

13. ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА И ЕЕ ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

Косяков М.М, Таргонский Д.А, Фроленко К.Ю.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники,
г. Минск, Республика Беларусь*

Ермакова Е. В. – канд. экон. наук

Данная научная работа посвящена изучению правового регулирования дистанционной работы в Республике Беларусь в свете положений главы 25¹ Трудового кодекса (статьи 307¹–307⁵). Рассматриваются ключевые определения и принципы организации дистанционной работы, особенности трудового договора, охраны труда, режима рабочего времени и порядка прекращения трудовых отношений. Анализируется практика применения данных норм и выявляются направления для дальнейшего совершенствования нормативной базы с учётом современных реалий и опыта зарубежных стран.

Введение. Стремительное развитие информационных и коммуникационных технологий в мировой экономике оказывает существенное влияние на рынок труда. Всё больше организаций переводят сотрудников на удалённый формат занятости, который позволяет сократить затраты на аренду помещений и гибко распределять рабочие задачи. В Республике Беларусь данная тенденция усилилась в период глобальных вызовов, в частности пандемии COVID-19, когда возникла необходимость в массовом переводе работников на «дистанционку». Однако, помимо очевидных преимуществ, такой формат труда ставит перед законодателями и нанимателями ряд вопросов, связанных с оформлением трудовых отношений, охраной труда, порядком учета рабочего времени и выплатой компенсаций за использование собственного оборудования.

Принятие и последующие изменения главы 25¹ Трудового кодекса Республики Беларусь продемонстрировали стремление законодателя учесть специфические аспекты дистанционной работы. Тем не менее практика показывает, что определённые пробелы и неоднозначности всё ещё присутствуют. Цель данной работы – проанализировать содержание статей 307¹–307⁵ ТК РБ, определить проблемные зоны при их применении и предложить меры по дальнейшей доработке законодательства для более эффективного регулирования удалённой занятости.

Основная часть. Дистанционная работа в соответствии со статьёй 307¹ Трудового кодекса Республики Беларусь определяется как трудовая деятельность, осуществляемая вне места нахождения нанимателя, с использованием информационно-коммуникационных технологий для выполнения обязанностей и взаимодействия с работодателем. При этом ТК допускает три вида формата: постоянную, временную (непрерывно до шести месяцев в календарном году) и комбинированную (чередование работы в офисе и вне его пределов). Договорённость об удалённой работе может возникнуть как при приёме на работу, так и впоследствии, в том числе по инициативе нанимателя на основании статьи 32 ТК РБ.

Важной новацией главы 25¹ является правовое закрепление возможности обмена электронными документами (СМС-сообщениями, иными электронными файлами или записями). Как следует из статьи 307¹ ТК РБ, письменные задания, результаты выполненных работ, объяснения и уведомления могут направляться в электронном виде, а документы, требующие обязательного ознакомления под роспись,

могут быть переданы удалённо с использованием электронных средств связи или, при необходимости, на бумажном носителе.

Статья 307² конкретизирует особенности трудового договора. Его заключение с дистанционным работником допускается только при личном присутствии, однако дополнительные соглашения о внесении изменений могут подписываться путём обмена электронными документами. Место заключения договора определяется местонахождением нанимателя, а в самом тексте трудового договора обязательно должно содержаться указание на дистанционный формат, кроме случаев, когда такое изменение вводится временно (например, приказом). Кроме того, наниматель обязан предоставить необходимое оборудование и средства связи либо компенсировать работнику их использование, если это оговорено в договоре.

Что касается безопасных условий и охраны труда, то статья 307³ ТК РБ возлагает на нанимателя обязанность ознакомить работника с требованиями охраны труда при использовании предоставленного или рекомендованного оборудования. При этом конкретные обязанности нанимателя по обеспечению безопасности могут расширяться в трудовом договоре. Фактически в таких условиях появляется новая задача – выстроить систему информирования дистанционного работника о потенциальных рисках и способах их минимизации, учитывая, что контроль рабочего места вне офиса становится затруднительным.

Нормы статьи 307⁴ закрепляют, что общая продолжительность рабочего времени и время отдыха для дистанционного работника соответствуют общим нормам Трудового кодекса, однако режим может устанавливаться по договорённости с нанимателем или определяться самим работником (при условии отражения этого в трудовом договоре и локальных актах). Законодатель также предоставляет возможность индивидуальной организации учёта рабочего времени и времени отдыха, в том числе с применением электронных средств контроля.

Наконец, статья 307⁵ регулирует особенности прекращения трудового договора. Ознакомление работника с приказом о расторжении возможно как при личном присутствии, так и дистанционно (по электронным каналам связи). Если стороны договорились, что документы направляются на бумажном носителе, это условие также должно быть соблюдено. По сути, процедура разрыва трудовых отношений максимально приближена к общей, но с учётом удалённого обмена информацией.

В целом анализ статей 307¹–307⁵ показывает, что законодатель в Республике Беларусь учёл ключевые аспекты дистанционной работы: от заключения договора до порядка прекращения трудовых отношений. Однако, исходя из правоприменительной практики, остаются некоторые вопросы. Во-первых, не всегда ясно, каким образом и в каком объёме наниматель должен проверять рабочее место сотрудника на соответствие требованиям охраны труда, если оно находится вне его контроля. Во-вторых, необходимы более детальные разъяснения по компенсационным выплатам и порядку их расчёта (особенно в случае, когда работник использует собственное оборудование с непредвиденными расходами на ремонт и поддержку). В-третьих, гибкий учёт рабочего времени предполагает высокую степень доверия между сторонами, что при несогласованности интересов может приводить к трудовым спорам о сверхурочной работе или нарушении режима отдыха.

Заключение. Таким образом, глава 25¹ Трудового кодекса Республики Беларусь в значительной мере формализует дистанционный формат занятости, определяя правовое поле для заключения и расторжения трудовых договоров, организацию учёта рабочего времени, вопросы охраны труда и порядок информационного взаимодействия через электронные каналы связи. Переход на такой формат нередко даёт преимущества как нанимателю (экономия затрат на содержание офисных помещений, доступ к специалистам из различных регионов), так и работникам (гибкий график, совмещение с личными делами). Тем не менее практика показывает, что ряд положений нуждается в доработке, особенно в части конкретизации обязанностей нанимателя по созданию безопасных условий труда на расстоянии и дополнительных гарантий для работника в сфере компенсаций и защиты от переработок.

Дальнейшее совершенствование законодательства требует учёта динамики цифровой трансформации рынка труда. Сравнительный анализ опыта других стран свидетельствует о том, что дополнительной проработки заслуживает механизм «права на отключение» (right to disconnect), гарантирующего дистанционным работникам полноценный отдых, а также установление гибких, но чётких критериев учёта рабочего времени. Результатом такой модернизации может стать более сбалансированная и надёжная система регулирования удалённой занятости в Республике Беларусь, отвечающая интересам обеих сторон трудового договора.

Список использованных источников:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон РБ № 296-3 от 26 июля 1999 г. (в редакции последующих поправок).
2. Кулик, Н. Л. «Модели трудовых отношений: сравнительный анализ» // Вести Ин-та предпринимат. деятельности, 2022, № 2, с. 84–92.
3. Кулик, Н. Л. «Цифровая трансформация и „новые“ формы труда» // Научные междисциплинарные исследования в экономике, праве и управлении: сб. тр. II Международной научно-практической конференции, Могилёв, БИП, 2022, с. 257–258.

**61-я Научная Конференция Аспирантов, Магистрантов и Студентов БГУИР,
Минск 2025**

4. Гудель, В. В. «Новое в понятии “трудовая функция” в трудовых отношениях» // Бизнес. Образование. Экономика: Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 1–2 апр. 2021 г.: сб. ст. / редкол.: В. В. Манкевич [и др.]. – Минск: Институт бизнеса БГУ, 2021. – С. 650–652.

5. Гудель, В. В. «Новое в терминологии в трудовом законодательстве» // Инновационные технологии и образование: Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 29–30 апр. 2021 г.: сб. ст. / редкол.: А. М. Маляревич [и др.]. – Минск: Белорусский национальный технический университет, 2021. – С. 91–93.

6. Гудель, В. В. «Правовое регулирование временного перевода в трудовом законодательстве Беларуси» // Актуальные тенденции развития законодательства в сфере труда и социального обеспечения в современных социально-экономических условиях: Междунар. науч.-практ. конф., Саратов, 7 июн. 2021 г.: сб. ст. – Саратов: Изд-во Саратов. гос. юрид. акад., 2021. – С. 41–43.

7. Гудель, В. В. «Заключение срочного трудового договора согласно трудовому законодательству Беларуси» // Актуальні питання сучасного державотворення: проблеми та перспективи...: Міжнар. наук.-практ. конф., Ніжин, 31 березня 2021 р. – Ніжин: ГО “Центр правової думки”, 2021. – С. 55–58.

8. Гудель, В. В. «Трудовой договор в Республике Беларусь: совершенствование на современном этапе» // Юстиция Беларуси, 2018, № 4, с. 49–52.

9. Гудель, В. В. «Отдельные вопросы правового регулирования трудовых отношений в Беларуси» // Гармонізація законодавства України з правом Європейського Союзу: Всеукр. наук. конф., Хмельницький, 17 квітня 2021 р.: зб. тез доповідей. – Хмельницький: ХНУ, 2021. – С. 45–49.

10. Князькова, В. С. «Дистанционные образовательные технологии: трансформация рынка образовательных услуг» // Управление информационными ресурсами: материалы XVIII Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 10 марта 2022 г. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2022. – С. 185–187.