

НОВЫЙ. СОВРЕМЕННЫЙ. СБАЛАНСИРОВАННЫЙ.

Глава государства одобрил изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь

МИЛЬЯНЕНКО В.В.

23 июля Глава государства Александр Лукашенко подписал Закон Республики Беларусь «Об изменении законов» (далее – Закон), которым скорректированы нормы Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс). Нужно сказать, изменения в главном законодательном акте в стране, регулирующем сферу трудовых отношений, анонсировались давно, но, можно предположить, что достижение заинтересованными сторонами соглашения по ряду принципиальных вопросов потребовало больше времени, чем изначально предполагал законодатель. И действительно, даже беглое знакомство с новациями Трудового кодекса позволяет говорить о том, что число их велико, а значение – важное. Всего правкам подверглись более 200 статей Трудового кодекса, затрагивающих самые разные аспекты трудовых отношений. Что же изменилось?

Разумеется, Бюллетень Министерства труда и социальной защиты в ближайших номерах подробно расскажет о том, какие корректировки претерпели нормы Трудового кодекса. А пока предлагаем читателям познакомиться с ключевыми новациями в кодифицированном документе. О них 24 июля на пресс-конференции «Законодательное регулирование современных трудовых отношений. Новации Трудового кодекса», прошедшей в Белорусском телеграфном агентстве «БЕЛТА», рассказали представители министерства. Так, в мероприятии приняли участие Игорь СТАРОВОЙТОВ, заместитель Министра труда и социальной защиты Республики Беларусь, Валентина МАСЛОВСКАЯ, начальник главного юридического управления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Инна СЕЛИВОН, заместитель начальника главного юридического управления – начальник отдела нормативного правового регулирования трудовых отношений и экспертизы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, и Татьяна ЛУКЪЯНЧИКОВА, заместитель начальника управления оплаты труда в бюджетной сфере главного управления труда и заработной платы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Три главных направления

Говоря о работе над Законом, Игорь Старовойтов отметил, что его принятие было обусловлено необходимостью совершенствования норм Трудового кодекса, в том числе с учетом изменений в социально-экономической жизни страны, которые оказывают непосредственное и заметное влияние на трудовые и связанные с ними отношения, и согласования его нормативных предписаний с положениями других законодательных актов.

Сам факт появления законодательного акта представитель Министерства труда и социальной защиты назвал результатом совместной интенсивной работы многих заинтересованных сторон, среди которых и министерство (основной разработчик), и Федерация профсоюзов Беларуси (далее – ФПБ), и объединения нанимателей (и прежде всего, Конфедерация промышленников и предпринимателей (нанимателей), и разумеется, депутатский корпус, который принимал активное участие в доработке законопроекта после первого и второго чтения. Документ, по мнению эксперта, получился сбалансированным и учитывающим интересы обеих сторон трудовых отношений – и работников, и нанимателей (новые подходы к решению актуальных вопросов предлагаются и тем, и другим). С другой стороны, документ следует признать современным, поскольку некоторые его нормы отвечают не столько требованиям сегодняшнего дня, сколько дают возможность заглянуть в день завтрашний и учитывают еще только зарождающиеся на рынке труда тенденции.

Анализируя произошедшие в Трудовом кодексе изменения, Игорь Старовойтов выделил три главных направления, в которых велась работа по его корректировке:

1) приведение правовых предписаний Трудового кодекса в соответствие с актами законодательства, принятыми и вступившими в действие в последнее время, и прежде всего, законодательными актами Главы государства (указами, декретами), и их имплементация в кодекс;

2) изменение и совершенствование законодательства с учетом практики его применения: жизнь не стоит на месте, и применение отдельных правовых норм по мере изменения экономической реальности также потребовало их переосмысления и корректировки – с учетом предложений профсоюзных организаций и иных заинтересованных сторон;

3) повышение гибкости трудового законодательства. В этом плане можно напомнить, что еще в Директиве Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой

активности в Республике Беларусь» Глава государства ставил задачу по раскрепощению деловой инициативы и творческого потенциала граждан, что содействовало бы *«формированию развитой конкурентной среды, внедрению новых производственных и управленческих технологий, развитию инновационной деятельности, созданию новых рабочих мест, насыщению рынка товарами и услугами, увеличению налоговых поступлений в бюджет государства, повышению благосостояния и качества жизни»*. Названное в этом контексте повышение гибкости трудового законодательства, как считает Игорь Старовойтов, способно сыграть в данной работе свою немаловажную роль.

Но обо всем по порядку...

Регулирование работы по контрактам – в отдельной главе Трудового кодекса

Когда речь заходит об **имплементации норм, закрепленных в законодательных актах, в Трудовой кодекс**, следует, в первую очередь, назвать Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) и Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (в совокупности с Указом Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» (далее – Декрет № 29)). Понятно, в Трудовой кодекс как в кодифицированный документ включались только базовые правовые позиции. Некоторые нормы Декрета № 29 работают уже два десятка лет, и законодатель резонно решил, что пришло время отразить их в ключевом документе, регулирующем сферу трудовых отношений.

Следует обратить внимание на то, что в ряде случаев нормы не просто переносились из одного документа в другой, но детально анализировались экспертами, обсуждались и даже претерпевали после такого обсуждения серьезные изменения. И только после этого попадали в Трудовой кодекс. То есть – и это важно понять – перенос норм не происходил автоматически, формально.

Наиболее ярким примером таких дискуссий и такой работы стала судьба нормы о **праве нанимателя изменять существенные условия труда работника** в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, предупредив об этом его письменно не позднее чем за семь календарных дней. Данное положение закреплено в подпункте 3.2 пункта 3 Декрета № 5 и применяется с 1 января 2015 г. (несмотря на то что статьей 32 Трудового кодекса предусмотрен иной –

более продолжительный – срок для данных целей, а именно один месяц). В результате обсуждения, как рассказал представитель Министерства труда и социальной защиты, было принято консолидированное экспертное решение о необходимости возвращения к практике уведомления работников об изменении существенных условий их труда за один месяц. Эксперты посчитали, что семь дней – не достаточный срок для того, чтобы работник в случае несогласия с решением нанимателя и последующего увольнения сумел найти новую работу. Глава государства одобрил такой подход, и в Декрет № 5 в ближайшее время будут внесены требующиеся изменения.

В целом, что касается контрактной формы найма, нужно отметить появление в Трудовом кодексе новой отдельной главы, посвященной этим вопросам, – главы 18¹ «Особенности регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты». В ней прописаны основы заключения и действия контрактов, заключаемых с работниками, среди которых есть некоторые совершенно новые положения, призванные повысить уровень гарантий в отношении работников. Особо выделим два таких момента.

Первый момент касается **материальной ответственности работников, работающих по контракту**. Специалисты, читающие эти строки, наверняка, хорошо знают о том, что в настоящее время норма Декрета № 29 предполагает необходимость прописывать в условиях контракта полную материальную ответственность работника. Получается, что работники, работающие по контракту, и те, трудовые отношения с которыми регулируются трудовыми договорами, находятся в разном положении, и к ним применяются разные нормы законодательства. Здесь имеется в виду, что в отношении работников, работающих по обычному трудовому договору, положениями коллективных договоров, соглашений или нанимателем может предусматриваться возможность применения ограниченной материальной ответственности. В отношении «контрактников» такая возможность не предусмотрена. После обсуждения проблемы с представителями ФПБ было принято решение о том, что необходимо поддержать тех людей, которые работают на контракте, а проще говоря создать для всех работников равные условия материальной ответственности.

Чтобы уже не возвращаться к данным вопросам, Игорь Старовойтов здесь же упомянул об изменениях в законодательстве, касающихся **понятия реального ущерба**. Дело в том, что до сих пор имеет место практика, при которой руководители организаций, подвергшихся со стороны контролирующих органов за определенные нарушения наложению штрафных санкций, в дальнейшем обязывают работников их возмещать. Нужно понимать, что, будучи ориентированными на юридическое лицо, такие штрафы и размер имеют соответствующий. И сейчас, чтобы изменить эту практику, а также для

того, чтобы и судебным органам дать определенный сигнал, в Трудовой кодекс вносятся изменения, в соответствии с которыми четко определяется, что является реальным ущербом (а работник несет ответственность только за реальный ущерб), и прямо указывается, что штрафы не относятся к такому ущербу. Эта норма будет применяться ко всем работникам – и к работающим на условиях заключенных с ними контрактов, и к работающим по обычным трудовым договорам.

Второй момент, призванный повысить уровень гарантий в отношении работников, связан с **изменением подходов к заключению и продлению контрактов**. Этим вопросам будет посвящена отдельная новая статья Трудового кодекса – статья 261³ «Срок действия контракта. Продление контракта. Заключение нового контракта. Прекращение контракта в связи с истечением срока его действия». В чем заключаются ее новации?

В настоящее время нанимателю в соответствии с Декретом № 29 предоставлено право заключать с работниками контракты, и в этом вопросе он ограничен, по сути, только запретом заключать контракты на срок меньше одного года. При этом, – на это следует обратить особое внимание, – в любое время действия пятилетнего срока контракта он может быть продлен на один год. Практика показывает, что наниматели на многих предприятиях весьма часто используют эту возможность и продляют контракты с работниками именно на год, даже несмотря на то, что данные работники работают долго и добросовестно. И так повторяется из года в год. Говоря об этом, Игорь Старовойтов усомнился в том, можно ли подобную практику оценить положительно, и аргументировал свою позицию тем, что для повышения эффективности работы работник должен ощущать определенную связь с предприятием и не должен чувствовать себя, скажем так, временщиком.

Представитель Министерства труда и социальной защиты не скрывал: особенно настойчиво данный вопрос поднимала ФПБ, эксперты которой приложили немало усилий для того, чтобы убедить законодателя в необходимости изменения подходов к заключению и продлению контрактов. И после многочисленных и продолжительных дискуссий им удалось отстоять свою позицию: в обновленной редакции Трудового кодекса эти подходы действительно кардинально меняются. Позиция поддержана в итоге, в том числе, специалистами Министерства труда и социальной защиты, а на финишной стадии согласования законопроекта – и Главой государства, которому на предстоящие изменения указывалось особо, поскольку эти нормы отличаются от тех, что закреплены в Декрете № 29. В чем же заключается эта позиция?..

В отношении контрактной формы найма в Трудовом кодексе сохраняется главный принцип – принцип свободы заключения контракта, означающий, что, если изначально контракт был заключен на год или на два года, то в последующем каждая сторона трудовых отношений – и наниматель, и работник – может на свободной основе решить для себя вопрос о продлении контракта. Вместе с тем, при продлении контрактов будет действовать следующая схема. Если с вновь пришедшим работником контракт заключается, предположим, на один год (такое решение нанимателя представляется вполне оправданным и позволяет в полной мере убедиться в наличии у работника необходимых нанимателю профессиональных навыков), то по окончании этого срока и при наличии у обеих сторон желания продолжить трудовые отношения контракт будет продляться на максимальное оставшееся в рамках пятилетнего срока время. В нашем условном примере – на четыре года.

Соответственно, если при приеме на работу с работником заключается контракт сроком на два года, то его продление (при согласии обеих сторон продолжить трудовые отношения) будет происходить на три года.

А что делать, если контракт изначально был заключен на пять лет? Предложение о заключении нового контракта в этом случае должно предполагать оформление трудовых отношений с добросовестным работником на срок не менее трех лет.

Игорь Старовойтов, при этом, выразил надежду на то, что таким образом будет исправлена ситуация с контрактами, когда трудовые отношения ежегодно продляются на минимально возможный (годовой) срок.

Одновременно в измененной редакции Трудового кодекса учтены ситуации, при которых сам работник может не захотеть продлять трудовые отношения на продолжительный период. Для этого в статье 261³ Трудового кодекса для работников предусмотрена возможность заявить о желании продлить трудовые отношения на меньший срок. Сделать это можно будет, получив уведомление нанимателя с предложением о продлении контракта. В этом случае и у нанимателя появится право заключить с работником контракт на меньший срок, скажем, на один год, даже если продление контракта должно было состояться на четыре года.

В отличие от ситуаций, когда решение о продлении контракта принимается сторонами трудовых отношений свободно, в трудовом законодательстве останутся нормы, предписывающие нанимателю продлять контракт с работником в обязательном порядке. Так, контракт в соответствии со статьей 261⁵ Трудового кодекса должен быть обязательно продлен:

1) с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

2) с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

3) с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, – не менее чем до достижения указанного возраста.

Новый отцовский отпуск

Второе важное направление, в котором происходило изменение норм Трудового кодекса, – это совершенствование законодательства с учетом практики его применения, а также новых тенденций в сфере трудовых отношений.

В Трудовом кодексе вновь появляется исключенная из него в свое время статья 186, но теперь она будет называться «Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка». Игорь Старовойтов так прокомментировал этот шаг законодателя:

– Мы максимально уравнили права женщин и мужчин в части воспитания детей: и одни, и другие могут уходить в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также пользоваться иными гарантиями, предусмотренными для таких случаев действующим законодательством. Вместе с тем, новая статья преследует несколько другой подход: мы хотели создать возможность для мужчин, у которых рождается ребенок, быть вместе с семьей и оказывать необходимую помощь в первые дни жизни ребенка, которые часто оказываются для семьи, особенно молодой, и самыми непростыми. Помимо социального характера, такой шаг призван способствовать и укреплению белорусских семей, более тесному сближению ее членов на фоне укрепления взаимопонимания во время воспитания детей.

В мире широко используется подобный опыт, и мы внимательно изучали международную практику его применения. Более 20 стран имеют такие отпуска, конечно, разные по времени и по условиям их предоставления.

Что же в этом плане предлагается сделать в Беларуси? В соответствии со статьей 186 обновленного Трудового кодекса такой отпуск продолжительностью 14 дней будет

предоставляться отцам (отчимам). Закрепленная в норма предполагает, что данной возможностью мужчины смогут воспользоваться в течение шести месяцев с даты рождения ребенка.

Что для этого нужно будет сделать? Разумеется, написать заявление с соответствующей просьбой, тем самым поставив нанимателя в известность о своем желании получить отпуск. И наниматель обязан будет отпустить работника.

Здесь необходимо сделать важную оговорку: норма, которая вводится в действие, пока не предполагает оплаты предоставляемого отпуска. Вместе с тем, этой же статьей предусматривается, что в коллективном договоре либо самим нанимателем может быть установлена норма, по которой такой отпуск будет предоставляться не только с сохранением среднего заработка, но и с увеличением его продолжительности. Одним словом, вопросы предоставления дополнительных по сравнению с Трудовым кодексом гарантий можно урегулировать в локальных нормативных правовых актах и по договоренности с первичной профсоюзной организацией.

Кстати, такой отпуск, несмотря на то что уходом за ребенком до достижения им возраста трех лет может заниматься не только женщина, но и мужчина, пока будет предусмотрен Трудовым кодексом исключительно в отношении отцов (отчимов). Право женщин воспользоваться им не закреплено в законодательстве в данный момент. Вместе с тем Игорь Старовойтов пообещал в будущем подумать над тем, чтобы это право предоставить и женщинам в случае, когда в социальный отпуск по уходу за маленьким ребенком уходит отец.

Гарантии или препятствия?

Обновляя Трудовой кодекс, разработчик Закона подумал не только о папах, но и о мамах: ряд измененных норм адресован именно женщинам–матерям. При этом, как заметил Игорь Старовойтов, корректируются нормы, которые еще какое-то время назад справедливо воспринимались в обществе как **меры по защите и поддержке материнства**, а сегодня могут становиться препятствием для женщин в их карьерном росте. В частности, из нынешней редакции статьи 263 Трудового кодекса исключается норма, согласно которой запрещается привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни, а также их направление в служебную командировку.

Как заметил представитель Министерства труда и социальной защиты, в странах Европы такие нормы отменили уже давно, теперь вот пришла очередь и в нашей стране сделать такие корректировки в законодательстве.

Измененная норма будет лаконичной: *«Женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работе в ночное время, выходные дни и направляться в служебную командировку только с их письменного согласия»*. Таким образом, в случае, когда у нанимателя есть необходимость направить работающую у него маму ребенка до 14 лет, например, в служебную командировку, а сама работница согласна с тем, чтобы выехать в командировку, для принятия решения достаточно будет получить ее письменное согласие. То есть, право выбора в подобных ситуациях остается за работниками, а устранение законодательных ограничений способно положительно влиять, как уверены в Министерстве труда и социальной защиты, на продвижение работника по службе и его более прочное закрепление на рабочем месте.

Барьер скрытому сокращению

Еще одна важная новация в законодательстве о труде – изменение, внесенное в статью 48 Трудового кодекса, то есть в **нормы, регулирующие вопросы выплаты выходного пособия**. Касается это, в частности, выплаты выходного пособия в случаях, когда работник увольняется в связи с несогласием с изменением существенных условий труда. Так, в настоящее время в статье 32 Трудового кодекса закреплена норма, согласно которой к числу изменений существенных условий труда относится и изменение режима рабочего времени. И в Министерстве труда и социальной защиты обратили внимание на распространение практики, при которой работники увольняются в связи со значительным сокращением нормы своего рабочего времени. Специалисты министерства видят в этом признаки скрытого сокращения работников.

Судите сами. Если работник, предположим, работал на условиях восьмичасового рабочего дня, а в последующем наниматель предлагает перевести его на неполное рабочее время с ежедневной работой в течение трех часов, понятно, что и заработок такого работника сократится примерно в три раза. Что сделает работник в этой ситуации? Правильно, уволится, скорее всего, на основании пункта 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса, то есть, в связи с отказом от продолжения работы с измененными существенными условиями труда. Наниматель, как и требует законодательство, выплатит

ему двухнедельное выходное пособие. Что это дает? Такая уловка избавляет нанимателя от необходимости выплачивать трехкратный среднемесячный заработок, что потребовалось бы в случае сокращения ненужного работника.

Чтобы исправить складывающуюся ситуацию, было внесено предложение, которое активно обсуждалось и с профсоюзами, и с нанимателями, и заключается в том, чтобы в случае прекращения трудового договора по основанию, указанному в пункте 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса, по причине установления неполного рабочего времени менее половины его нормальной продолжительности работнику выплачивалось выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка. Данное дополнение внесено в статью 48 Трудового кодекса.

Больше совместительства – всякого и разного!

Возможности для работников расширяет и новация, связанная со **снятием некоторых ограничений при работе по совместительству**. В действующей редакции статьи 345 Трудового кодекса закреплено, что продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 111–114 Трудового кодекса. Вместе с тем здесь же оговаривается, что работники, находящиеся в отпусках без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемых по инициативе нанимателя в случаях необходимости временной приостановки работ или уменьшения их объема, могут работать по совместительству полный рабочий день (смену). Законодатель решил пойти еще дальше в части предоставления возможности работать по совместительству, и дополнением в указанную статью Трудового кодекса разрешил работать полный рабочий день (смену) по совместительству также работникам, находящимся в трудовых отпусках по основному месту работы. Конечно, такая работа может выполняться в случае, если у самого работника есть желание и возможность ее выполнять.

Особенно актуальной, по мнению представителей Министерства труда и социальной защиты, новая норма станет для работников с большой продолжительностью трудового отпуска, в течение которой они, при желании, смогут и отдохнуть, и поработать дополнительно.

Организовать коллективные трудовые отношения станет проще

Ряд изменений внесен в **вопросы, касающиеся коллективных трудовых отношений**. Комплекс данных вопросов серьезно обсуждался с белорусскими профсоюзами. В итоге, в Трудовой кодекс были внесены изменения в статьи 365 и 367.

В первом случае речь идет о регулировании сферы действия коллективного договора. Согласно обновленному Трудовому кодексу эта сфера будет разделена надвое: положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, будут применяться в отношении всех работников организации. А вот действие иных положений коллективного договора получит распространение на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме. В отношении применения этих норм наниматель, профсоюзная организация и работники будут договариваться отдельно.

Что касается статьи 367 Трудового кодекса... Новация, на которую следует обратить внимание, касается сроков действия коллективного договора и предусматривает, что действие имеющегося в организации коллективного договора, соглашения с согласия его сторон может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Такое продление срока действия этого документа оформляется дополнительным соглашением.

Таким образом упрощается организационная сторона продления срока действия коллективного договора, соглашения в случае, когда его содержание по-прежнему устраивает все договаривающиеся стороны.

Еще гибче, еще эффективнее

Наконец, как было сказано выше, одним из важных направлений, в котором велась работа по корректировке Трудового кодекса, является повышение гибкости трудового законодательства и расширение применения гибких форм занятости. В этом плане, в первую очередь, нужно говорить о пересмотре подходов к применению **норм о временном переводе работников**. В настоящее время статьями 33 и 34 Трудового кодекса предусматривается только возможность временного перевода в связи с производственной необходимостью и в случае простоя. Такой перевод осуществляется без согласия работника на срок не более месяца. В дополнение к этому появится новая форма

временного перевода – на срок до шести месяцев в течение календарного года с письменного согласия работника на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю. Такой подход закладывается в новой статье – статье 32¹ Трудового кодекса. Новый трудовой договор при этом не заключается, а оплата труда, предоставление трудового отпуска, привлечение к дисциплинарной, материальной ответственности, регулирование иных вопросов, требующих принятия решений со стороны нанимателя, осуществляются нанимателем, с которым у работника заключен трудовой договор.

Говоря о гибких формах занятости, стоит помнить и о том, что они отличаются от, скажем так, обычной занятости, предполагающей создание и наличие у нанимателя рабочего места, работу с полным рабочим временем, ежедневное (в рабочие дни) появление работника на рабочем месте и иные «стандартные» признаки трудовых отношений. Гибкие формы занятости позволяют более эффективно использовать труд работников. И тут новым и важным инструментом и нанимателя, и работника может стать **дистанционная работа**.

Оговоримся, дистанционных работников не нужно путать с фрилансерами, которые по большому счету никому не подчиняются и выполняют работу чаще всего на условиях гражданско-правовых договоров (и так происходит в каждом случае получения и выполнения заказов).

Для того, чтобы урегулировать базовые вопросы применения такой формы занятости, в Трудовой кодекс введена новая глава – глава 25¹ «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу».

В статье 307¹ Трудового кодекса дается определение такой формы занятости, согласно которому дистанционной признается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий.

Идеология появившейся в Трудовом кодексе главы, по словам Игоря Старовойтова, предполагает, что новые нормы помогут удовлетворить запросы нанимателей на привлечение работников по ряду специальностей и профессий без создания для них рабочих мест. Наоборот, работники будут работать удаленно, а результат труда – предоставлять нанимателю с применением средств связи, интернет-технологий и т.д. Уровень самостоятельности таких работников будет высок. При этом важно, что и работник, и наниматель будут иметь соответствующие гарантии и выполнять все обязательства друг перед другом.

В Министерстве труда и социальной защиты понимают, что данный тренд на рынке занятости продолжит крепнуть, а количество таких работников – возрастать. И более того, надеются, что сделанный шаг поможет сократить сектор нелегальной, «серой» занятости, не позволит все увеличивающемуся сегменту рынка труда оказаться за рамками трудовых отношений.

Можно добавить, что Министерство труда и социальной защиты не намерено для новой формы занятости разрабатывать некую отдельную примерную форму договора, как это сделано, например, в отношении обычных трудовых договоров и контрактов. Однако в трудовом договоре, когда он заключается с дистанционным работником, однозначно должно быть указано, что в основе трудовых отношений лежит дистанционная работа.

Работникам, работающим дистанционно, будут предоставляться все те же права и гарантии, которые даются Трудовым кодексом работнику с обычной занятостью.

В определенной мере нормы Трудового кодекса о дистанционной работе ориентированы в будущее и позволят Беларуси идти в ногу с другими странами, учитывающими современные тенденции развития рынка труда.

В заключение отметим: Конституционный Суд Республики Беларусь в своем решении от 9 июля 2019 г. № Р1185/2019 признал Закон соответствующим Конституции Республики Беларусь.

Закон вступает в силу через шесть месяцев после его официального опубликования. На момент подготовки публикации документ официально опубликован еще не был, а потому сказать точно, когда он обретет силу, станет возможно лишь после его появления на Национальном правовом Интернет-портале Республики Беларусь.