

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

П.В. Башкова

Белорусский государственный экономический университет

Аннотация

В статье рассматриваются нормы законодательства о труде Республики Беларусь в части регулирования дистанционной работы. Исследуется само понятие дистанционной работы, сравнивается с надомным трудом, анализируются особенности трудового договора с дистанционными работниками, специфика и порядок его заключения, а также основания прекращения трудовых отношений с дистанционными работниками. Автор аргументирует некоторые предложения по дальнейшему совершенствованию законодательства о дистанционной работе в условиях формирования в Республике Беларусь цифровой экономики.

Ключевые слова: дистанционная работа, дистанционные работники, трудовой договор, расторжение трудового договора.

В условиях научно-технического прогресса, развития цифровой экономики и информационного общества поступательно меняется и правовое регулирование всевозможных сфер жизни, в том числе и социально-трудовых отношений. Рост использования информационно-коммуникативных технологий в организации труда привел к новому виду занятости – дистанционной работе. А в современных реалиях социальной изоляции в связи со сложной эпидемиологической ситуацией новый вид занятости приобрел широкую популярность. Так по оценкам Международной организации труда до пандемии коронавируса удаленно работали менее 3% всех занятых в мире, без учета лиц, осуществляющих деятельность по фрилансу. На пике эпидемиологических ограничений дистанционная занятость в развитых странах достигала 50%. В связи с вышеуказанным, по нашему мнению, данный институт трудового права требует детального изучения и четкой правовой регламентации.

Правовое регулирование дистанционной работы в законодательстве о труде Республики Беларусь нашло свое отражение совсем недавно. Вопрос дистанционной работы в законодательстве о труде регулируется главой 25-1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу». В первую очередь, ТК в ст. 307-1 дает легальное определение понятию «дистанционная работа» как работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий.

Исходя из определения, можно выделить признаки дистанционных работников: 1) работа, то есть трудовая функция должна осуществляться вне

места нахождения нанимателя; 2) данная работа должна осуществляться с использованием информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ).

Возникают вопросы в определении места нахождения нанимателя, так как разъяснений законодательство о труде не дает. По аналогии права можно обратиться к гражданскому законодательству в моменте определения места нахождения юридического лица. В соответствии с ч. 2 ст. 50 Гражданского кодекса Республики Беларусь место нахождения юридического лица определяется местом нахождения его постоянно действующего исполнительного органа (административно-территориальная единица, населенный пункт, а также дом, квартира или иное помещение, если они имеются), а в случае отсутствия постоянно действующего исполнительного органа – иного органа или лица, имеющих право действовать от имени юридического лица без доверенности. Как отмечает Е.В. Чичина, возникает сложность при квалификации дистанционного труда в тех случаях, когда наниматель как юридическое лицо имеет филиалы, представительства и иные обособленные подразделения [1]. Ведь работники могут осуществлять трудовую функцию в пределах обособленных подразделений и использовать ИКТ, тем самым подпадать под необходимые критерии «дистанционной работы» с дальнейшим возможным применением к ним специальных норм. В связи с этим, согласны с идеями Е.В. Чичина о необходимости в определении «дистанционной работы» не только удаление работника от рабочего места и места нахождения нанимателя, но и нахождение его вне пространственных границ хозяйской власти нанимателя.

Законодательство о труде Республики Беларусь имеет еще одну нестандартную форму занятости, которая требует нашего внимания – работники-надомники. Под ними ст. 304 ТК опередят лиц, заключивших трудовой 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. Из чего мы можем сделать вывод, что признаками надомных работников является 1) выполнение работ на дому; 2) выполнение работ лично с использованием собственных материалов, инструментов и т.д.

На данный момент единого подхода в отношении двух видов занятости, имеющие свои собственные специальные нормы, в доктрине нет. Одни ученые указывают на значительные отличия двух институтов и необходимость их самостоятельного существования. Р.И. Филипчик, определяет, что надомный труд отличается от дистанционного местом выполнения работы, обеспечением охраны труда, рабочим временем и его оплатой, а также документооборотом [2]. По критерию места выполнения работы разграничивают надомников и дистанционных работников и другие учебные. Место выполнения работы у надомника – место его жительства или в другие помещения по его выбору вне помещений нанимателя, а у дистанционного

работника – вне места нахождения нанимателя (конкретное место в договоре может быть указано или не указано).

Можно согласиться с тем, что работник-надомник и дистанционный работник обладают общим статусом, так как природа данных видов занятости одна. Е.В. Чичина определяет это общее начало как «ослабленные трудовые связи с нанимателем». Но вот необходимость отдельного регулирования двух институтов оспаривается.

Например, К.Л. Томашевский определяет наличие главы 25 и 25-1 как недостаток правотворчества, по той причине, что они вступают в конкуренцию между собой [4]. Эта конкуренция обусловлена тем обстоятельством, что отличие дистанционного работника от надомника выражается лишь в том, что для выполнения дистанционной работы и осуществления взаимодействия с нанимателем используются ИКТ. Но последние могут использоваться и работниками-надомниками. Тем самым грань между надомником и дистанционным работником «стирается» и возникает практическая проблема: нормами, какой главы должны регулироваться отношения с теми надомниками, которые в своей работе используют информационно-коммуникационные технологии. К.Л. Томашевский предполагает, что, в данном случае применению подлежат нормы обеих глав, не противоречащие друг другу, а в случае их противоречия – большее льготные для работника условия, в соответствии с ч. 4 ст. 7 ТК [4].

Из двух подходов, мы поддерживаем мнение Томашевского К.Л., о том, что использование двух разных понятий и наличие самостоятельных глав 25 и 25-1 может привести к проблеме определения правоприменительной нормы. В связи с этим, а также по причине общей сущности институтов, можно внедрить общее понятие «работник, выполняющий работу удаленно» и разрабатывать единые нормы регулирования.

В регулировании института дистанционных работ существуют моменты, требующие внимания. Законодательством о труде в ч. 1 ст. 307-2 ТК определено, что заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии такого работника. Таким образом присутствует императивная норма о том, что для начала трудовых отношений работник должен приехать к месту нахождения нанимателя для заключения договора. Это вступает в противоречия цели самого вида занятости, который должен обеспечивать реализацию трудовых отношений при фактической удаленности работника от нанимателя. Так как на практике такая форма занятости позволяет организовывать трудовые отношения между субъектами, расположенными в разных городах, а в некоторых случаях и разных странах. Поэтому устанавливать единственный способ заключения договора в императивной форме считаем нецелесообразным.

Вместе с тем законодательство о труде в иных случаях предусматривает альтернативные способы заключения соглашений или получения согласия. Например, при заключении дополнительного соглашения об изменении определенных условий трудового договора с работником, выполняющим

дистанционную работу, могут заключаться путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника (ч. 1, ст. 307-2 ТК). А в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» 29.06.2023 № 273-З ч. 5 ст. 307-1 ТК будет изложена следующим образом «в случае необходимости ознакомления работника с документами под роспись работник, выполняющий дистанционную работу, может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами или в электронном виде». Таким образом иные способы документооборота в дистанционном труде есть, например, обмен электронными документами или обмен документами путем почтовой связи.

На основании вышесказанного, предлагаем внести изменения в ч. 1 ст. 307-1 ТК в отношении нормы заключения трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, следующим образом «заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается при личном присутствии такого работника, путем обмена электронными документами или путем направления письменного трудового договора нанимателем работнику с последующим возвратом его посредством заказной корреспонденции».

Второй момент, на который хотелось бы указать – прекращение трудовых отношений с работниками, выполняющими дистанционные работы. В специальных нормах главы 25-1 ТК по данному вопросу предусмотрен лишь порядок ознакомления работника с приказом, но ничего не сказано про основания прекращения трудовых отношений. Из этого выходит, что к работникам, выполняющим дистанционные работы, применяются общие нормы по основаниям прекращения трудовых отношений, в том числе по инициативе нанимателя. Интерес представляет абз. 1 п. 7 ст. 42 ТК, предусматривающий права нанимателя расторгнуть трудовой договор в случае прогула без уважительных причин. При этом вне зависимости от категории работника и занятости прогулом считается отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня. Фактически неизвестно как реализуется увольнение по причине прогула в отношении работников, выполняющих дистанционную работу, так как дистанционный работник имеет право не появляться по месту работы и доказать его отсутствие проблематично.

Программно-технические средства могут фиксировать только часть действий работника, связанных с выполнением им трудовых обязанностей. Организовать видеонаблюдение за работником, выполняющим работу у себя дома, наниматель не вправе, так как тем самым будет нарушать его право на частную жизнь (п. 8 ст. 11 ТК). Так что в перспективе представляется целесообразным учесть опыт российского законодателя и ввести дополнительное основание расторжения трудового договора. Например, предусмотреть право нанимателя расторгнуть трудовой договор с дистанционных работников в случае отсутствия взаимодействия между нанимателем и работником более трех рабочих дней подряд, если иная периодичность не установлена трудовым договором.

Таким образом, можно сделать вывод, что наличие института дистанционного труда в законодательстве Республики Беларусь положительно влияет на состояние занятости населения в системе развивающегося цифрового общества. При этом наряду с положительными моментами в ходе проведенного исследования выявлены недостатки в правовом регулировании дистанционного труда:

1) предлагаем внести изменения в ч. 1 ст. 307-1 ТК в отношении нормы заключения трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, следующим образом «заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается при личном присутствии такого работника, путем обмена электронными документами или путем направления письменного трудового договора нанимателем работнику с последующим возвратом его посредством заказной корреспонденции».

2) в связи с проблемных реализаций общих норм о прекращении трудовых отношений для дистанционных работников, предлагаем предусмотреть специальные основания: право нанимателя расторгнуть трудовой договор с дистанционным работником в случае отсутствия взаимодействия между нанимателем и работником более трех рабочих дней подряд, если иная периодичность не установлена трудовым договором.

Список использованных источников:

1. Чичина, Е. В. Работники, выполняющие дистанционную работу, как отдельная категория работников / Е. В. Чичина / Теоретико-прикладные аспекты занятости эффективной организации труда в современных условиях // Национальный центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь. – Минск. – 2019. – С. 181–189.

2. Филипчик, Р. И. Надомник и дистанционщик: как разграничить [Электронный ресурс] / Р. И. Филипчик. – Режим доступа: <https://ilex.by/news/lidery-mnenij-nadomnik-i-dstantsionshik-kak-razgranichit/>. – Дата доступа: 16.12.2023.

3. Томашевский, К. Л. Анализ некоторых спорных нововведений в Трудовом кодексе Республики Беларусь: недостатки в правотворчестве / К. Л. Томашевский / Юридическая наука, законодательство и правоприменительная практика: закономерности и тенденции развития // Учреж. образ. ГрГУ. – Гродно. – 2020. – Ч. 1. – С. 151–155.