

УДК 347.78

**Л. А. Кулис**

Белорусский государственный технологический университет

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Активное развитие цифровых технологий и усиление роли интернет-пространства оказывает значительное влияние на развитие общественных отношений и обуславливает совершенствование их правового регулирования. Одним из проявлений совершенствования трудовых правоотношений в условиях стремительно меняющейся действительности стало законодательное закрепление дистанционной работы.

**Ключевые слова:** дистанционная работа, удаленная работа, работа на дому, трудовой договор, наниматель, работник.

**L. A. Kulis**

Belarusian State Technological University

**LEGAL REGULATION OF REMOTE WORK**

The active development of digital technologies and the strengthening of the role of the Internet space has a significant impact on the development of public relations and determines the improvement of their legal regulation. One of the manifestations of the improvement of labor relations in the conditions of a rapidly changing reality was the legislative consolidation of remote work.

**Key words:** distance work, remote work, work at home, labor contract, employer, employee.

**Введение.** Современный уровень общественных отношений отмечается усилением роли интернет-пространства и развитием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Эта прогрессивная тенденция затронула и трудовые отношения, что стимулировало появление новой для нашей страны нестандартной формы трудовых правоотношений – дистанционной работы.

**Основная часть.** В отношении большого числа работников, трудовые функции которых не связаны с материальным производством: дизайнеров, программистов, журналистов и многих других профессий с высокой долей самостоятельной и творческой составляющей – для нанимателя становится важным контроль за результатом работы, а не за временем, которое работник тратит на ее выполнение. С точки зрения интересов нанимателя и работника, выполняющего трудовые функции с высокой долей самостоятельности, выбор места выполнения трудовых функций, а также времени суток, в котором работник будет их выполнять, не предполагает какого-либо вмешательства или одобрения нанимателя. В этой связи в привычную для понимания и классическую в правовом регулировании систему отношений между работником и нанимателем внесено новшество в виде законодательного закрепления дистанционной работы.

Необходимость законодательного закрепления специфики дистанционных отношений обусловлена их разграничением, во-первых, с гражданско-правовыми отношениями между

заказчиком и исполнителем и, во-вторых, со схожими разновидностями удаленного выполнения трудовых функций. Актуальность применения удаленного выполнения трудовых функций обострилась с таким чрезвычайным для всего человеческого сообщества обстоятельством, как пандемия коронавируса.

Ценность дистанционной занятости как одной из разновидностей удаленной формы выполнения трудовых функций обнаружилась давно и успешно применяется во многих странах. В соседней Российской Федерации правовое закрепление труда дистанционных работников нашло отражение в Федеральном законе от 05.04.2013 года № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», в соответствии с которым Трудовой кодекс Российской Федерации был дополнен отдельной главой 49-1, посвященной дистанционной работе.

Исходя из определения дистанционной работы, закрепленного в статье 307-1 Трудового кодекса Республики Беларусь, можно выделить три исходных положения: во-первых, дистанционная работа является разновидностью трудовых правоотношений с сохранением классических элементов в нетипичном правоотношении: правовое положение работника определяется трудовым договором, в соответствии с которым работник исполняет возложенные на него трудовые обязанности и взаимодействует с нанимателем. На такого работника распространяется действие законодательства о труде и иных актов законодательства с учетом особенностей,

установленных главой 25-1 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Во-вторых, особенностью данной разновидности труда является то, что работник выполняет свою работу вне места нахождения нанимателя. Наниматель не имеет возможности влиять на выбор работником места выполнения им своих трудовых функций.

Из буквального прочтения правового определения дистанционной работы следует, что у работника не имеется рабочего места как такового. Это позволяет нанимателю экономить значительные средства, необходимые для организации рабочего места, которое должно соответствовать установленным законодательством санитарно-эпидемиологическим требованиям.

В-третьих, для взаимодействия между работником и нанимателем, а также для самого процесса исполнения трудовых функций используются ИКТ. Характер выполняемых трудовых функций характеризуется отсутствием использования ошестественных материалов, инструментов, приспособлений нанимателя, за исключением оборудования, являющегося носителем программного обеспечения информационно-коммуникационных технологий. На практике чаще всего таким оборудованием является личный компьютер работника.

Способы и периодичность рабочих контактов между работником и нанимателем определяются соглашением сторон. При этом законодатель не исключает личное взаимодействие с работником на условиях и в порядке, также предусмотренных соглашением сторон.

Взаимодействие между работником и нанимателем в рамках выполнения дистанционной работы осуществляется путем обмена электронными документами и сообщениями в электронном виде, которые содержат задания, уведомления, приказы и другие документы нанимателя, а также заявления, объяснения работника, результаты выполненной им работы. Для совершения некоторых действий законодатель закрепил необходимость личного присутствия работника либо предоставления ему копии документа на бумажном носителе. Так, личное присутствие работника требуется для заключения с ним трудового договора на выполнение дистанционной работы.

Соглашение об изменении такого вида трудового договора возможно путем обмена электронными документами, но с обязательным направлением в течение двух рабочих дней экземпляра данного соглашения на бумажном носителе почтовым отправлением с уведомлением о его вручении. При этом местом заключения трудового договора и дополнительных соглашений к нему считается место

нахождения нанимателя. Такой же порядок направления документов на бумажном носителе наниматель обязан соблюдать в отношении документов, для которых законодательством установлено ознакомление с ними работника под роспись, например ознакомление работника с приказом о применении дисциплинарного взыскания.

С учетом специфики дистанционной работы на работника может быть возложена обязанность использовать определенное, указанное или рекомендованное нанимателем оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. Полагаем, что для обеспечения коммерческой тайны, а также для защиты конфиденциальных сведений наниматель вправе разработать и применять целый комплекс правовых, организационных, технических и иных мер, направленных на достижение этой цели, в том числе ограничить работника в использовании определенных электронных ресурсов и систем защиты. Обязательным условием эффективности таких мер является то, что работник должен быть надлежащим образом уведомлен о характере принятых нанимателем мер и об ответственности за их несоблюдение.

На работников, выполняющих дистанционную работу, распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные трудовым законодательством. Что касается режима рабочего времени и времени отдыха работника, то данные условия определяются по согласованию с нанимателем либо работником самостоятельно. Полагаем, что зависит это от специфики работы. Например, время дистанционного проведения учебных либо обучающих занятий определяется нанимателем и должно строго соблюдаться работником. А время разработки программного продукта может быть определено только сроком предоставления результата.

При соблюдении условий взаимодействия, режима работы и отсутствия установленных нанимателем ограничений в использовании электронных ресурсов место выполнения работы определяется работником самостоятельно. При отсутствии ограничений в договоре нанимателю не предоставлено право и, соответственно, на него не возложена обязанность контролировать определение места выполнения дистанционной работы самим работником.

Трудовой договор на выполнение дистанционной работы, как правило, заключается при принятии работника на работу. Однако необходимость удаленной работы может возникнуть и для тех работников, которые уже работают на

основании трудового договора или контракта. Законодатель не устанавливает каких-либо особенностей перехода на дистанционную работу для работающих сотрудников. Отсутствие законодательно закрепленных особенностей оставляет нанимателю возможность применения существующих в трудовом законодательстве правил изменения трудового соглашения. В первую очередь, это изменение условий трудового договора по соглашению сторон в соответствии со статьей 19 Трудового кодекса Республики Беларусь. При невозможности достижения согласия по каким-либо причинам наниматель может воспользоваться односторонним изменением существенных условий труда в рамках статьи 32 Трудового кодекса Республики Беларусь. Установленный данной статьей порядок предполагает необходимость обоснования таких изменений производственными, организационными или экономическими причинами, а также письменное предупреждение работника о предстоящих изменениях не менее, чем за один месяц. Месячный срок предупреждения может быть сокращен только с согласия работника. Еще одной возможностью перехода на дистанционную работу может быть перевод при возникновении необходимости дистанционной работы в комплексе с изменением специальности или должности (за исключением изменения их наименования), нанимателя или местности (за исключением служебной командировки) с обязательным соблюдением условий и порядка, предусмотренных соответственно статьями 30, 33 и 34 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Как было отмечено выше, дистанционная работа является одной из разновидностей удаленной формы занятости, предполагающей выполнение трудовых функций вне места нахождения нанимателя. В трудовом законодательстве Республики Беларусь предусмотрена еще одна разновидность удаленной работы – работа на дому, которая имеет четко выраженную социальную направленность. Преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому предоставляется лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности. Законодатель относит к таким лицам инвалидов, пенсионеров, лиц с пониженной трудоспособностью, одиноких родителей, воспитывающих ребенка до 16 лет, и других лиц, перечисленных в статье 305 Трудового кодекса Республики Беларусь. В трудовом договоре эти лица именуется работниками-надомниками, так как выполняют работу на дому, под которой понимается работа по ме-

сту жительства работника или в других помещениях по его выбору вне помещений нанимателя.

Наниматель предоставляет в бесплатное пользование работников-надомников инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, своевременно осуществляет их ремонт, осуществляет вывоз готовой продукции, а также возмещает работнику-надомнику его расходы, связанные с выполнением работы в размере и порядке, установленном соглашением сторон.

Таким образом, кроме социальной направленности правоотношений с работниками-надомниками, труд на дому отличается от дистанционной работы характером трудовых функций и порядком взаимодействия между работником и нанимателем.

Практикующим специалистам, работа которых связана с применением трудового законодательства, необходимо учитывать терминологическое и содержательное различие между «работниками-надомниками» и «домашними работниками». К домашним работникам законодатель относит лиц, выполняющих по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг.

**Заключение.** Дистанционная работа является одной из разновидностей удаленной работы. Ее применение обусловливается особым характером трудовых функций работника и способом взаимодействия между работником и нанимателем.

За пределами законодательного регулирования остались имеющие широкое распространение на практике случаи внезапно возникшей в результате чрезвычайных обстоятельств потребности временного перехода всех или части работников на удаленную форму выполнения трудовых обязанностей. Нанимателю приходится в таких случаях самому определять порядок действий и закреплять алгоритм действий в локальных правовых актах. Отсутствие законодательного решения данного вопроса усложняет документальное оформление, формирует противоречивую практику и может породить возникновение трудовых споров.

Для обеспечения терминологической согласованности и четкого разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений более подходящим представляется термин «дистанционный труд» как форма выполнения работником трудовых обязанностей.

Понятия «выполнение работ», «результат выполненной работы», «оказание услуг» имеют выраженную гражданско-правовую направленность.

### Список литературы

1. Гражданский кодекс Республики Беларусь. Минск: НЦПИ Респ. Беларусь, 2013. 656 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Офиц. издание. Минск: НЦПИ Респ. Беларусь, 2019. 193 с.

### References

1. *Crazhdanskiy kodeks Respubliki Belarus'* [Civil Code of the Republic of Belarus]. Minsk, NTsPI Respubliki Belarus' Publ., 2013. 656 p.
2. *Trudovoy kodeks Respubliki Belarus'. Oficial'noye izdaniye* [Labor Code of the Republic of Belarus. Official edition]. Minsk, NTsPI Respubliki Belarus' Publ., 2019. 193 p.

### Информация об авторе

**Кулис Лидия Андреевна** – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры философии и права. Белорусский государственный технологический университет (220006, г. Минск, ул. Свердлова, 13а, Республика Беларусь). E-mail: lidia.kylis@gmail.com

### Information about the author

**Kulis Lidziya Andreevna** – PhD (Law), Associate Professor, Assistant Professor, the Department of Philosophy and Law. Belarusian State Technological University (13a, Sverdlova str., 220006, Minsk, Republic of Belarus). E-mail: lidia.kylis@gmail.com

*Поступила 10.09.2020*