

Дистанционная работа

Трудовой кодекс дополнен отдельной главой 25¹, направленной на установление особенностей регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу.

Статьей 307¹ Трудового кодекса определено, что 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.**

О порядке регулирования дистанционной работы

Отличительной особенностью данной формы трудовых отношений является то, что наниматель **не создает работнику рабочее место**, к примеру, непосредственно в офисе или другом помещении. В связи с этим в трудовом договоре обязательно должно быть указано, что работа является дистанционной. Местом заключения трудового договора, а также дополнительных соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора является место нахождения нанимателя.

В отличие от работников-надомников, которые выполняют работу по месту своего жительства или в других помещениях по их выбору вне помещений нанимателя, работник, осуществляющий дистанционную работу, сможет выполнять поручаемую ему работу с использованием информационно-коммуникационных технологий в любом месте, где будет удобно самому работнику.

На работников, осуществляющих дистанционную работу, распространяются общие нормы Трудового кодекса, в том числе в части продолжительности рабочего времени и времени отдыха, предоставления отпусков, гарантий и компенсаций и т.д.

Таким образом, лицам, работающим на дистанции и заключившим трудовой договор, предоставляются все социально-трудовые гарантии, предусмотренные законодательством о труде.

Требования к содержанию и условиям трудового договора соответствуют положениям статьи 19 Трудового кодекса с установлением особенностей по выполнению работы дистанционных работников.

Об особенностях трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу

В соответствии со статьей 307² Трудового кодекса заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается только **при личном присутствии такого работника.**

Условия обмена между нанимателем и работником, выполняющим дистанционную работу, электронными документами или сообщениями в электронном виде (в том числе СМС-сообщениями, файлами и записями), содержащими письменные задания, иную информацию для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы нанимателя,

связанные с изменением и прекращением трудового договора, определяются **трудовым договором**.

Способы и периодичность рабочих контактов работника, выполняющего дистанционную работу, с нанимателем также определяются **трудовым договором**.

Письменные задания, иная информация для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, а также иные документы, не требующие ознакомления работника под роспись, могут направляться путем обмена файлами с текстами документов в электронном виде.

При этом в случае необходимости ознакомления работника с документами под роспись работник, выполняющий дистанционную работу, может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами или файлами с текстами этих документов в электронном виде с обязательным последующим направлением в течение двух рабочих дней работнику копий документов на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.

Что касается изменения и прекращения трудового договора с дистанционным работником, то дополнительные соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, могут заключаться путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника.

Если соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается путем обмена электронными документами, то наниматель обязан направить **в течение двух рабочих дней** со дня заключения соглашения работнику, выполняющему дистанционную работу, оформленный надлежащим образом экземпляр данного соглашения на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.

Ознакомление работника, выполняющего дистанционную работу, с приказом нанимателя о прекращении трудового договора осуществляется путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника. Если ознакомление работника осуществляется путем обмена электронными документами, наниматель в день прекращения трудового договора обязан направить работнику, выполняющему дистанционную работу, оформленную надлежащим образом копию приказа на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.

Об охране труда

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда работника, выполняющего дистанционную работу, наниматель обязан **ознакомить** работника, выполняющего дистанционную работу, с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными или рекомендованными нанимателем. **Иные обязанности** нанимателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда **могут предусматриваться трудовым договором** (статья 307³ Трудового кодекса).

О режиме рабочего времени и времени отдыха

Глава 25¹ Трудового кодекса устанавливает, в том числе особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу, в части режима рабочего времени и времени отдыха. В частности, в соответствии со статьей 307⁴ Трудового кодекса режим рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу, устанавливается **по согласованию с нанимателем трудовым договором** либо определяется работником самостоятельно, что указывается в трудовом договоре. **Организация учета рабочего времени и времени отдыха, необходимость предоставления перерывов в течение рабочего дня определяются трудовым договором.**

Исходя из приведенных норм, вопросы организации учета рабочего времени работника должны быть отражены в трудовом договоре.

О категориях работников, осуществляющих работу дистанционно

В настоящее время посредством использования информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе, глобальной компьютерной сети Интернет могут осуществлять работу специалисты с разной степенью квалификации, как правило, деятельность которых не связана с производством товаров (например, инженеры, юристы, переводчики, журналисты, редакторы, дизайнеры, программисты, аудиторы и др.).

В целом, исходя из приведенных выше положений главы 25¹ Трудового кодекса, дистанционная работа может иметь место в случаях, когда трудовая функция работника предполагает **самостоятельность** в выполнении работы и возможность передавать результаты своего труда посредством использования информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе глобальной компьютерной сети Интернет.

О переходе на дистанционную работу

Переход работника на дистанционную работу может иметь место, в том числе в процессе его работы у нанимателя. В таком случае, исходя из установленных Трудовым кодексом требований и условий осуществления дистанционной работы, данный переход должен предусматривать обязательное внесение соответствующих изменений (дополнений) в трудовой договор. Если стороны достигают соглашения о переходе на дистанционную работу в период трудовых отношений, то данное условие оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Справочно: статьей 19 Трудового кодекса предусмотрено, что содержание и условия трудового договора определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных Трудовым кодексом. Соответственно, трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом.

Вместе с тем в соответствии со статьей 32 Трудового кодекса нанимателю предоставлено право в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом

договоре. При этом наниматель обязан соблюдать порядок, предусмотренный данной статьей.

Поскольку право на изменение существенных условий труда законодатель связывает со строго определенными причинами (производственные, организационные, экономические), то при переводе работника на дистанционную работу наниматель обязан представить доказательства, подтверждающие, что данные существенные условия труда меняются именно по обоснованным конкретным причинам. При отсутствии таких доказательств изменение существенных условий труда работника нельзя признать законным и обоснованным.

Таким образом, если переход на дистанционную работу осуществляется по инициативе нанимателя, то требуется применение условий и порядка, предусмотренных статьями 32 Трудового кодекса.

Переход с дистанционной работы на обычную работу с предоставлением рабочего места может быть осуществлен в порядке, аналогичном приведенному выше порядку перехода на дистанционную работу.

Обмен документами, ознакомление с приказами о наложении дисциплинарных взысканий

В соответствии с частью шестой статьи 199 Трудового кодекса приказ (распоряжение, постановление, решение, протокол) о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок со дня издания, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

С учетом положений части пятой статьи 307¹ Трудового кодекса после издания приказа о дисциплинарном взыскании, налагаемом на дистанционного работника, работник может быть ознакомлен с ним путем обмена электронными документами или файлами с текстами этих документов в электронном виде с обязательным последующим направлением в течение двух рабочих дней работнику копий документов на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.

О рабочем месте

Как отмечалось ранее, главной отличительной чертой дистанционной работы является отсутствие у работника рабочего места. В этой связи работа, при которой работник, имея рабочее место, время от времени осуществляет работу вне своего рабочего места, **не может быть отнесена к дистанционной работе**, регулируемой главой 25¹ Трудового кодекса. Такой режим работы может быть установлен в трудовом договоре или локальном правовом акте нанимателя. При этом в указанных документах должно найти отражение подробное регулирование такого режима, включая права, обязанности работника и нанимателя, условия работы вне рабочего места, способы обеспечения охраны труда и т.д.

О распространении дистанционной работы за пределами Республики Беларусь

Трудовой кодекс применяется в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, если иное не установлено актами законодательства или международными договорами Республики Беларусь (статья 3 Трудового кодекса).

Согласно нормам части первой статьи 67 Закона Республики Беларусь «О нормативных правовых актах» (далее – Закон) нормативные правовые акты имеют обязательную силу на всей **территории Республики Беларусь**, если действие нормативных правовых актов в пространстве не ограничено этими нормативными правовыми актами.

Приведенные нормы означают, что трудовые отношения, возникшие на территории Республики Беларусь, осуществляются также **на ее территории**, 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).

В отношении дистанционной работы Трудовым кодексом не устанавливается требование о выполнении работником работы или его пребывании во время работы в определенном месте. Работник и наниматель контактируют с помощью информационно-коммуникационных технологий в порядке, о котором они договорились в трудовом договоре. Исключение составляет лишь случай заключения трудового договора, при котором требуется **обязательное личное присутствие** работника.

Вместе с тем, необходимо понимать, что с учетом статьи 3 Трудового кодекса и статьи 67 Закона правовая защита работника может быть обеспечена законодательством Республики Беларусь непосредственно на территории Республики Беларусь.

Одновременно необходимо учитывать следующее.

Порядок занятия трудовой деятельностью иностранцами, временно пребывающими и временно проживающими в Республике Беларусь, определяется специальными законодательными актами Республики Беларусь (часть вторая статьи 11 Закона Республики Беларусь «О правовом положении иностранных граждан в Республике Беларусь»).

Отношения в области внешней трудовой миграции, связанные с трудоустройством и осуществлением трудовой деятельности в Республике Беларусь по трудовым договорам с нанимателями Республики Беларусь иностранцами, не имеющими разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь, регулируются Законом Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» (абзац третий части первой статьи 2 названного Закона).

На основании изложенного заключение трудовых договоров с иностранными гражданами, в том числе выполняющими дистанционную работу, возможно только в рамках **законодательства о труде и о внешней трудовой миграции**.

При регулировании трудовых отношений с иностранными гражданами и лицами без гражданства **резидентами Парка** высоких технологий также учитываются положения главы 7 Положения о Парке высоких технологий,

утвержденного Декретом Президента Республики Беларусь от 22 сентября 2005 г. № 12 (в редакции Декрета Президента Республики Беларусь от 21 декабря 2017 г. № 8 «О развитии цифровой экономики»).