

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНСТИТУТА ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Ю. А. Журова
Белорусский государственный университет

Аннотация

В рамках статьи автором исследуется институт дистанционной работы и его отражение в законодательстве Республики Беларусь. Рассматривается порядок заключения трудового договора с работником, осуществляющим дистанционную работу, особенности трудовой деятельности и иные аспекты данного института. На основании проведенного исследования, а в том числе с изучением зарубежного опыта урегулирования данной области автором выработаны предложения по совершенствованию трудового законодательства.

Ключевые слова: занятость, дистанционный труд, дистанционный работник, удаленная работа, гибкая занятость.

Цифровизация общества, стремительное развитие информационных технологий и процессы глобализации существенно модернизируют практически все институты общества и государства. В этой связи особенно важной представляется своевременная реакция государства на данные процессы и, исходя из этого, совершенствование законодательной базы, соответствующей общемировым тенденциям.

Дистанционная работа как разновидность гибкой занятости приобрела наибольшую популярность в период распространения коронавирусной инфекции COVID-19. Однако, несмотря на перспективу скорого снижения распространения данного заболевания, представляется очевидным, что в дальнейшем институт дистанционной работы будет приобретать всю большую популярность, захватывая всё большую долю рынка. Этот и иные факторы обуславливают необходимость детального изучения данного института.

В соответствии со ст. 307-1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), дистанционной работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий.

Рассматривая процесс приема на работу данной категории работников необходимо отметить следующее. Ст. 307-2 ТК закрепляет обязательность личного присутствия работника при заключении трудового договора с дистанционным работником. Но при этом, например, трудовое законодательство Российской Федерации закрепляет право заключения трудового договора путем обмена электронными документами с последующим направлением экземпляра трудового договора на бумажном носителе по почте. Требование личного

присутствия работника при заключении трудового договора, с одной стороны, препятствует возникновению мошенничества, однако, с другой стороны, имеет ряд трудностей для работника в случае его нахождения вдали от организации нанимателя. Полагаем, что в ТК необходимо предусмотреть право заключения трудового договора по соглашению сторон путем обмена электронными документами с последующим направлением экземпляра данного трудового договора на бумажном носителе по почте.

Важно отметить, что на сегодняшний день действующее законодательство Республики Беларусь не содержит перечень оснований для перехода на дистанционную работу. Рассматривая опыт стран СНГ в данной области отметим, что, в соответствии со ст. 138 Трудового кодекса Республики Казахстан, в период введения чрезвычайного или военного положения, объявления чрезвычайной ситуации либо при введении иных ограничительных мероприятий, в том числе карантина, по решению государственных органов или их должностных лиц, а также в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или здоровье работников, работодатель вправе актом работодателя временно устанавливать с указанием причин дистанционную работу или комбинированную дистанционную работу до устранения вышеуказанных случаев. При этом обеспечение работников необходимыми для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услугами связи и иными средствами, а также возмещение расходов определяются актом работодателя. В акте работодателя в обязательном порядке содержатся:

- 1) основание временного установления дистанционной работы и (или) комбинированной дистанционной работы;
- 2) список работников, в отношении которых временно установлена дистанционная работа и (или) комбинированная дистанционная работа;
- 3) срок дистанционной работы и (или) комбинированной дистанционной работы, не превышающий даты устранения случая, послужившего основанием для временного установления дистанционной работы и (или) комбинированной дистанционной работы.

Возможность внедрения дистанционной работы закреплена также и в Трудовом кодексе Российской Федерации. Так, в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Важно отметить, что согласие работника на такой перевод не требуется. В случае

невозможности временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Полагаем, что для совершенствования правового регулирования института дистанционной работы в Республике Беларусь необходимо предусмотреть аналогичный перечень оснований для введения дистанционной работы по инициативе нанимателя. На наш взгляд наличие данных оснований будет способствовать устранению существующих пробелов в правовом регулировании данного института.

На текущий момент законодательство Республики Беларусь не закрепляет перечень работ, которые могут осуществляться дистанционно. В разъяснении Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Дистанционная работа», размещенном на официальном интернет-сайте Министерства труда и социальной защиты 12 апреля 2021 года (далее – Разъяснение Минтруда и соцзащиты) отмечено, что работу посредством использования информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе глобальной компьютерной сети Интернет, могут осуществлять работники с разной степенью квалификации, как правило, деятельность которых не связана с производством товаров (например, инженеры, юристы, переводчики, журналисты, редакторы, дизайнеры, программисты, аудиторы и др.). Следует также иметь в виду, что многим работникам дистанционная работа не подходит, поскольку специфика их трудовых функций предполагает присутствие на рабочем месте. На наш взгляд, отражение на законодательном уровне перечня работ, которые могут осуществляться дистанционно, будет способствовать совершенствованию правового регулирования данного института.

Актуальным является также вопрос о необходимости нахождения дистанционного работника на территории Республики Беларусь. ТК не закрепляет необходимость нахождения работника на территории Республики Беларусь при осуществлении им дистанционной работы. Однако, как отмечено в Разъяснении Министерства труда и соцзащиты, с учетом ст. 3 ТК и статьи 67 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2018 года № 130-З «О нормативных правовых актах» правовая защита работника может быть обеспечена законодательством Республики Беларусь непосредственно на территории Республики Беларусь.

Таким образом, на основании проведенного исследования, можно сделать вывод, что дистанционная работа является важным институтом современного трудового законодательства ввиду прогрессивного развития информационных технологий и глобализации экономики. Особое значение данная разновидность занятости приобрела в условиях вспышки коронавирусной инфекции, а также общемирового кризиса, что, в свою очередь обуславливает необходимость анализа законодательства в данной сфере с целью дальнейшего

совершенствования и трансформации. Полагаем, что для устранения проблемных ситуаций, возникающих при организации труда дистанционных работников, необходимо:

1) предусмотреть в ст. 307-2 ТК возможность по соглашению сторон заключения трудового договора путем обмена электронными документами с последующим направлением экземпляра данного трудового договора на бумажном носителе по почте;

2) дополнить ТК ст. 307-6 «Особенности организации труда дистанционных работников», отражающей перечень оснований для введения дистанционной работы, порядок ее внедрения, а также необходимость осуществления дистанционным работником своей трудовой функции на территории Республики Беларусь, за исключением случаев направления в служебную командировку либо на работу в учреждения Республики Беларусь за границей (в дипломатические, торговые и постоянные представительства, консульские учреждения и другие);

3) отразить в рамках нормативных правовых актов Министерства труда и социальной защиты перечень работ, которые можно осуществлять дистанционно.