

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
«Полоцкий государственный университет»

Региональный учебно-научно-практический Юридический центр

ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ В ПРАВЕ

Материалы международной
научно-практической конференции,
посвященной 20-летию юридического факультета
и 50-летию Полоцкого государственного университета

(Новополоцк, 6–7 октября 2017 г.)

В трёх томах
Том 2

Новополоцк
2017

УДК 34(082)
ББК 67я43

Рекомендован к изданию
советом юридического факультета
Полоцкого государственного университета (протокол № 7 от 04.09.2017 г.)

Редакционная коллегия:

И. В. Вегера, кандидат юридических наук, доцент (отв. редактор);
Д. В. Щербик, кандидат юридических наук, доцент;
В. А. Богоненко, кандидат юридических наук, доцент;
Е. Н. Ярмоц, кандидат юридических наук, доцент;
П. В. Соловьёв, магистр юридических наук

Рецензенты:

Г. А. Василевич, доктор юридических наук, профессор;
Т. И. Довнар, доктор юридических наук, профессор;
В. М. Хомич, доктор юридических наук, профессор

Традиции и инновации в праве : материалы междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 20-летию юрид. фак. и 50-летию Полоц. гос. ун-та, Новополоцк, 6–7 окт. 2017 г. : в 3 т. / Полоц. гос. ун-т, Регион. учеб.-науч.-практ. Юрид. центр ; редкол.: И. В. Вегера (отв. ред.) [и др.]. – Новополоцк : Полоцкий государственный университет, 2017. – Т. 2. – 288 с.

ISBN 978-985-531-570-5.

Предложены материалы, в которых обсуждаются проблемы юридической науки и практики с позиций преемственного и инновационного развития национальных правовых систем и международного права.

Адресован научной юридической общественности, практическим работникам, преподавателям, студентам юридических факультетов, слушателям переподготовки по специальности «Правоведение», а также всем, кто интересуется актуальными проблемами в праве.

УДК 34(082)
ББК 67я43

ISBN 978-985-531-570-5 (Т. 2)
ISBN 978-985-531-568-2

© Полоцкий государственный университет, 2017

**РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА:
В ОЖИДАНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС БЕЛАРУСИ**

К.Л. Томашевский,

профессор кафедры трудового и хозяйственного права, учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент

Потребность в правовом регулировании дистанционного труда не вызывает сомнений в условиях формирующегося информационного общества, бурного развития телекоммуникационных технологий, тенденции усиления гибких форм занятости. По данным последних исследований в США порядка 50 млн. работников (45 % от всех занятых граждан) трудоустроены с возможностью работы из дома, а 2,9 млн. работают дистанционно постоянно, в Великобритании 62% компаний имеют удаленных работников, а 34% работников работают вне офиса [1]. Хотя в Беларуси подобные статистические исследования официально не проводятся, есть косвенные основания полагать, что процент удаленно работающих граждан в нашей республике из года в год растет, в т.ч. с учетом увеличения числа IT-специалистов, способных выполнять свою работу вне офиса.

Научные исследования правового регулирования дистанционного труда проводились рядом российскими учеными, в т.ч. и на монографическом уровне [2]. В свою очередь правовое регулирование этого явления в Беларуси практически отсутствует. Расширение понятия «работа на дому» в ч.2 ст.304 Трудового кодекса (далее – ТК) Республики Беларусь Законом от 08.01.2004 №131-З не решило этой проблемы.

В своем докладе коснемся проекта закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь», разработанного во исполнение Указа Президента Республики Беларусь от 31.12.2016 №520 [3]. Данный законопроект разработан Национальным центром законодательства и правовых исследований Республики Беларусь и планируется к внесению в Палату представителей Национального собрания в декабре 2017 г.

Одна из важных новелл законопроекта – возможное дополнение ТК Беларуси новой главой 25-1 «Особенности регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу», включающей ст.ст. 307-1 – 307-5.

Потребность подобных дополнений в ТК Беларуси обосновывалась как в наших публикациях [4; 5], так и в статьях других белорусских исследователей (Е.В. Мотиной, Е.В. Панас, С.Э. Бахориной) [6; 7; 8]. Отрадно, что некоторые из рекомендаций ученых в этой части были учтены.

Далее несколько подробнее остановимся на планируемых новеллах, сравнивая их с опытом двух государств – членов ЕАЭС (России и Казахстана), которые урегулировали эту гибкую форму занятости ранее.

Согласно проекту ст. 307-1 дистанционной работой считается выполнение трудовой функции, определенной трудовым договором, с использованием ком-

муникационных и информационных технологий, вне места нахождения нанимателя и на рабочем месте, согласованном работником с нанимателем. Данная дефиниция достаточно удачна, поскольку учитывает сильные и слабые стороны формулировок ч.1 ст.312-1 ТК РФ 2001 г. (введена Федеральным законом от 05.04.2013 №60-ФЗ) и ч.1 ст.138 ТК Казахстана 2015 г.

В ст.307-1 ТК Беларуси предполагается закрепить еще три правила, в которых с минимальными отличиями восприняты ч.3–5 ст.312-1 ТК РФ.

В отличие от ст.3122 ТК РФ в проекте ст.307-2 ТК Беларуси предусматривается обязательное личное присутствие дистанционного работника при заключении с ним трудового договора. Данное правило не вполне оправдано. Дело в том, что дистанционный работник может находиться и за границей, а работу может при этом выполнять в интересах нанимателя, расположенного на территории Республики Беларусь. Поэтому неразумно требовать от такого работника личного приезда в Беларусь только для того, чтобы поставить свою подпись на трудовом договоре, условия которого могут быть согласованы между сторонами через Интернет (по Skype, электронной почте и т.д.). В этой связи стоило бы допустить при заключении трудового договора легальную возможность первоначального обмена электронными документами с последующим направлением письменного трудового договора нанимателем работнику заказным письмом.

К слову, подобный механизм обмена электронными документами предполагается закрепить в ст.307-2 ТК Беларуси при заключении соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора с работником, осуществляющим дистанционную работу.

Из ч.8 ст.312-2 ТК РФ разработчики восприняли также правило о том, что в трудовом договоре может предусматриваться дополнительное условие об обязанности работника, осуществляющего дистанционную работу, использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные нанимателем.

А из ч.1 ст. 312-3 ТК РФ предполагается перенести в ст.307-2 ТК Беларуси норму о том, что порядок и сроки обеспечения работников, осуществляющих дистанционную работу, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами; порядок и сроки представления работниками, осуществляющими дистанционную работу отчетов о выполненной работе; размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование работниками, осуществляющими дистанционную работу, принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств; порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором.

Из ч.2 ст.138 ТК Казахстана в ст.307-2 ТК Беларуси предлагается позаимствовать правило о том, что по соглашению сторон работнику, осуществляюще-

му дистанционную работу, могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением трудовых обязанностей.

Новым по сравнению в ТК РФ и Казахстана является всего одна норма из проекта ст.307-2 ТК Беларуси: «Способы и периодичность рабочих контактов работника, осуществляющего дистанционную работу, с нанимателем определяются в трудовом договоре.» Вопрос о том, для чего в трудовом договоре определять периодичность рабочих контактов нанимателя и дистанционного работника, остается открытым.

Проект ст.307-3, посвященной охране труда работников, осуществляющих дистанционную работу, почти дословно переписан из ч.2 ст. 312-3 ТК РФ.

В свою очередь проект ст.307-4 об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работника, осуществляющего дистанционную работу, сформулирован с существенными отличиями как от российской, так и казахстанской модели. Согласно белорусскому проекту на работников, осуществляющих дистанционную работу, распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящим Кодексом. Если иное не предусмотрено трудовым договором, режим рабочего времени и времени отдыха работника, осуществляющего дистанционную работу, устанавливается им по согласованию с нанимателем, особенности учета рабочего времени и времени отдыха определяются в трудовом договоре.

Для сравнения: по ч.1 ст. 312-4 ТК РФ, если иное не определено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению. В этом есть определенный резон, ведь наниматель (работодатель) далеко не всегда может проконтролировать момент начала и окончания рабочего дня у такого работника, время перерыва для отдыха и питания и т.д. Согласно же ч.3 ст.138 ТК Казахстана для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре. Из вышеуказанных трех моделей российский подход с закреплением диспозитивного правила о саморегулировании дистанционным работником режима рабочего времени и времени отдыха представляется наиболее приемлемым, учитывая сложность обеспечения учета отработанного им времени.

Принципиальное отличие проекта ст. 307-5 ТК Беларуси от ст. 312-5 ТК РФ касается оснований расторжения трудового договора с дистанционным работником по инициативе нанимателя. Если ТК РФ в этом случае открывает широкие возможности для индивидуально-договорного установления таких оснований, то разработчики белорусского проекта отсылают к основаниям, предусмотренным ТК Беларуси. Возникает резонный вопрос: если в этой части никакой специфики с дистанционными работниками нет, то зачем вообще эту норму включать в главу об особенностях регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу?

Ч.2 ст. 307-5 ТК Беларуси о механизме ознакомления работника с приказом об увольнении почти дословно повторяет ст. 312-5 ТК РФ.

В заключение доклада отметим, что ТК РФ оказал определяющее влияние на проект новой главы 25-1 «Особенности регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу» ТК Беларуси. Из пяти норм ст.138 ТК Казахстана белорусскими разработчиками воспринята только одна (абз. 2 ч.2). Остается надеяться, что до принятия Парламентом Беларуси законопроекта вышеуказанные его нововведения будут частично скорректированы, что позволит усовершенствовать данные нормы.

Список использованных источников:

1. Водянова, С. Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый трэнд на рынке труда. Перспективы распространения в России / С. Водянова // Перспективы распространения дистанционной занятости в России, 2014–2020 гг. Комментарии к результатам исследования. – Режим доступа: http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352. – Дата доступа: 07.10.2017.
2. Васильева, Ю.В. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики: монография / Ю.В. Васильева, С.В. Шуралева, Е.А. Браун; науч. ред. Ю.В. Васильева. – Пермь: Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2016. – 128 с.
3. Об утверждении плана подготовки законопроектов на 2017 год: Указ Президента Республики Беларусь от 31.12.2016 №520 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 14.01.2017. – №1/16866.
4. Томашевский, К.Л. Дистанционный труд: опыт законодательства Казахстана и России для его учета в Беларуси / К.Л. Томашевский // Правотворчество и правоприменение как фактор эффективного развития современных экономических систем : сб. науч. ст. / ГрГУ им. Я.Купалы ; редкол.: С.Е. Чебуранова (гл. ред.) [и др.]. – Гродно: ГрГУ, 2016. – С.163–166.
5. Томашевский, К.Л. К вопросу о правовом регулировании труда дистанционных работников в Беларуси, Казахстане и России / К.Л. Томашевский // Экономика, право, культура в эпоху общественных преобразований: Материалы междунар. науч.-практ. конф. \. 27 янв. 2017 г. – Алматы: Алмат. ф-л СПбГУП, 2017. С.434–439.
6. Мотина, Е.В. Дистанционная работа и основные признаки трудового правоотношения / Е.В. Мотина // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества: сб. науч. трудов по итогам III междунар. научно-практ. конф., 23-24 окт. 2015 г. / редкол.: Томашевский К.Л. (гл. ред.) и [др.]. – Минск: Междунар. ун-т “МИТСО”, 2015. С. 104–107.
7. Панас, Е.В. Правовое регулирование удаленной занятости: реалии и перспективы / Е.В. Панас // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества: сб. науч. трудов по итогам III междунар. научно-практ. конф., 23-24 окт. 2015 г. / редкол.: Томашевский К.Л. (гл. ред.) и [др.]. – Минск: Междунар. ун-т “МИТСО”, 2015. С. 116–118.
8. Бахорина, С.Э. Целесообразность оформления трудового договора при дистанционной работе // С.Э. Бахорина // Трудовое и социальное право. –2016. – №4. – С.17–20.

Научное издание

**ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ
В ПРАВЕ**

Материалы международной
научно-практической конференции,
посвященной 20-летию юридического факультета
и 50-летию Полоцкого государственного университета

(Новополоцк, 6–7 октября 2017 г.)

В трех томах

Том 2

Текст печатается в авторской редакции

Ответственный за выпуск *И. В. Вегера*

Техническое редактирование *Т.А. Дарьяновой*
Компьютерная верстка *П. В. Соловьёва*
Дизайн обложки *М. С. Мухоморовой*

Подписано в печать 20.09.2017. Формат 60×84 ¹/₁₆. Бумага офсетная. Ризография.
Усл. печ. л. 16,71. Уч.-изд. л. 18,64. Тираж 145 экз. Заказ 1075.

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования «Полоцкий государственный университет».

Свидетельство о государственной регистрации
издателя, изготовителя, распространителя печатных изданий
№ 1/305 от 22.04.2014.

ЛП № 02330/278 от 08.05.2014.

Ул. Блохина, 29, 211440, г. Новополоцк.