

УДК 349.2 (476)

**О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ****Е. Р. БРУЕВА, М. В. ЖУРАВЛЕВА****(Представлено: канд. юрид. наук, доц. Е. Н. КУДРЯШОВА)**

Статья поднимает важные вопросы, касающиеся дистанционной работы, особенно в контексте правового регулирования и обеспечения работников необходимым оборудованием. Большое внимание уделяется положительным и отрицательным аспектам данной формы труда в рамках белорусского законодательства. Данная статья может послужить основой для дальнейших дискуссий о том, усовершенствовать правовую регламентацию дистанционной работы в Республике Беларусь.

Работа с использованием средств современных технологий и коммуникаций становится всё более востребованной. Рост использования информационно-коммуникативных технологий (далее – ИКТ) в организации труда привел к новому виду занятости – дистанционная работа. Эта форма трудоустройства получает своё развитие во многих государствах, в том числе в Республике Беларусь.

Во многих странах дистанционную работу часто путают с работой на дому. С 28 января 2020 года вступил в силу обновленный Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК). Наряду с другими поправками и изменениями документ дополнен главой 25¹, в которой прописаны «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу». В части первой статьи 307¹ ТК содержится определение дистанционной работы, позволяющее выделить те ключевые признаки, по которым данный вид трудовой деятельности можно отличить от работы на дому. Так, дистанционная работа – это труд, который работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем ИКТ [1]. Результат труда, как правило, будет передаваться нанимателю с использованием глобальной компьютерной сети Интернет. Примерами таких работников могут быть копирайтеры, графические дизайнеры, разработчик чат-ботов и др. В свою очередь, работник-надомник выполняет ремонт техники, одежды, сборку изделий из деталей и др. Особенности регулирования труда надомников обеспечиваются главой 25 ТК, и довольно активно использовались многими нанимателями [2].

Вопросы правового регулирования дистанционной работы приобрели такую значимость и актуальность, что сегодня мы наблюдаем не только наличие самостоятельной главы ТК, но и постоянную работу законодателя по совершенствованию данного правового института. С 1 января 2024 г вступили в силу изменения, внесенные в ТК Законом Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З. Данные изменения коснулись в том числе дистанционной работы. Так, изменен порядок установления или отмены дистанционной работы как изменение существенных условий труда; установлены новые виды дистанционной работы; скорректированы условия о выполнении дистанционной работы; вопросы электронного документооборота между нанимателем и работником, выполняющим дистанционную работу; ознакомления работника с документами; режима рабочего времени и периодичности рабочих контактов.

В правовой доктрине также обсуждаются понятие и иные особенности дистанционной работы. Например, Е.Н. Бородина считает, что дистанционная работа – это новая реальность, особый рабочий процесс, осуществляемый вне традиционного места работы и предполагающий взаимодействие с работодателем посредством телекоммуникационных и информационных технологий» [3]. Согласно словарю бухгалтера, дистанционная работа – это осуществление трудового процесса вне места нахождения работодателя, принимающей стороны и их объектов с применением в процессе трудовой деятельности информационно-коммуникационных технологий [4].

Важно отметить, что дистанционная работа требует определенных навыков и самодисциплины со стороны работника, а также соответствующей инфраструктуры и поддержки со стороны работодателя. Дистанционная работа отличается от стандартной формы занятости по ряду признаков, а именно: местом выполнения работы, использованием средств труда, принадлежащих работнику, возможностью применения гибких режимов рабочего времени, а также заключением срочного трудового договора, что позволяет сделать вывод о нестандартном характере дистанционной работы.

Дистанционная работа имеет свои преимущества. Для сотрудника это возможности: работы во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3 лет; работать лицам, имеющим ограничения в дееспособности; дополнительной формы заработка; работать лицам, осуществляющим уход за членом семьи, и др. Для нанимателя дистанционная работа позволяет обеспечить экономию затрат: на аренду помещения для организации рабочего места сотрудника; на приобретение необходимого для работы оборудования и техники; на канцелярские товары; на услуги связи, интернета, электроэнергии и т.д.

Несмотря на все удобства дистанционной работы, выделим несколько проблемных моментов.

Важно учесть то, что при отправке документов по электронной связи между сторонами дистанционных трудовых отношений может возникнуть трудовой спор по вопросу получения таких документов. Кроме того, такие документы могут содержать сведения, составляющие коммерческую тайну. Для защиты конфиденциальных сведений и исключения возможности трудовых споров по вопросу получения сторонами сообщений в электронном виде, в трудовом договоре можно прописать обязательства по использованию электронной цифровой подписи. Правовые основы применения электронных документов, определение основных требований, предъявляемых к электронным документам, установлены Законом Республики Беларусь от 28 декабря 2009 г. № 113-3 «Об электронном документе и электронной цифровой подписи».

Электронный документ – это документ в электронном виде с реквизитами, позволяющими установить его целостность и подлинность, которые подтверждаются путем применения сертифицированных средств электронной цифровой подписи с использованием при проверке электронной цифровой подписи открытых ключей организации или физического лица, подписавших этот электронный документ [5]. Электронная цифровая печать – это последовательность символов, являющаяся реквизитом электронного документа и предназначена для подтверждения его целостности и подлинности.

Следующая проблема, которая может возникнуть, – прекращение трудовых отношений с работниками, выполняющими дистанционную работу. В ТК по данному вопросу предусмотрен порядок ознакомления работника с приказом о приеме на работу, но отсутствуют нормы, касающиеся оснований прекращения трудовых отношений. Мы можем сделать вывод, что к работникам, выполняющим дистанционную работу, применяются общие нормы трудового законодательства относительно прекращения трудовых отношений, в том числе по инициативе нанимателя. Особое внимание можно обратить на абз. 1 п. 7 ст. 42 ТК, предусматривающий право 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. Если рассмотреть данный вопрос фактически, то 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. В то же время 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 РБ). Для решения данной проблемы можно предусмотреть право нанимателя расторгать трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу, в случае отсутствия взаимодействия между нанимателем и работником более трех рабочих дней подряд, если иная периодичность не установлена трудовым договором.

Также остается дискуссионным вопрос об обязанности нанимателя обеспечить работнику рабочее место и предоставить имущество для выполнения его обязанностей. Работники, выполняющие работу дистанционно, вне офиса, используют свое имущество. В данном случае обращаем внимание на ст. 106 ТК РБ, которая предусматривает право работников, использующих свои транспортные средства, оборудование, инструменты и приспособления для нужд нанимателя, на получение за их износ (амортизацию) компенсацию, размер и порядок выплаты которой определяются по договоренности с нанимателем. Таким образом, стороны трудового договора могут достигнуть соглашения, в соответствии с которым наниматель предоставит работнику определенное имущество для выполнения своих обязанностей в какой-то части, а частично работник будет использовать свое имущество, например, персональный компьютер, за что получит от нанимателя определенную компенсацию [4].

Следует отметить, что при обычной трудовой деятельности осуществляется использование имущества нанимателя. То есть работнику требуется лишь применять свои умения и навыки. При рассмотрении надомного и особенно дистанционного труда наблюдается иная тенденция. Такая форма труда неизбежно приводит к более активному использованию собственного имущества работника.

Что касается решений вышеназванных проблем, то, считаем одним из вариантов дополнение то трудового договора рядом условий:

- наниматель обязуется предоставить работнику ноутбук, мобильный телефон в течение 1 дня с даты перехода на дистанционную работу;
- передача имущества, указанного в договоре, осуществляется на основании акта приема-передачи имущества;
- работник несет полную материальную ответственность за переданное ему имущество;
- в случае выхода из строя переданного работнику имущества он по электронной почте и по телефону в течение рабочего дня информирует об этом своего непосредственного руководителя;
- работник обязуется бережно относиться к полученному имуществу нанимателя. В случае порчи имущества по вине работника работник обязуется возместить его стоимость, определенную на момент гибели, порчи или потери;
- в случае увольнения работника имущество подлежит возврату нанимателю в последний рабочий день до определенного времени.

В заключение можно сказать, что дистанционная работа в массовом количестве – относительно новое явление для Беларуси. Оно связано, главным образом, с развивающимся проникновением информационных технологий как в рабочие процессы, так и в домашние хозяйства, и представляет интерес для научных исследований. Дистанционная работа имеет как преимущества, так и свои недостатки. Несмотря на активную работу законодателей по созданию правовых норм, посвященных дистанционной работе, все еще есть вопросы, требующие правовой регламентации – своего закрепления в законах и (или) подзаконных актах. Так, остаются проблемными такие вопросы, как передача (обмен) электронных документов, прекращение контрактов с работниками, выполняющими дистанционную работу, обязанность нанимателя обеспечить работнику рабочее место, предоставить имущество для выполнения трудовых обязанностей и другие.

ЛИТЕРАТУРА

1. Новшества в Трудовом кодексе. Все, что нужно знать о дистанционной работе // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vak.gov.by/bibliographicDescription> . – Дата доступа: 06.04.2024.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь: 26 июля 1999 г. № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Республики 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 3 апреля 2024 г. // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk9900296> . – Дата доступа: 06.04.2024.
3. Бородина, Е. Н. Понятие и законодательство о дистанционном труде [Электронный ресурс] // Правовой колледж Юридического института ФГБОУ ВО «Российский университет транспорта (МИИТ)». – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-zakonodatelstvo-o-distantsionnom-trude/viewer>. – Дата доступа: 06.04.2024.
4. Веремейко, Ю. Новые формы организации труда: надомная работа и дистанционная занятость [Электронный ресурс] // Главный бухгалтер, электронный журнал. – Режим доступа: <https://www.gb.by/izdaniya/glavnyi-bukhgalter/novyie-formy-organizatsii-truda-nadomnaya>. – Дата доступа: 12.04.2024.
5. Об электронном документе и электронной цифровой подписи [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь , 28 декабря 2009 г., № 113-3 : с изм. и доп. от 14 октября 2022 г. № 213-3 // ЭТАЛОН-ONLINE. – Режим доступа: <https://etalonline.by/document/?regnum=h10900113>. – Дата доступа: 12.04.2024.