

Исходя из вышеизложенного, можно выделить два основных критерия для различия между работниками, выполняющими дистанционную работу и работниками-надомниками: критерий рабочего места и характер труда.

Критерий рабочего места: работник, выполняющий дистанционную работу, как и работник-надомник выполняет свою трудовую функцию вне места нахождения нанимателя (работают удаленно), однако рабочее место последнего четко определено в ТК – «по месту его жительства или в других помещениях по его [работника] выбору». При работник-надомник должен иметь доказательство законного права на дом или иное помещение, которые должны отвечать необходимым жилищно-бытовых условиям.

В свою очередь, законодательстве о труде не содержит четкого определения рабочего места работника, выполняющего дистанционную работу, т.е. такой работник может выполнять свою трудовую функцию из любого удобного для него места в т.ч. и по месту его жительства (при обязательном использовании информационно-коммуникационных технологий).

Характер труда: трудовая функция работника, выполняющего дистанционную работу, предполагает использование информационно-коммуникационных технологий, а труд работника-надомника – использование материалов, оборудования, инструментов, механизмов, приспособлений и имеет производственный характер. Однако, как отмечает Е.В. Чичина, различия данных категорий работников по характеру труда носят, в значительной степени формальный характер и не подкрепляются разницей в правовом положении.

Стоит отметить, что оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства необходимые для работника, выполняющего дистанционную работу, а также материалы, оборудование, инструменты, механизмы, приспособления необходимые для работника-надомника могут предоставляться нанимателем, а при использовании собственных средств труда работнику выплачивается компенсация за их износ.

Вышеописанные сравнения доказывают целесообразность выделения работников, выполняющих дистанционную работу, в отдельную категорию работников и дифференцируют их труд от труда работников-надомников, подчеркивая самостоятельность норм о дистанционном труде в рамках национального законодательства.

А.А. Кажемечонок, К.А. Куш
БГЭУ (г. Минск)

ПРОБЛЕМЫ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ В СЛУЧАЕ ЕЕ ЛИКВИДАЦИИ

В настоящее время, в условиях переходной экономики, вопросы регулирования труда руководителей организаций являются особенно актуальными. Сложность и специфика правового положения руководителя организации, спектр его полномочий, а также вопросы соотношения норм законодательства о труде и так называемого корпоративного права обуславливают проблемы, возникающие в процессе ликвидации юридического лица, с которыми может столкнуться любая современная белорусская организация.

Статья 58 Гражданского кодекса Республики Беларусь закрепляет, что процесс ликвидации юридического лица начинается с принятия соответствующего решения судом, собственником имущества юридического лица или его органом, уполномоченным на принятие такого решения учредительным документом. При этом процесс ликвидации сопровождается назначением ликвидационной комиссии или ликвидатора, на которого возлагается совокупность полномочий по управлению делами ликвидируемого юридического лица, в том числе и полномочия по прекращению трудовых отношений с руководителем организации, безусловно, если он не входит в состав ликвидационной комиссии.

Круглый стол
*«Трудовое право и право социального обеспечения:
научное наследие, современное состояние, перспективы развития»»*

В качестве основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с работником, в том числе и руководителем организации, в соответствии с п. 1 ст. 42 Трудовой кодекс предусматривает ликвидацию организации. В данном случае действие трудового договора может быть прекращено лишь в случае письменного предупреждения работника нанимателем за 2 месяца, если иное не оговорено в коллективном договоре, соглашении. В то же время ч. 5 ст. 43 ТК оговаривает возможность замены срока предупреждения о предстоящем увольнении денежной компенсацией, что возможно лишь согласия работника.

Ввиду вышеизложенного является непозволительным увольнение руководителя организации с момента принятия решения о ликвидации юридического лица, если не были соблюдены сроки предупреждения руководителя о предстоящем увольнении. Кроме того, законодательство не оговаривает, может ли наниматель выносить соответствующее предупреждение до принятия официального решения о ликвидации.

Также законодатель предусматривает специальную норму, касающуюся расторжения трудового договора с руководителем юридического лица. Согласно ст. 257 ТК в качестве основания для прекращения трудового договора может выступать принятие соответствующего решения собственником имущества организации или уполномоченным им органом.

В свою очередь ст. 259 детализирует порядок применения данного основания прекращения трудового договора: в данном случае трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока его действия при условии отсутствия виновных действий (бездействия) руководителя организации. В случае применения данного основания собственник имущества организации или уполномоченный орган выплачивает руководителю компенсацию в размере, определяемом трудовым договором.

Таким образом, в случае отсутствия критериев применения ст. 257 ТК, определенных ст. 259 ТК, единственным возможным вариантом расторжения трудового договора с руководителем ликвидируемой организации является применение п. 1 ст. 42 ТК. Однако, если не исполняется условие о предупреждении нанимателем работника о предстоящем прекращении трудовых отношений за 2 месяца, возникает весьма противоречивая ситуация. Полномочия руководителя организации прекращаются с момента назначения ликвидационной комиссии. С этого момента руководитель перестает осуществлять свою трудовую функцию, но фактического расторжения трудовых отношений между ним и юридическим лицом не происходит, они сохраняются. Ликвидационная же комиссия не вправе прекратить с ним трудовые отношения до истечения срока в 2 месяца, что предполагает выплату заработной платы руководителю организации в течение указанного периода.

Учитывая вышеизложенное, целесообразно конкретизировать данную противоречивую ситуацию, складывающуюся вокруг проблемы прекращения трудовых отношений с руководителем организации, путем четкого установления момента расторжения трудовых отношений с руководителем организации при ликвидации юридического лица.

*В.С. Криводубская, В.В. Юруш
БГЭУ (г. Минск)*

ГЕНЕЗИС НОРМОТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОТ

У каждого человека было и есть право на труд и на достойные условия труда. Однако данные права не всегда можно было реализовать в полной мере. Поэтому для решения данной проблемы сто лет назад была создана Международная организация труда (МОТ). Было принято множество документов, регулирующих деятельность трудящихся, таких как конвенции, декларации и рекомендации.

*Круглый стол
«Трудовое право и право социального обеспечения:
научное наследие, современное состояние, перспективы развития»»*