

# ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ МЕСТА ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ

**М. А. Азарова**

*Белорусский государственный университет, г. Минск;*

*mariya.azarova.1999@mail.ru:*

*науч. рук. – Е. В. Мотина, канд. юрид. наук, доц.*

Данная работа посвящена анализу проблем, связанных с включением в Трудовой кодекс Республики Беларусь норм о дистанционной работе. В частности, рассматриваются вопросы закрепления обязанности личного присутствия дистанционного работника в момент заключения трудового договора, определения места заключения трудового договора с дистанционным работником и связанный с ними вопрос сферы действия трудового законодательства Республики Беларусь. Практическое значение данного исследования состоит в обосновании необходимости включения отдельных диспозитивных правовых норм в новую главу Трудового кодекса Республики Беларусь «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу» с учетом сделанных предложений. Вносится предложение о введении электронной формы заключения трудового договора с дистанционными работниками.

**Ключевые слова:** дистанционная работа; заключение трудового договора; диспозитивность норм трудового права; место заключения трудового договора; сфера действия трудового законодательства.

Общественные отношения усложнились с внедрением информационных технологий, которые дали возможность заключать договоры дистанционно. Трудовое законодательство Республики Беларусь должно учитывать эти тенденции. Поэтому проект закона о внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь предусматривает новую главу о дистанционной работе. Легализация в трудовом законодательстве дистанционной работы подразумевает необходимость решения определенных проблем, связанных с внедрением этого института. Мы затронем проблему определения места заключения трудового договора с дистанционным работником и связанный с ней вопрос сферы применения трудового законодательства Республики Беларусь.

Проект изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) предусматривает обязанность личного присутствия соискателя в момент заключения трудового договора. По нашему мнению, такая обязанность не в полной мере согласуется с сущностью дистанционной работы как особой формы трудовой деятельности. Поэтому предлагаем, что эту норму стоит сформулировать диспозитивно. Докажем это следующим образом. Особенность дистанционной работы как раз и заключается в том, что трудовая функция работника может осуществляться

вне места заключения трудового договора или вне места работы (вне местонахождения организации-нанимателя), в том числе без соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, устанавливающих время начала и окончания работы, перемещение между рабочими местами» и т.д. [1, с. 49]. Например, перспектива применения дистанционного труда заключается в приглашении иностранных специалистов в белорусские учреждения образования, научно-исследовательские центры. Исходя из вышеуказанного, представляется нелогичным обязывать таких работников приезжать в Республику Беларусь исключительно для заключения трудового договора лично.

Устранив вышеуказанную обязанность, возникает вопрос о порядке и форме заключения трудового договора с дистанционным работником. Известно, что трудовой договор должен заключаться в письменной форме. Традиционно трудовой договор заключается на бумажном носителе. Однако с внедрением цифровых технологий появилась возможность заключения различных договоров в электронной форме, что уже используется в практике многих стран. Так, и с введением в действие Закона Республики Беларусь от 28.12.2009 г. № 113-З «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» появилась возможность заключать трудовой договор в форме электронного документа, что в соответствии со ст. 22 вышеуказанного закона не противоречит требованию об обязательной письменной форме документа. Трудовой договор в форме электронного документа позволяет соискателю находиться в любом месте, в том числе за пределами Республики Беларусь, в момент заключения такого договора.

Тем не менее, возможность заключения трудового договора в электронной форме вне места нахождения нанимателя может создать проблему, сопряженную с вопросом применения белорусского права к трудовым правоотношениям с дистанционным работником, находящимся за пределами Республики Беларусь.

Сфера действия трудового законодательства Республики Беларусь определена следующим образом: «Трудовой кодекс Республики Беларусь применяется в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь...». Проект изменений в ТК в ст. 307-2 определяет, что местом заключения трудового договора ... является место нахождения нанимателя. Такая норма позволяет нам определить сферу действия белорусского права в случае, названном выше, однако нам следует рассматривать такую норму как общее правило (об исключении из такого правила будет сказано ниже).

Второй вариант решения проблемы связан с применением коллизионных норм международного частного права. Он является наиболее

уместным при заключении трудовых договоров с иностранными гражданами, например, когда их национальное законодательство закрепляет следующее положение: «Действие настоящего Кодекса распространяется на работников и работодателей, расположенных на территории Республики Казахстан, в том числе филиалы и (или) представительства иностранных юридических лиц, прошедшие учетную регистрацию...» Такая норма «привязывает» действие трудового кодекса ко всем работникам, находящимся на территории этого государства. Однако, в таком случае наблюдается конкуренция норм белорусского и иностранного права при регулировании трудовых правоотношений между дистанционным работником и белорусским нанимателем, поэтому при разрешении возникшего спора о применимом праве суды будут руководствоваться именно коллизионными принципами международного частного права.

Среди коллизионных принципов международного частного права можно выделить следующие: закон места работы (*lex locilaboris*), закон работодателя юридического или физического лица (*lex personalis / lex societalis*). Суть первого можно объяснить тем, что возникновение, изменение, прекращение и приостановление трудовых отношений регулируются законодательством той страны, на территории которой работа выполняется, выполнялась или должна была выполняться. Вышеназванный принцип вряд ли применим к названной проблеме, так как особенностью трудового договора и трудового правоотношения о дистанционной работе является выполнение трудовой функции вне места работы. Закон работодателя юридического или физического лица можно сформулировать следующим образом: договор регулируется правом страны, где находится учреждение, которое наняло работника [2, с. 448]. Он уместен в применении к проблемной ситуации, названной выше, и соотносит место заключения трудового договора с местом нахождения нанимателя.

Решить проблему можно, определив применимое право в самом трудовом договоре. Статья 7 ТК, перечисляя источники регулирования трудовых отношений, называет трудовой договор. Это норма вытекает из того, что трудовое право сочетает в себе как императивный, так и диспозитивный методы правового регулирования трудовых отношений. Исходя из этого, можно включить условие о применимом праве в трудовой договор о дистанционной работе, и такое условие будет соответствовать сущности дистанционной работы. Этот вариант является наиболее уместным в ситуации, которая будет названа ниже.

Проблемная ситуация, связанная с применимым правом, возможна в случае заключения трудового договора филиалом белорусской организации, находящимся за пределами Республики Беларусь. Действительно,

в данном случае местонахождение нанимателя – Республика Беларусь, но императивность нормы ст. 307-2 ТК может создать проблему дискриминации работников. Например, в штате работников структурного подразделения, расположенного за пределами Республики Беларусь, числятся как граждане Республики Беларусь, так и граждане того государства, в котором находится это структурное подразделение, и при этом законодательство иностранного государства предусматривает лучшие условия, чем законодательство Республики Беларусь (например, закреплена большая продолжительность основного трудового отпуска). Возникает вопрос о применимом праве: применять ли в отношении иностранных граждан их законодательство, а в отношении белорусских граждан – белорусское, либо в отношении всех белорусское законодательство или иностранное. По нашему мнению, в таком случае решение вопроса о применимом праве можно отдать на усмотрение сторон (то есть вносить такое условие в трудовой договор), но при этом законодательно его ограничить: 1) такое условие должно быть предусмотрено в отношении всех работников; 2) использовать необходимо то законодательство, которое улучшает положение работников. Следовательно, ст.307-2 проекта изменений в ТК, как представляется, следует сформулировать диспозитивно: «Местом заключения трудового договора, а также дополнительных соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора является место нахождения нанимателя, если иное не предусмотрено трудовым договором с дистанционным работником».

#### Библиографические ссылки

1. Орловский, Ю. Правовое регулирование трудовых отношений в современных условиях // Хозяйство и право. 2011. № 2. С. 48-52.
2. Международное частное право : учеб.пособие / В. П. Мороз [и др.] ; под ред. В. П. Мороза. – Минск :Адукацыя і выхаванне, 2016.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. от 17.07.2018 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
4. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 ноября 2015 г., № 414-V : с изм. и доп. от 04.07.2018 г. // ЮРИСТ– комплекс правовой информации (законодательство) Республики Казахстан | ПАРАГРАФ-WWW. – Режим доступа: [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=38910832#pos=4;-137&sel\\_link=1005793541](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#pos=4;-137&sel_link=1005793541). – Дата доступа: 28.04.2019.
5. Об электронном документе и электронной цифровой подписи [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 28 декабря 2009 г., № 113-З : с изм. и доп. от 08.11.2018 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.