

В.А. Карпиевич // Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы: материалы XIV Международной научно-практической конференции. Москва, РУДН, 15–16 апреля 2021 г. / науч. ред. В. И. Казаренков. – Москва: РУДН, 2021. – С. 296–299.

УДК 347.78

Л.А. Кулис, доц. канд. юрид. наук
(БГТУ, г. Минск)

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ: НОВЫЕ ПОДХОДЫ И ПРОБЛЕМЫ

Дистанционная работа стала возможной благодаря усилению роли интернет-пространства и развитию информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Эти технологии позволили определить новый баланс интересов между работником и нанимателем в ситуациях, когда для нанимателя более важное значение имеет контроль за результатом работы, а не за временем, которое работник тратит на ее выполнение.

Согласно статье 307-1 Трудового кодекса Республики Беларусь 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. [1]

На работников, выполняющих дистанционную работу, распространяется действие законодательства о труде и иных актов законодательства с учетом особенностей, установленных для данного вида работы. О наличии практических проблем в реализации правовых норм, регулирующих выполнение дистанционной работы, свидетельствует тот факт, что правовое регулирование менялось несколько раз за последние годы. Появление в трудовых правоотношениях дистанционной работы выявило проблемы, решение которых имеет как теоретическое, так и практическое значение. С первого января 2024 года вступили в силу изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь, которые учли предыдущий опыт использования, а также многочисленные предложения ученых и специалистов, проявивших интерес к этой проблеме. С точки зрения интересов нанимателя и работника, выполняющего трудовые функции с высокой долей самостоятельности, выбор места выполнения трудовых функций, а также времени суток, когда работник будет их выполнять, не имеет особого значения.

Особенностью данной разновидности труда является то, что работник выполняет свою работу вне места нахождения нанимателя, а

наниматель не влияет на выбор работником места выполнения им своих трудовых функций. Данное обстоятельство стирает разграничение между трудовыми и гражданско-правовыми отношениями, так как в гражданско-правовых отношениях исполнитель также самостоятельно выбирает место выполнения задания и должен предоставить заказчику только результат. Поэтому в регулировании дистанционной работы как формы трудовых правоотношений важное значение имеет правовое закрепление форм и способы взаимодействия между работником и нанимателем, для которых используются ИКТ.

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. В значительной мере взаимодействие между работником и нанимателем в рамках выполнения дистанционной работы осуществляется путем обмена электронными документами и сообщениями в электронном виде.

В связи с тем, что на практике чаще всего носителями этих технологий являются личный компьютер и другие средства работника, выполняющего дистанционную работу, то соглашением между работником и нанимателем может быть предусмотрена не только компенсация за их использование, но и возмещение других расходов, связанных с исполнением трудовых обязанностей. Наниматель вправе обязать работника, выполняющего дистанционную работу, использовать при исполнении трудовых обязанностей оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные нанимателем.

С учетом изменений, вступивших в законную силу с начала текущего года, дистанционная работа может выполняться: постоянно, временно (непрерывно в течение определенного срока, не превышающего шести месяцев в течение календарного года), либо комбинированно, т.е. выполняться постоянно или временно с чередованием в течение рабочего времени дистанционной работы и работы по месту нахождения нанимателя. При этом, варианты такого чередования законом не определены. Соответственно, соотношение времени дистанционной работы и работы по месту нахождения нанимателя устанавливает наниматель самостоятельно. Такой подход в определении временных характеристик дистанционной работы позволит максимально использовать преимущества этой разновидности организации труда.

Для установления единообразного подхода в определении установленных разновидностей дистанционной работы и в регулировании отношений между нанимателем и дистанционными работниками

нанимателю целесообразно максимально использовать возможности локальных правовых актов.

Согласно части третьей статьи 307-1 ТК РБ условие о выполнении дистанционной работы может устанавливаться:

1) по договоренности между нанимателем и работником:

– при приеме на работу;

– впоследствии во время работы;

2) по инициативе нанимателя в порядке и на условиях, установленных для существенного изменения условий труда, которые регулируются статьей 32 Трудового кодекса Республики Беларусь и предусматривают обоснование производственных, организационных или экономических причин, а также письменное предупреждение работника не менее, чем за один месяц.

Отметим, что по требованию работника, то есть при отсутствии согласия нанимателя, установление дистанционной работы не представляется возможным. Условие о выполнении работником дистанционной работы временно оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Во всех остальных случаях условие о дистанционной работе должно быть указано в трудовом договоре (контракте) либо в дополнительном соглашении к нему. При наличии разработанных локальных правовых актов отпадает необходимость детально прописывать все особенности дистанционной работы в самом трудовом соглашении. Положительный опыт правового регулирования дистанционной работы в трудовых правоотношениях может быть весьма полезным для регулирования правоотношений в других сферах, например, для дистанционного оказания нотариальных и иных услуг, обращения в государственные органы и учреждения с целью совершения административных процедур и в других целях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 263 (в ред. 29.06.2023 г)// Национальный Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] // Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2024. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/> – Дата доступа: 19.01.2024.