

правовой грамотности лиц, принимаемых на работу, либо работников; злоупотребления со стороны нанимателей, и др.) антидискриминационные нормы в данном случае остаются недостаточно эффективными. В связи с указанным представляется необходимым усиление антидискриминационной направленности при регулировании процедуры приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями, в связи с чем целесообразным видится закрепление запрета указывания в объявлениях о приеме на работу семейного положения работника.

Следует также обратить внимание на необходимость совершенствования норм ТК, закрепляющих принцип запрещения дискриминации в сфере трудовых отношений. Так, согласно пункту второму части третьей ст. 14 ТК не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения, обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на ЧАЭС, и др.). Указанная норма, с нашей точки зрения, вступает в противоречие с частью первой ст. 14 ТК, поскольку включение в перечень лиц, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, такой категории, как женщины, вне зависимости от каких-либо факторов, обуславливающих необходимость повышенной защиты (беременность, наличие детей соответствующего возраста, и др.) приводит к искажению смысла данной нормы и создает видимость, что все женщины отнесены законодателем к лицам, нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите, тогда как часть первая ст. 14 ТК запрещает ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола. Очевидно, что указанная норма нуждается в соответствующей корректировке применительно к такой категории работников, как женщины, в частности, в указанном перечне лиц, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, должны фигурировать только беременные женщины и женщины с детьми соответствующего возраста.

Таким образом, на данном этапе очевидна необходимость дальнейшего совершенствования механизма реализации норм законодательства о труде Республики Беларусь о запрете дискриминации. При этом одним из направлений такого совершенствования является, с нашей точки зрения, корректировка перечня лиц, которые относятся к нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите.

Н.В. Языков
БГЭУ (г. Минск)

ОСОБЕННОСТИ РЕЖИМА И УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В ОТНОШЕНИИ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

В современном мире в связи с развитием и популяризацией информационных технологий появилась необходимость в выделении и обеспечении должного правового регулирования новой категории дистанционных работников и соответствующего вида трудовых отношений. В измененной редакции Трудового кодекса Республики Беларусь, которая вступит в силу в январе 2020 года, предусмотрены условия, обеспечивающие легальность дистанционных трудовых отношений, особенности заключения и прекращения трудового договора с дистанционными работниками, обеспечение и реализация гарантий защиты прав таких работников (обеспечение безопасности условий труда, контроля трудовой дисциплины, и др.). Отдельное внимание следует уделить режиму рабочего времени дистанционных работников, его особенностям и формам его контроля и учета, так как именно рабочее время напрямую связано с непосредственным выполнением работником своих трудовых обязанностей.

Под рабочим временем понимается такое время, в течение которого работник обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. Однако понятие «рабочее

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

место» в отношении дистанционного работника является более широким по сравнению с другими категориями работников. Это объясняется спецификой выполняемой работы, закреплением конкретного признака работы вне места нахождения нанимателя, отсутствием необходимости доказательства соответствия выбранного рабочего места жилищно-бытовым условиям и др.

В таком случае в отношении дистанционных работников можно говорить о рабочем времени как об определенной норме труда, а именно величине его продолжительности, которую работник должен отработать на протяжении установленных законодательством календарных периодов. Механизмом установления нормы рабочего времени на протяжении определенных календарных периодов выступает режим рабочего времени. Исходя из легального определения режима рабочего времени, содержащегося в ст. 123 Трудового кодекса Республики Беларусь, можно выделить ключевую роль нанимателя в распределении норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени (а также времени отдыха) на соответствующие календарные периоды. Особенностью режима рабочего времени дистанционных работников выступает возможность самостоятельного определения режима рабочего времени, на что должно быть указано в трудовом договоре. Следовательно, режим работы, применяемый у нанимателя, не будет оказывать никакого влияния на определение режима рабочего времени в отношении дистанционных работников. Также, исходя из свободной возможности самостоятельного определения дистанционным работником режима своего рабочего времени, некоторую важность несёт выбор самого вида режима рабочего времени, так как каждый из них обладает специфическими особенностями регулирования со стороны законодательства. Однако в качестве обобщающего признака можно выделить связь установленных законодательством режимов рабочего времени в той или иной степени с понятием фактического рабочего времени, в течении которого работник реально выполняет свои трудовые обязанности. Именно оно представляет особую значимость для учета рабочего времени.

В научной литературе выделяют следующие виды учета рабочего времени: поденный, посменный, недельный и суммированный. В силу специфики дистанционной работы и особенностей установления режима рабочего времени наиболее эффективным представляется суммированный учет рабочего времени. Его особенность заключается в том, что для работника в течение учетного периода графиками работы (сменности) может быть установлена продолжительность рабочего времени в одни дни (недели) больше, а в другие – меньше по сравнению с недельной нормой. При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов в среднем за учетный период.

В свою очередь возникают некоторые трудности, связанные со способами контроля начала и окончания рабочего дня, перерывов в течение рабочего дня дистанционного работника, а соответственно и с внесением в таблицу использования рабочего времени информации об отработанном времени. В качестве способов контроля в таком случае могут выступать: нахождение в статусе «онлайн» на электронном сайте нанимателя, посредством обязательного и своевременного ответа на электронные письма или телефонные звонки со стороны нанимателя. Следует отметить, что наниматель в любом случае обязан контролировать режим труда и отдыха работника, что является одним из ключевых различий между трудовыми и гражданско-правовыми отношениями.

Таким образом, дистанционные работники представляют принципиально новую категорию работников в трудовых отношениях. Это обуславливается наличием ряда особенностей, как связанных с использованием информационно-коммуникационных технологий, так и с отдельными возможностями, которыми не обладают другие категории работников. Эти дополнительные возможности порождают некоторые трудности в области их практического выполнения и законодательного регулирования. В связи с этим необходимо установить конкретные виды режимов рабочего времени, по которым могут работать дистанционные работники, усовершенствовать систему учета и контроля рабочего времени путем внедрения

Круглый стол

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