

УДК 349.22

**И. В. Шоломицкая**

Общество с ограниченной ответственностью «Дейлорент», ул. Железнодорожная, 33А, офис 402/1,  
220089 Минск, Республика Беларусь, + 375 (29) 797 40 22, irina.sholomickaya@bk.ru

## ОСОБЕННОСТИ ДИСТАНЦИОННЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ДЕФЕКТЫ ИХ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

В статье выделено понятие дистанционных трудовых отношений. Исследование дистанционной работы с точки зрения правоотношений позволило автору изучить уникальные особенности данного феномена, а также выявить некоторые области, где трудовые отношения в области дистанционной работы развиваются стремительнее, нежели современный уровень развития трудового законодательства. В связи с этим автором были разработаны предложения по внесению изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь.

**Ключевые слова:** дистанционная работа; дистанционный работник; дистанционные трудовые отношения; наниматель; правоотношения.

Библиогр.: 9 назв.

**I. V. Sholomitskaya**

Limited Liability Company "Daylorent",  
33A Zheleznodorozhnaya Str., office 402/1, 220089 Minsk, the Republic of Belarus,  
+ 375 (29) 797 40 22, irina.sholomickaya@bk.ru

## FEATURES OF REMOTE LABOR RELATIONS AND DEFECTS OF THEIR LEGAL REGULATION

The article highlights the concept of remote labor relations. The research of remote work from the point of view of legal relations allowed the author to study the unique features of the phenomenon and to identify some areas where labor relations in the field of remote work are developing more rapidly than the current level of development of labor legislation. In this connection, the author has developed proposals for amendments to the Labor Code of the Republic of Belarus.

**Key words:** remote work; remote worker; remote labor relations; employer; legal relations.

Ref.: 9 titles.

**Введение.** Становление феномена дистанционной работы относится к сравнительно новым экономическим явлениям, а его понятие — к новым правовым категориям. В научной юридической литературе вопросами дистанционной занятости занимались Е. А. Браун, Ю. В. Васильева, В. Л. Иноземцев, А. М. Куренной, Н. Л. Лютов, К. Л. Томашевский, Е. В. Чичина и многие другие авторы.

В связи с принятием Закона Республики Беларусь от 29 июня 2023 года № 273-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» [1], вносящего изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее — ТК Республики Беларусь) [2], дистанционная работа в Республике Беларусь подразделяется на:

- постоянную;
- временную (осуществляемую непрерывно в течение определенного срока, не превышающего шести месяцев в течение календарного года);
- комбинированную (выполняется постоянно или временно с чередованием в течение рабочего времени дистанционной работы и работы по месту нахождения нанимателя) [2].

Сама же специфика дистанционной работы позволяет выделить новое понятие дистанционных трудовых отношений и изучить его особенности. Дистанционные трудовые отно-

шения в Республике Беларусь только проходят стадию своего формирования. В связи с этим выделение дефектов правового регулирования дистанционных трудовых отношений позволяет определить основные направления совершенствования трудового законодательства в исследуемой области.

**Методология и методы исследования.** Необходимо отметить важность и необходимость комплексного междисциплинарного подхода в изучении феномена дистанционной работы, включающего в себя методы таких областей знания, как экономика, психология, информационные технологии, футурология и, конечно же, право. Используя формально-юридический метод, представляется возможным изучить феномен дистанционной работы с позиции трудовых правоотношений и выявить его уникальные особенности. Также в ходе исследования применялись формально-логический (анализ и синтез исследуемого материала) и диалектический методы.

**Результаты исследования и их обсуждение.** Дистанционные трудовые отношения — это урегулированные трудовым законодательством отношения, основанные на заключенном трудовом договоре, при котором работа осуществляется вне места нахождения нанимателя с использованием работником для ее выполнения и взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий (далее — ИКТ) [3, с. 641].

Выделим основные особенности дистанционных трудовых отношений.

Во-первых, дистанционные трудовые отношения, возникая в результате эволюции традиционных трудовых отношений под воздействием развития ИКТ и цифровизации общества, могут трансформироваться в классическое трудовое правоотношение или сочетаться с ним, представляя собой новую эволюционную форму труда.

Во-вторых, дистанционные трудовые отношения из-за присущей им в силу своей специфики гибкости договорного регулирования очень часто уходят в теневой сектор экономики или подменяются гражданско-правовыми отношениями. Это требует от государства выработки четкого механизма правового регулирования в целях повышенной защиты прав работников, выполняющих дистанционную работу.

В-третьих, современные трудовые отношения в области дистанционной работы развиваются очень стремительно и зачастую оказываются сложнее и многограннее, нежели современный уровень развития трудового законодательства, за счет включения в состав дистанционных трудовых отношений иностранного элемента. Этому процессу способствует цифровизация, трансформация рынка труда в мировой масштаб и сопутствующий рост виртуальной трудовой миграции. Иностраный элемент в дистанционных трудовых отношениях может проявиться в субъектном составе, объекте правоотношения, юридических фактах [4, с. 158].

В связи с этим перед законодательством стоит актуальная задача по упорядочиванию трудовых правоотношений в области дистанционной работы, осложненной иностранным элементом.

В-четвертых, при дистанционной работе стороны трудовых правоотношений приобретают большую свободу в регламентации их формата.

Содержание гл. 25<sup>1</sup> ТК Республики Беларусь позволяет работнику и нанимателю на локальном уровне самостоятельно согласовывать достаточно много существенных условий трудового договора (порядок и частоту взаимодействия между сторонами, порядок и сроки выплаты работнику компенсаций за выполнение дистанционной работы, вопросы организации рабочего места, режим рабочего времени и времени отдыха, вопросы охраны труда и т. д.).

В связи с тем, что формат дистанционной работы предполагает большую свободу в саморегулировании дистанционного работника и несколько усекает круг обязанностей нанимателя, у государства, как у субъекта, определяющего и регулирующего трудовые отношения, возникает объективная необходимость повышенного контроля соблюдения и реали-

зации прав и законных интересов дистанционных работников и недопущения злоупотреблений со стороны нанимателей.

В-пятых, в дистанционных трудовых отношениях результат выполнения работы приобретает большее значение, чем распределение трудовой функции во времени, тем самым институт рабочего времени претерпевает свои закономерные изменения.

Использование ИКТ позволяет работникам самостоятельно распределять рабочее время в течение какого-либо периода. Критерием надлежащего выполнения дистанционным работником своих должностных обязанностей является не столько выполнение им своей трудовой функции в течение конкретного промежутка времени, сколько качественное и своевременное выполнение им конкретных заданий нанимателя, т. е. своеобразный результат его трудовой деятельности. Фактически, в дистанционных трудовых отношениях «результат труда» становится важнее «процесса труда».

В-шестых, в дистанционных трудовых отношениях претерпевает трансформацию организационный признак трудовых отношений.

Отсутствие у дистанционного работника стационарного рабочего места и отсутствие в гл. 25<sup>1</sup> ТК Республики Беларусь обязанности нанимателя по обеспечению такого работника всем необходимым оборудованием и средствами для выполнения дистанционной работы, а также усечение законодателем круга обязанностей нанимателя в сфере охраны труда позволяют сделать вывод, что в дистанционных трудовых отношениях по соглашению сторон организация рабочего места может быть возложена как на нанимателя, так и на работника. Это приводит к закономерной трансформации одного из трех ключевых признаков трудового отношения — организационного, что может служить источником злоупотреблений со стороны нанимателя по перекалыванию своей классической обязанности по организации труда на самого работника, выполняющего дистанционную работу, без выплаты соответствующего размера компенсаций.

В целях выравнивания в правах дистанционных работников с иными категориями работников на право получения предусмотренных в ТК Республики Беларусь компенсаций представляется возможным включить в гл. 25<sup>1</sup> ТК Республики Беларусь положения, регламентирующие обязанность нанимателя по соглашению сторон либо бесплатно предоставить работнику, выполняющему дистанционную работу, необходимое для работы оборудование либо выплатить работнику соответствующую соразмерную компенсацию в случае использования дистанционным работником собственного или арендованного оборудования.

Также представлением возможным возложение на нанимателя законодательно закрепленной в ст. 29<sup>1</sup> ТК Республики Беларусь обязанности по компенсации работнику расходов на приобретение электронной цифровой подписи для юридического взаимодействия с нанимателем в дистанционном формате.

В-седьмых, в дистанционных трудовых отношениях возникает «парадокс контроля» дистанционного работника со стороны нанимателя, который заключается в том, что работник, с одной стороны, обладает большей степенью свободы и самостоятельности, в виду того, что находится в некоторой степени «вне контроля» нанимателя, с другой — зачастую получает еще больший объем контроля со стороны нанимателя, который экстраполируется на частную жизнь работника. Из этого вытекает целый ряд проблем, заслуживающих отдельного рассмотрения, таких как регламентация использования технических средств контроля за работником, соблюдение неприкосновенности его частной жизни и т. д. [5, с. 83].

В-восьмых, в дистанционных трудовых отношениях становится как нельзя актуальной проблема стирания граней между профессиональной и частной жизнью дистанционного работника.

Эксперты Международной организации труда уже более 10 лет обращают внимание на то, что современный работник, даже находясь вне работы, используя свое конституционное право на отдых, все равно постоянно находится на связи с нанимателем (получая от него

задания по электронной почте и т. д.). При этом время отдыха теряет свое назначение, а работник продолжает осуществлять свои трудовые обязанности и вне рабочего места. Таким образом, фактическое рабочее время увеличивается до невероятных размеров [6, с. 125].

В отношении дистанционной работы эта проблема становится еще более актуальной. Поэтому перед законодательством стоит задача в четкой правовой регламентации вопросов учета рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников и недопущения злоупотреблений со стороны нанимателей.

Рассмотрим наиболее важные особенности содержания трудового договора как основного юридического факта возникновения, изменения и прекращения дистанционных трудовых отношений. *Существенными условиями* трудового договора о дистанционной работе являются условия о выполняемой трудовой функции, оплате труда, использовании для выполнения работы ИКТ.

Сама специфика дистанционной работы требует переосмысления понятия рабочего места работника и необходимости его фиксации в трудовом договоре. С одной стороны, рабочее место у дистанционного работника отсутствует и, ввиду того, что оно фактически может находиться в любой точке земного шара, то его закрепление в трудовом договоре теряет всякий смысл. С другой стороны, ТК Республики Беларусь содержит в себе ряд дополнительных прав и гарантий для лиц, проживающих на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС. В частности, такой работник имеет право на повышенную оплату труда (ст. 62 ТК Республики Беларусь), сокращенную продолжительность рабочего времени до 35 часов в неделю (ст. 114 ТК Республики Беларусь) и 7 часов в день (ст. 115 ТК Республики Беларусь), его отпуск имеет большую продолжительность и не могут быть заменены денежной компенсацией (ст. 161 ТК Республики Беларусь). Женщинам, постоянно (преимущественно) проживающим и (или) работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляется удлиненный отпуск по беременности и родам (ст. 184 ТК Республики Беларусь).

Для реализации полного объема этих трудовых гарантий дистанционным работником, постоянно или преимущественно проживающим на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, представляется необходимым включение в трудовой договор о дистанционной работе условия, что работник будет выполнять ее на этой территории.

Место осуществления дистанционной работы приобретает также важность в контексте решения вопроса о необходимости направления дистанционных работников в служебные командировки. Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению нанимателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы, кроме поездок в пределах населенного пункта, где располагается наниматель (ст. 91 ТК Республики Беларусь).

Исходя из условий ст. 3071 ТК Республики Беларусь о том, что на работников, выполняющих дистанционную работу, распространяется законодательство о труде, а сама гл. 251 ТК не содержит соответствующих особенностей и изъятий, то логично предположить, что на дистанционных работников распространяются все положения законодательства о направлении в служебные командировки, в том числе право на предусмотренные законодательством в связи с этим гарантии и компенсации.

В связи с этим возникает ряд вопросов о том, как определить место постоянной работы дистанционного работника, если оно не прописано в трудовом договоре. Также возникает вопрос о правомерности направления работника, выполняющего дистанционную работу, в поездки по рабочим вопросам в пределах населенного пункта расположения нанимателя, если сам работник находится за пределами такого населенного пункта. Будут ли являться служебными поездки дистанционного работника, находящегося на значительном удалении

от места нахождения нанимателя, к самому нанимателю по рабочим вопросам, не связанным с заключением, изменением и расторжением трудового договора?

Правовое решение этих вопросов в части компенсации работнику понесенных расходов и предусмотренных законодательством гарантий видится в фиксации в трудовом договоре преимущественного места (населенного пункта) осуществления дистанционной работы и индивидуально-правового регулирования этих вопросов в локальных правовых актах нанимателя.

Наибольший интерес в контексте дистанционной работы вызывают *отношения, связанные с социальным представительством дистанционных работников, ведением коллективных переговоров, и взаимоотношения между работниками (их представителями) и нанимателями*. Данные группы правоотношений направлены на обеспечение благоприятных условий труда работников и стабильности их трудовых отношений.

На основании ст. 354 ТК Республики Беларусь, а также поскольку в настоящее время отсутствует акт, который бы регулировал деятельность иных представительных органов работников в рамках социально-партнерских отношений, то на практике единственным полномочным представителем работников является профсоюз. Об ином, непрофсоюзном, представительстве речь может идти только на уровне организации, поскольку в ст. 359 ТК Республики Беларусь в качестве сторон соглашений всех уровней названы профсоюзы и их объединения [7, с. 633—634].

Как отмечают Ю. В. Васильева и С. В. Шуралева, с появлением нетипичных форм занятости, в особенности дистанционной работы, размываются традиционные представления о трудовом коллективе, появляется проблема реализации дистанционными работниками коллективных трудовых прав. При этом институт трудовых коллективов потребует в условиях дистанционной занятости комплексных исследований на стыке социологии, психологии, менеджмента, а также трудового права [8, с. 103—104].

По причине социальной трудовой разобщенности дистанционные работники могут не образовать коллектив или же фактически быть исключенными из участия в социальной жизни коллектива, что, в свою очередь, повлечет отсутствие вовлечения дистанционных работников в профсоюзное движение. Специальные исследования о степени вовлеченности работников, выполняющих дистанционную работу, в профсоюзное движение Республики Беларусь в настоящее время отсутствуют. Однако можно предположить, что она не является высокой. К. В. Нуштайкина отмечает также «низкую активность самих профсоюзов. Что касается дистанционных работников, то их объединение в профсоюзы еще более затруднительно, но в целях реализации своих социально-трудовых прав, им необходимо проявить социальную активность и не просто принять участие в управлении, а стать заинтересованным «соуправителем», т. е. перейти от «соучастия в управлении» к самоуправлению» [9, с. 154].

Представляется возможным согласиться с автором в том, что с учетом специфики дистанционного труда необходимо предложить работникам альтернативный представительный орган, который будет действительно интересен дистанционным работникам, мобилен и эффективен, а именно — общее собрание (конференцию) работников. Небезынтересным выглядит предложение автора в качестве способа участия в заседаниях общего собрания (конференции) работников дистанционных работников на расстоянии посредством ИКТ [9, с. 155].

Поскольку ст. 354 ТК Республики Беларусь не запрещает создание альтернативных профсоюзам представительных органов работников, а ст. 389 ТК Республики Беларусь прямо называет собрание или конференцию работников органом принятия решения о проведении забастовки, то в целях закрепления правового статуса общего собрания (конференции) работников организации представляется возможным внести соответствующие изменения в гл. 33 ТК Республики Беларусь и закрепить на законодательном уровне право дистанционных работников участвовать в реализации своих коллективных трудовых прав посредством ИКТ.

На наш взгляд, дистанционная форма работы также может выступать своеобразной дополнительной гарантией для лиц, совмещающих работу с обучением, поскольку создаст условия, способствующие не только эффективному освоению работниками учебных программ без непосредственного отрыва от производства, но и обеспечению отраслей экономики профессиональными кадрами требуемого уровня квалификации, обеспечению занятости на уровне государства в целом. В целях совершенствования трудового законодательства предлагается дополнить гл. 15 ТК Республики Беларусь «Совмещение работы с получением образования» рядом гарантий для лиц, совмещающих работу с получением образования, позволяющих при наличии технической возможности и их желания переводить данные категории работников на дистанционную работу.

**Заключение.** В целях эффективного правоприменения норм трудового законодательства, касающегося коллективно-договорного регулирования в отношении дистанционных работников, представляется возможным закрепить на законодательном уровне права дистанционных работников участвовать в реализации своих коллективных трудовых прав посредством ИКТ. В целях закрепления правового статуса общего собрания (конференции) работников организации представляется возможным внести соответствующие изменения в гл. 33 ТК Республики Беларусь «Общие положения о социальном партнерстве».

Для защиты прав дистанционных работников от злоупотреблений со стороны нанимателей в части выплаты им предусмотренных законодательством компенсаций предлагается дополнить часть вторую ст. 307<sup>2</sup> ТК Республики Беларусь словами следующего содержания:

«В случае использования работниками, выполняющими дистанционную работу, принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, связанных с выполнением дистанционной работы, наниматель выплачивает работнику, выполняющему дистанционную работу, компенсацию за их использование.»

С этой же целью предлагается дополнить ст. 29<sup>1</sup> ТК Республики Беларусь частью второй следующего содержания:

«В случаях, указанных в части первой настоящей статьи, наниматель возмещает работнику расходы, связанные с использованием работником аналогов собственноручной подписи.»

В целях реализации конституционного права на образование, а также снижения количества трудовые конфликты, связанных со злоупотреблениями со стороны нанимателей в отношении работников, совмещающих работу с обучением, предлагается дополнить ст. 205<sup>1</sup> ТК Республики Беларусь следующего содержания:

«Для работников, совмещающих работу с получением образования, по их желанию может быть установлена дистанционная работа при наличии технической возможности со стороны нанимателя.»

#### Список цитированных источников

1. Об изменении законов по вопросам трудовых отношений [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 г. № 273-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023.
3. Шоломицкая, И. В. Проблемные вопросы правового регулирования дистанционных трудовых отношений / И. В. Шоломицкая // Науч. тр. Белорус. гос. экон. ун-та. — Минск : БГЭУ, 2022. — Вып. 15. — С. 640—646.