

## **ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ-НАДОМНИКОВ**

**Н. В. Тарасюк, Национальный центр законодательства  
и правовых исследований Республики Беларусь**

Надомный труд, учитывая гибкость его организации и дополнительные возможности получения дохода, создает возможность быть экономически активными для лиц, вынужденных находиться дома в силу различных причин субъективного характера. Однако указание на отдельные группы работников, которым предоставляется преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому (ст. 305 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [1]), не определяет общих тенденций заключения трудовых договоров с надомниками, поскольку в последнее время наметилась тенденция перехода от позиции «работать дома в связи с невозможностью работать в офисе» к позиции «работать дома в связи с отсутствием необходимости работы в офисе» [2].

В качестве основных признаков выполнения работы надомниками, закрепленных в определении, содержащемся в ст. 304 ТК выделяют выполнение работы с использованием оборудования, предоставляемых нанимателем или приобретаемых за счет средств этого нанимателя. Статья 306 ТК допускает возможность использовать оборудование работника-надомника с выплатой нанимателем компенсации за его износ. Анализ международных актов (Конвенция МОТ № 177 «О надомном труде»), а также законодательства ряда зарубежных стран (например, ст. 310 ТК Российской Федерации, ст. 98 ТК Республики Армения, ст. 210 ТК Республики Казахстан, ст. 301 ТК Туркменистана) свидетельствует о практике закрепления в определении понятия «работники-надомники» возможности выполнения работы с использованием оборудования как нанимателя, так и самого работника.

Полагаем целесообразным закрепить в определении понятия работников-надомников, содержащемся в ст. 304 ТК и п. 1 Положения об условиях труда работников-надомников, возможность выполнения работы работниками-надомниками с использованием оборудования, в том числе приобретаемого надомниками за свой счет.

Особая правовая регламентация труда работников-надомников связана с местом выполнения ими трудовых обязанностей – «на дому» (ст. 304 ТК). Организация труда в надомных условиях допускается только для лиц, которые имеют «необходимые жилищно-бытовые условия» (ч. 1 ст. 306 ТК). Ряд ученых склоняется к мнению, что основным отличием работников-надомников от остальных является то, что они не обязаны выполнять порученные им работы в служебном или производственном помещении нанимателя, в связи с чем формулировку «на дому» следует трактовать шире – как выполнение работы по месту жительства работника

или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях нанимателя [2; 5]. Более детального урегулирования требуют следующие вопросы: что является «необходимыми жилищно-бытовыми условиями»; должно ли это быть местом жительства работника либо иным жилым помещением; должна ли работа выполняться в жилом помещении или могут использоваться также хозяйственные постройки; есть ли ограничения в отношении количества проживающих в помещении, используемом работником-надомником для выполнения работы. Полагаем целесообразным позаимствовать опыт России в части запрещения предоставлять надомникам виды работ, создающие неудобства для соседей (п. 12 Положения об условиях труда надомников РФ) [6].

Урегулирование обозначенных вопросов в трудовом законодательстве устранил определенные сложности правоприменения и позволит более широко использовать такую гибкую форму занятости, как надомничество.

### **Список использованных источников**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2012.

2. Халимончик, Д. А. Где же дом работника-надомника? / Д. А. Халимончик // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2012.

3. Об утверждении Положения об условиях труда работников-надомников: постановление М-ва труда Респ. Беларусь, 11 апр. 2000 г., № 48 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2012.

4. О надомном труде: Конвенция МОТ, 20 июня 1996 г., № 177, Женева / Консультативный совет региональных профсоюзных объединений [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: [http://uraltradeunion.ru/acts/mezdunarod/nadomn\\_trud.html](http://uraltradeunion.ru/acts/mezdunarod/nadomn_trud.html). – Дата доступа: 01.06.2012.

5. Чичина, Е. В. О некоторых аспектах нестандартных видов занятости / Е. В. Чичина // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2012.

6. Положение об условиях труда надомников: постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, 29 сент. 1981 г., № 275/17-99 // Консультант Плюс: Версия Проф. Технология Проф [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2012.