СЕКЦИЯ VI
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

УДК 349.23/.24:004

ПОНЯТИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Т. В. Чеченок

Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины», Республика Беларусь

Научный руководитель Е. А. Ковалева

Рассмотрены современные проблемы трудового права Республики Беларусь в условиях цифровизации экономики, распространения дистанционной и платформенной занятости. Выявлены и предложено разрешить такие проблемы: пробелы в регулировании заключения трудового договора с дистанционными работниками и неопределенность их правового статуса, гарантий информационной безопасности в новых формах занятости.

Ключевые слова: трудовое право, дистанционная работа, трудовой статус, цифровизация, занятость, информационная безопасность.

THE CONCEPT OF REMOTE WORK UNDER THE LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF BELARUS

T. V. Chechenok

Francisk Skorina Gomel State University, the Republic of Belarus

Scientific supervisor E. A. Kovaleva

The article is devoted to the consideration of modern problems of labor law of the Republic of Belarus in the context of digitalization of the economy, the spread of distance and platform employment. The following problems have been identified and proposed to be resolved: gaps in the regulation of the conclusion of an employment contract with remote workers and the uncertainty of their legal status, information security guarantees in new forms of employment.

Keywords: employment law, remote work, employment status, digitalization, employment, information security.

В условиях современного развития технологий и цифровизации особую распространенность получает такой вид занятости, как дистанционная работа. По данным Международной организации труда, до вспышки эпидемии COVID-19, число дистанционно занятых по всему миру было около 10 %. Сегодня это число выросло более чем в 4 раза. Каждый год их количество растет на 1–3 %. Согласно статистике после эпидемии количество вакансий с предложением удаленной работы увеличилось на 135 %, а также чаще всего «удаленщиками» являются люди с высшим образованием. При этом 80 % удаленных сотрудников испытывают меньше стресса, связанного с работой [1].

В белорусском трудовом законодательстве дистанционная работа нашла свое отражение не так давно. Глава 251 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) посвящена данной форме занятости, где в ст. 3071 дается легальное определение понятию «дистанционная работа» как работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий [2].

Исходя из определения, мы можем выделить два основных признака дистанционной работы: работа вне места нахождения нанимателя и связь с ним через информационно-коммуникационные технологии (далее – ИКТ). Трудовое законодательство не содержит понятия «место нахождения нанимателя» и в главе 25^1 ТК оно не разъясняется. Мы можем обратиться к гражданскому законодательству как к аналогии права относительно определения места нахождения юридического лица. В соответствии с ч. 2 ст. 50 Гражданского кодекса Республики Беларусь место нахождения юридического лица определяется местом нахождения его постоянно действующего исполнительного органа (административно-территориальная единица, населенный пункт, а также дом, квартира или иное помещение, если они имеются), а в случае отсутствия постоянно действующего исполнительного органа – иного органа или лица, имеющих право действовать от имени юридического лица без доверенности.

По мнению Е. В. Чичиной, именно в этом возникает сложность при квалификации труда как дистанционного, так как у юридического лица могут быть филиалы и иные обособленные структурные подразделения. В такой ситуации работник может находиться в разных с нанимателем филиалах и в связи с этим коммуницировать с ним по ИКТ, а по определению дистанционной работы, данному в Трудовом кодексе, его могут квалифицировать как дистанционного работника и применять специальные нормы [3, с. 186]. Поэтому целесообразно ст. 307^1 ТК дополнить положением, согласно которому дистанционной работой является работа, выполняемая работником вне места нахождения нанимателя, а также в обособленных структурных подразделениях юридического лица с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий.

Как определено в ст. 307^2 ТК, для заключения трудового договора необходимо личное присутствие дистанционного работника. Это противоречит ст. 307^1 ТК и может вызвать неудобства для заключения договора, учитывая возможность нахождения потенциального работника в другом городе или за границей.

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 ИКТ в любом месте, где будет удобно самому работнику. Такой формат, безусловно, очень удобен и актуален, однако это создает начало возникновения опасностей для конфиденциальности информации. При использовании личных устройств и домашних сетей конфиденциальность становится под угрозу. Необходимо разработать и внедрить обязательные требования к обеспечению защиты конфиденциальной информации и персональных данных. Закон Республики Беларусь от 28 декабря 2009 г. № 113-З «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» [4] создает правовую основу для использования электронных документов, однако требуется дальнейшая адаптация этих норм к специфике трудовых отношений.

Дальнейшее развитие законодательства в сфере регулирования дистанционной работы должно учитывать появление новых форм занятости, таких как фриланс и платформенная занятость. Необходимо разработать правовые механизмы, обеспе-

чивающие баланс между гибкостью трудовых отношений и защитой прав работников в условиях цифровой экономики.

Таким образом, можно сделать вывод, что дистанционная работа в Республике Беларусь стремительно развивается и положительно влияет на занятость в эпоху цифровизации, а также комфорт работников. Однако данный характер занятости требует дальнейшего развития и усовершенствования законодательными средствами и введением специальных норм. При изучении положительных сторон дистанционной работы также были выявлены некоторые недостатки, которые мы предлагаем устранить.

Необходимо дополнить определение дистанционной работы в ч. 1 ст. 307^1 ТК следующим образом: «Дистанционной работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя, а также в обособленных структурных подразделениях юридического лица с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий».

1. Предоставить потенциальным работникам – кандидатам на дистанционную работу возможность заключать трудовой договор дистанционно, уточнив 1 и 2 предложения в ч. 1 ст. 307^2 ТК следующим образом: «Заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается как при личном присутствии такого работника, так и путем обмена электронными документами либо путем отправления письменного трудового договора нанимателем работнику и обратно посредством заказной корреспонденции».

2. Обеспечить на законодательном уровне правовую основу и порядок обеспечения безопасности для конфиденциальной информации.

Литература

1. Статистика удаленной работы. – Минск, 2026. – URL: https://inclient.ru/remote-work-stats/ (дата обращения: 02.03.2026).
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 08.07.2024 г. // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 03.03.2026).
3. Чичина, Е. В. Работники, выполняющие дистанционную работу, как отдельная категория работников / Е. В. Чичина // Теоретико-прикладные аспекты занятости эффективной организации труда в современных условиях / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь. – Минск, 2019. – С. 181–189.
4. Об электронном документе и электронной цифровой подписи : Закон Респ. Беларусь, 28 дек. 2009 г. № 113-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 14.10.2022 г // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 04.03.2026).

УДК 349.412.3

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗЕМЕЛЬНЫХ УЧАСТКОВ В ГРАНИЦАХ СПЕЦИАЛЬНОГО ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОГО ПАРКА «АВГУСТОВСКИЙ КАНАЛ»

А. Д. Нагорная

Белорусский государственный университет, г. Минск

Научный руководитель И. С. Шахрай

Исследованы особенности правового регулирования предоставления и использования земельных участков в границах специального туристско-рекреационного парка «Августов-