

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ТРУДА НА ДОМУ

Применение труда на дому в отраслях экономики становится все шире. Вот и в Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы такой труд упоминается как один из инструментов стимулирования экономической активности незанятого населения. Внимание к нему объясняется прежде всего тем, что труд на дому по сути представляет собой оптимальную форму реализации права на труд для граждан, имеющих пониженную трудоспособность, а также возможность экономии для субъектов хозяйствования в случаях, когда выполнение определенных работ не требует оборудования рабочих мест и финансирования некоторых сопряженных расходов. При этом использование труда на дому выгодно обеим сторонам трудовых правоотношений — как работнику, так и нанимателю.

Стоит разобраться, каким образом можно организовать выполнение работником необходимых нанимателю работ на дому и как правильно оформить, нормировать и оплачивать такой труд.

Организация и регулирование трудовых отношений работников-надомников осуществляются в соответствии с республиканскими и локальными нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее — Трудовой кодекс);
- коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами (контрактами).

Согласно части первой статьи 304 Трудового кодекса **работниками-надомниками** считаются *лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом с использованием собственных материалов, оборудования, инструментов, механизмов, приспособлений или выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств нанимателя.*

Наличие трудового договора дает возможность отличить труд на дому от других видов деятельности. Например, не может быть отнесена к труду на дому предпринимательская деятельность, выполняемая на дому, или работа на приусадебном участке. Работников-надомников необходимо отличать и от домашних работников, которые хоть и работают в похожих (домашних) условиях, но выполняют иную по своей сути работу (оказывают гражданам в домашнем хозяйстве техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности, выполняют иные работы, предусмотренные законодательством).

Согласно части второй статьи 304 Трудового кодекса под работой на дому понимается работа, которую работник-надомник выполняет *по месту его жительства или в других помещениях по его выбору вне помещений нанимателя.*

В содержании этой нормы важно разобраться. Исходя из положений части первой статьи 19 Гражданского кодекса Республики Беларусь *местом жительства гражданина* признается место нахождения (адрес) жилого помещения, право владения, распоряжения и (или) пользования которым возникло у гражданина по основаниям, установленным законодательными актами, либо населенный пункт, где этот гражданин постоянно или

преимущественно проживает, а при невозможности установить такое место — место жительства (при его отсутствии — место пребывания), указанное в документе, удостоверяющем личность, либо другом документе о регистрации, либо место нахождения имущества этого лица.

Кроме того, работа может выполняться в *других помещениях*. Таким образом, следует полагать, законодательство, прежде всего жилищное законодательство, допускает различные варианты пользования помещениями для целей труда на дому: на основании договора найма, на праве собственности, аренды нежилых помещений и т.д.

При этом жилищные условия, а также условия работы в нежилых помещениях должны отвечать соответствующим требованиям и учитывать *следующие факторы*:

- характер трудовой деятельности;
- возможность планировки рабочего места;
- обеспечение безопасности работника и проживающих с ним членов его семьи (если речь идет о труде на дому по месту жительства);
- другие факторы, связанные с выполнением надомного труда.

Реальная возможность организации труда на дому определяется нанимателем с учетом экономической целесообразности его применения, в том числе и наличия жилищно-бытовых условий для выполнения такой работы.

Заключение трудового договора о выполнении работы на дому

При организации работы на дому наниматель имеет право заключить трудовой договор с любым лицом при соблюдении требований законодательства относительно возраста работника, состояния его здоровья (для конкретных видов работы), профессиональных навыков и т.п.

В соответствии со статьей 305 Трудового кодекса **преимущественное право** на заключение трудового договора о выполнении работы на дому предоставляется *определенным категориям граждан*, а именно:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов — до 18 лет);
- инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии);
- лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях;
- лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;
- лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также получающим образование в дневной форме получения образования;
- лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности.

Поскольку все категории граждан, предусмотренные статьей 305 Трудового кодекса, имеют между собой равные права, выбор конкретного работника для заключения с ним трудового договора зависит от нанимателя. Он

может заключить трудовой договор с инвалидом, студентом или женщиной, имеющей детей.

В то же время законодательство, как и во многих иных случаях, не допускает отказ в заключении трудового договора о выполнении работником работы на дому по дискриминационным причинам.

При приеме на работу на условиях выполнения ее на дому нанимателю не запрещено заключать с работником договор с условием предварительного испытания.

Трудовой договор о работе на дому может заключаться с работником в соответствии с требованиями статьи 17 Трудового кодекса на:

- неопределенный срок;
- определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор);
- время выполнения определенной работы (срочный трудовой договор);
- время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с Трудовым кодексом сохраняется место работы (срочный трудовой договор);
- время выполнения сезонной работы (срочный трудовой договор).

При заключении трудового договора с лицами, желающими выполнять работу на дому, на них в полной мере распространяются условия, предусмотренные статьей 26 Трудового кодекса. Так, наниматель обязан потребовать:

- документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);
- трудовую книжку, за исключением впервые принимаемого на работу и совместителей;
- документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;
- направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством;
- индивидуальную программу реабилитации инвалидов (для инвалидов);
- декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинскую справку о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

Трудовой договор с работниками-надомниками заключается с согласия двух сторон — нанимателя и работника. Работники-надомники обладают трудовыми правами в соответствии с законодательством и условиями трудового договора (контракта). Этот локальный документ должен содержать, как того требует статья 19 Трудового кодекса, в качестве обязательных *следующие сведения и условия:*

- данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;
- место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;

• трудовая функция работника. При этом наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам, утвержденным в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь;

- основные права и обязанности работника и нанимателя;
- срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);
- условия оплаты труда;
- режим труда и отдыха (*если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя*).

Трудовой договор, заключаемый с работником-надомником, по существу устанавливает статус работника, имеющий отличия от других трудовых договоров, которые определяются *следующими признаками*:

- место выполнения работы;
- личный характер труда;
- обеспечение средствами труда.

Место выполнения работы согласно части первой статьи 306 Трудового кодекса рассматривается с точки зрения организации труда в надомных условиях: труд допускается в случаях, когда соблюдаются необходимые жилищно-бытовые условия, т.е. у работника имеется реальная возможность выполнять работу на дому.

В последнее время, необходимо отметить, характер труда на дому кардинально изменился. Вместо неквалифицированного ручного труда стал применяться труд с использованием современных информационных и коммуникационных технологий, что в свою очередь требует высокого уровня квалификации работников-надомников.

В трудовом договоре могут также предусматриваться иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

Конкретные индивидуальные условия выполнения работы на дому согласуются сторонами и указываются в трудовом договоре (контракте) или в приказе (распоряжении) нанимателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме. Прием на работу работника-надомника оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Приказ объявляется работнику под роспись. При этом возможна *следующая формулировка приказа*: Если работник ранее не работал, на нанимателе лежит обязанность завести на него трудовую книжку в порядке и на условиях, определенных законодательством о труде.

Инспекция МНС Республики Беларусь
по Осиповичскому району