



GRATA
INTERNATIONAL

Local Knowledge
for Global Business

www.gratanet.com

Дистанционная работа в Беларуси (включая дистанционную работу иностранных работников)

Нормативно-правовое регулирование дистанционной работы

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее — ТК) в главе 25-1 регулирует особенности труд работников, осуществляющих дистанционную работу.

Понятие, механизм дистанционной работы, специальные обязанности работодателя и работников

Согласно статье 307-1 ТК под дистанционной работой подразумевают работу, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием информационно-коммуникационных технологий для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем.

Отличительные особенности дистанционной работы

1. дистанционная работа представляет собой вид наемного труда, то есть на работника распространяется социально-трудовые гарантии, компенсации, права и обязанности, установленные общими нормами законодательства о труде (предоставление отпусков, установленная продолжительность рабочего времени, оплата труда, компенсационные выплаты и т.д.);
2. дистанционный работник осуществляет свою трудовую функцию вне местонахождения нанимателя, а значит в трудовом договоре отсутствует условие о рабочем месте, и работник вправе выбирать его по своему усмотрению. В связи с этим в трудовом договоре обязательно должно быть указано, что работа является дистанционной. Местом заключения трудового договора (дополнительных соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора) является место нахождения нанимателя;
3. для осуществления своей трудовой функции и взаимодействия с нанимателем дистанционный работник использует информационно-коммуникационные технологии (интернет, различные системы передачи данных, компьютерные устройства (компьютеры, планшеты, смартфоны и т.д.).

Таким образом, дистанционной работой будет считаться работа, которая позволяет передавать результаты своего интеллектуального труда посредством использования информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет. Дистанционные работники будут выполнять работу, результатом которой является не материальный продукт, а информация, сведения, объекты интеллектуальной собственности. Такими работниками являются, например, бухгалтеры, работники ИТ-сектора, юристы, преподаватели, маркетологи.

В период дистанционной работы наниматель:

1. вправе предоставить работнику оборудование, являющееся собственностью

нанимателя, установить на личный компьютер работника программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, необходимые для выполнения работником своих трудовых функций;

2. обязан регулярно начислять и выплачивать заработную плату;
3. обязан ознакомить работника с инструкцией по охране труда, а также с требованиями по соблюдению безопасности работы с оборудованием и средствами, которые предоставил наниматель.

В период дистанционной работы работник обязан использовать оборудование, являющееся собственностью нанимателя, программно-технические средства, рекомендованные нанимателем, исключительно в целях выполнения своих трудовых обязанностей, не передавать и не допускать использование третьими лицами.

В соответствии со статьей 307-2 ТК заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии такого работника. Дополнительные соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, могут заключаться путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника.

Если соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается путем обмена электронными документами, то наниматель обязан направить в течение двух рабочих дней со дня заключения соглашения работнику, выполняющему дистанционную работу, оформленный надлежащим образом экземпляр данного соглашения на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.

Ознакомление работника, выполняющего дистанционную работу, с приказом нанимателя о прекращении трудового договора осуществляется путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника. Если ознакомление работника осуществляется путем обмена электронными документами, наниматель в день прекращения трудового договора обязан направить работнику, выполняющему дистанционную работу, оформленную надлежащим образом копию приказа на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.

Трудовым договором регулируются:

1. порядок и сроки обеспечения работников необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
2. условия обмена между нанимателем и работником, выполняющим дистанционную работу, электронными документами или сообщениями в электронном виде (в том числе СМС-сообщениями, файлами и записями), содержащими письменные (технические) задания;
3. способы и периодичность рабочих контактов работника, выполняющего дистанционную работу;
4. условие об обязанности работника использовать при исполнении трудовых обязанностей оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные нанимателем;
5. размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование работниками, выполняющими дистанционную работу, принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

Письменные задания, иная информация для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, а также иные документы, не требующие ознакомления работника под подпись, могут направляться путем обмена файлами с текстами документов в электронном виде. При этом в случае необходимости ознакомления работника с документами под подпись работник, выполняющий дистанционную работу, может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами или файлами с текстами этих документов в электронном виде с обязательным последующим направлением в течение двух рабочих дней работнику копий документов на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.

Процедура перевода работников на дистанционную работу

Перевод работников на дистанционную работу с согласия работника осуществляется на основании заявления и приказа, к трудовому договору оформляется дополнительное соглашение.

В соответствии со статьей 32 ТК нанимателю предоставлено право в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами без согласия работника изменить существенные условия труда при продолжении работником работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре. В данном случае наниматель обязан обосновать причины, в связи с которыми изменяются существенные условия труда, и письменно предупредить работника не позднее чем за один месяц.

Если перевод работника на дистанционную работу вызван обоснованными причинами неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, то сделать это он может, предупредив работника за один календарный день.

При отказе работника от перехода на дистанционную работу трудовой договор прекращается по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК. В этом случае работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Плюсы, минусы в механизме дистанционной работы

Плюсы	Минусы
<ol style="list-style-type: none"> 1. снижение производственного травматизма; 2. отсутствие требований по организации рабочих мест в соответствии с законодательством по охране труда; 3. лояльное решение нанимателей для сохранения кадров в период кризисных ситуаций (неблагоприятной эпидемиологической обстановке); 4. внедрение и совершенствование электронного документооборота. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. отсутствие должного контроля за работой сотрудников; 2. снижение исполнительской дисциплины; 3. несогласованность действий сотрудников (проблема коммуникации сотрудников, оформления, передачи и визирования (подписания) распорядительных и иных документов); 4. снижение производительности труда (затягивание сроков принятия решений, сбои в обмене информацией, ухудшение качества выполнения работ).

Возможность дистанционной работы для иностранных работников

Трудовое законодательство Беларуси не содержит запретов о приеме на работу дистанционно иностранных

работников.

Особенностью трудовой деятельности иностранцев в Беларуси является то, что они могут работать только при условии наличия у нанимателя:

1. разрешения на привлечение иностранной рабочей силы (необходимо получать, если наниматель принимает на работу более 10 иностранцев или в результате у него в совокупности будет работать более 10 иностранцев. Не учитываются высококвалифицированные работники, иностранцы, привлекаемые в качестве руководителя коммерческой организации, в создании которой они участвовали, если наниматель является резидентом Парка высоких технологий (ПВТ), лица, на которых не распространяется действие Закона о внешней трудовой миграции;
2. специального разрешения на занятие трудовой деятельностью (необходимо получать на каждого иностранца, кроме случаев, когда наниматель резидент ПВТ; иностранец является гражданином Российской Федерации, Республики Армения, Республики Казахстан, Кыргызской Республики; иностранец является лицом, на которое не распространяется действие Закона о внешней трудовой миграции).

Заключение трудового договора с иностранцем-работником, выполняющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии такого работника. Прием на работу осуществляется в соответствии с требованиями трудового законодательства Беларуси.

Особенности документов, предъявляемых при приеме на работу иностранцем:

1. легализация документов об образовании (не требуется легализация, если заключено международное соглашение о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях, выдаваемых на территории Беларуси и иностранных государств);
2. трудовая книжка иностранца может служить лишь источником для получения информации об опыте или стаже работы. Белорусский наниматель должен оформить на иностранца-дистанционщика трудовую книжку установленного образца;
3. наличие договора обязательного медицинского страхования или договора медицинского страхования, заключенного с иностранной страховой организацией на случай оказания им медицинскими учреждениями скорой медицинской помощи (кроме граждан стран СНГ и т.д.).

Дополнительно, помимо требований, предусмотренных ст. 307-2 ТК, в трудовой договор иностранца-дистанционщика должны быть включены условия о порядке изменения и прекращения трудового договора в случае аннулирования специального разрешения, условия переезда дистанционного работника в Беларусь, страхования, проживания его на территории Беларуси. Срок трудового договора не должен превышать срок действия специального разрешения если такое требуется, т.е. такой трудовой договор не может быть бессрочным. Трудовой договор должен составляться на русском или белорусском языке, а также на языке понятном работнику.

Данный договор требуется зарегистрировать в органах по гражданству и миграции в течение 1 месяца с момента его заключения. Резиденты ПВТ не должны регистрировать трудовой договор, но должны уведомить в течение трех рабочих дней подразделение о том, что такой договор был заключен и приложить соответствующие копии.

Обращаем внимание, для въезда иностранного гражданина на территорию Беларуси необходима национальная виза. Иностранец может претендовать на получение въездной визы типа С или D. Цель поездки – работа (праца).

Въездная виза типа С:

Однократная, двукратная, многократная

Срок- не более 90 суток

Въездная виза типа D:

Многократная

Срок – свыше 90 суток, но не более 5 лет

Специализации

[ТРУДОВОЕ ПРАВО](#)

Регионы

[БЕЛАРУСЬ](#)

