следует признать, безусловно, уважительными. Дать оценку уважительности причины отсутствия работника на работе вправе как наниматель, так и орган по рассмотрению трудового спора, при его наличии.

К отсутствию на рабочем месте по уважительным причинам в современном белорусском законодательстве, относятся, например:

- время нахождения работника в медицинских учреждениях на обследовании или осмотре (ст. 103 Трудового кодекса (далее – ТК));
- время отстранения от работы работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (ч. 2 ст. 49 ТК);
- не прошедшего проверку знаний по охране труда; не использующего требуемыми средствами индивидуальной защиты при выполнении работ, связанных с повышенной опасностью (ч. 2 ст. 49 ТК);
- не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством (ч. 2 ст. 49 ТК);
- использование работником дня отдыха, предоставляемого в качестве гарантии работникам, являющимся донорами (ч. 1 ст. 104 ТК) или в качестве компенсации за работу в государственные праздники и праздничные дни (ч. 2 ст. 148 ТК), если наниматель необоснованно отказал работнику в праве использовать один из указанных дней отдыха;
- отказ от работы, если в нарушении п. 1 ст. 11 и п. 5 ст. 55 ТК наниматель не обеспечил здоровые и безопасные условия труда на рабочем месте работника;
- отказ от работы в выходной день (ч. 1 ст. 142 ТК), сверх установленной продолжительности рабочего времени (ст. 120 ТК), за исключением случаев, предусмотренных законодательством (например, ст.ст. 121, 143 ТК).