

В настоящее время созданы предпосылки использования медиации в разрешении споров в сфере природопользования и охраны окружающей среды, как с теоретической, так и прикладной точки зрения. Медиация – это не просто эксперимент на границе правового пространства, а может быть важнейший способ противостоять центробежным тенденциям, разъединяющим людей, которые сейчас набирают силу во всем мире. Необходима более широкая популяризация, а также дальнейшее научное и правовое осмысление исследуемого правового института.

Е.С. Занько
БГЭУ (г. Минск)

СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ «РАБОТНИК-НАДОМНИК» И «РАБОТНИК, ВЫПОЛНЯЮЩИЙ ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ» В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В январе 2020 г. вступит в силу ряд изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК). Одним из таких изменений является легализация дистанционных трудовых отношений и выделение новой категории работников – «работников, выполняющих дистанционную работу». Целесообразность и необходимость такой новеллы в рамках национального законодательства о труде не вызывает сомнений, однако долгие годы данная категория работников приравнивалась к категории «работников-надомников».

Безусловно, схожие правовые критерии дифференциации труда обеих категорий работников способствуют появлению массы вопросов, касающихся заключения трудового договора, трудовой функции работника, его рабочего места, охраны труда и др. Поэтому имеет место подчеркнуть существенные критерии идентификации дистанционного и надомного труда для дифференциации этих нетипичных форм занятости между собой.

Понятие «работник, выполняющих дистанционную работу» в проекте изменений и дополнений в ТК не содержится, однако из норм главы 25¹ ТК можно выделить правовые критерии, позволяющие определить работников, выполняющих дистанционную работу как самостоятельную категорию работников: работник выполняет трудовую функцию, определенную трудовым договором; работа осуществляется вне места нахождения нанимателя и его подразделений; трудовая функция и взаимодействие с нанимателем производятся с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Работниками-надомниками, согласно ч. 1 ст. 304 ТК, считаются лица, заключившие правовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом с использованием собственных материалов, оборудования, инструментов, механизмов, приспособлений или выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств нанимателя. В свою очередь, под работой на дому понимается работа, которую работник-надомник выполняет по месту его жительства или в других помещениях по его выбору вне помещений нанимателя.

Из этого следует что, правовыми критериями, которые характеризуют надомный труд являются: работа по трудовому договору; осуществление трудовой функции по месту жительства работника или другому помещению по выбору этого работника, однако вне помещения нанимателя; трудовая функция работника предполагает использование материалов, оборудования, инструментов, механизмов, приспособлений (собственных либо приобретенных за счет нанимателя).

В свою очередь, для работника-надомника предусмотрены специальные требования: наличие законного права (право собственности, договор аренды, найма и др.) на дом иное помещение; наличие необходимых жилищно-бытовых условий, которые соответствуют требованиям охраны труда; практические навыки или возможность их получения.

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

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. Киш
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»»*