

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Статья посвящена проблемам действующего трудового законодательства, связанного с обеспечением трудовой дисциплины дистанционными работниками. В результате сделан вывод, что при дистанционной работе контроль за соблюдением дисциплины основывается на результатах труда, своевременности и качестве выполнения заданий.

The article is devoted to the problems of the current labor legislation related to the provision of labor discipline by remote workers. As a result, it was concluded that during remote work, control over compliance with discipline is based on the results of work, timeliness and quality of tasks.

*Ключевые слова:* дисциплина труда; дистанционный работник; правила внутреннего трудового распорядка; трудовой договор.

*Key words:* labour discipline; remote worker; internal labour rules; employment contract.

Дисциплина труда, являясь необходимым условием совместной работы в любом обществе, представляет собой важную социально-экономическую и правовую категорию.

Как правовая категория дисциплина труда выступает в четырех аспектах. Это один из основополагающих принципов трудового права (принцип исполнения трудовых обязанностей сторонами трудового договора); элемент трудовых правоотношений; один из ключевых институтов трудового права, который представляет собой систему норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок организации, обязанности работника и нанимателя; фактическое поведение, т. е. уровень соблюдения всеми на производстве дисциплины труда [1, с. 124].

Правовую основу дисциплины труда составляет совокупность юридических норм (правил) поведения, установленных законом, иными нормативными правовыми актами о труде, в том числе и локальными правовыми актами.

С развитием технологий и переходом на дистанционную форму занятости возникает необходимость адаптации традиционных норм трудового права к новым условиям. В выборочное исследование по изучению занятости населения, проводимое Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь, были включены вопросы, касающиеся дистанционной работы. Результаты показали, что дистанционная занятость в 2025 г. составила 0,6% от численности занятого населения [2].

Законодательное признание дистанционной работы как особой формы занятости и закрепление ее в гл. 25-1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) было вызвано необходимостью учесть специфику удаленного труда, где работник не находится под визуальным контролем нанимателя.

Согласно ст. 307-1 ТК, дистанционная работа определяется по двум ключевым признакам: выполнение трудовой функции вне места нахождения нанимателя; использование общедоступных информационно-коммуникационных сетей для выполнения трудовой функции и взаимодействия с нанимателем. Эти признаки кардинально меняют природу трудовых отношений, подходы к обеспечению дисциплины труда.

Дистанционный работник – это работник в классическом правовом понимании, на которого в полной мере распространяются базовые принципы и обязанности, закрепленные в трудовом законодательстве, формирующие основу дисциплинарных отношений независимо от места выполнения трудовых функций.

Закрепление базовых обязанностей работника в действующем законодательстве применимо к дистанционной форме занятости с последующей конкретизацией и интерпретацией. Так, при удаленной работе обязанность работника бережно относится к имуществу нанимателя трансформируется в необходимость обеспечить сохранность переданного оборудования, программного обеспечения, конфиденциальной информации, полученной при осуществлении трудовых обязанностей, и т. д.

Установление обязанности по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) не исключает дистанционных работников, однако создает проблему практического применения: традиционные ПВТР, разработанные для работников, находящихся в пределах видимости и доступности руководства, малоэффективны.

Таким образом, общее правовое положение дисциплины труда для дистанционного работника формально не отличается от обычного сотрудника. Однако уже на этом уровне возникают первые серьезные вопросы о практической реализации общих норм в специфических условиях удаленной работы. Основной проблемой, с которой сталкивается наниматель, является необходимость адаптации ПВТР к реалиям дистанционной работы. Это может включать разработку новых норм и правил, которые учитывают специфику удаленной работы, а также внедрение технологий для контроля за соблюдением дисциплины труда.

Еще одной сложностью, с которой сталкиваются наниматели в условиях дистанционной работы, является отсутствие прямого контроля за работой сотрудников. В традиционной офисной среде руководитель может легко оценить производительность работника, наблюдая за его действиями. В случае удаленного труда это становится сложнее, так как взаимодействие опосредуется цифровыми каналами связи, наниматели вынуждены полагаться на доверие и самодисциплину удаленных сотрудников, что не всегда приводит к ожидаемым результатам.

По общему правилу, дистанционным работникам устанавливается режим рабочего времени по согласованию с нанимателем либо определяется работником самостоятельно, что указывается в трудовом договоре, локальных правовых актах.

Самостоятельное определение рабочего времени влечет за собой вопросы, касающиеся учета рабочего времени и его оплаты. О. А. Кожевников и М. В. Чудиновских отмечают неясность того, как удаленный работник будет доказывать наличие сверхурочной работы, работы в ночное время, а также в выходные и праздничные дни [3].

Нанимателю необходимо разработать новые методы оценки производительности, которые будут учитывать специфику удаленной работы. Это может включать использование программ для мониторинга рабочего времени, регулярные отчеты о выполнении задач и другие инструменты. Например, использование ежедневных или еженедельных отчетов позволяет руководителям отслеживать процесс выполнения работы сотрудников и выявлять возможные проблемы на ранних стадиях [4, с. 381].

В результате дистанционная работа представляет собой не просто выполнение возложенной на работника трудовой функции вне офисной среды, а особый правовой режим, где фокус с контроля за процессом работы смещается на контроль за результатом.

Также с переходом на удаленный формат работы трудовой договор для дистанционных работников обретает новое значение. Он перестает быть лишь формальным документом, который устанавливает общие условия труда, становится важным инструментом регулирования дисциплины. Правильное применение норм и составление договора для данной категории работников предотвращает множество правовых конфликтов.

Важным аспектом, который необходимо учитывать при составлении трудового договора для дистанционного работника, является конкретизация его обязанностей. Необходимо исключить абстрактные формулировки, которые могут привести к правовой неопределенности. Следует указывать более точные, измеримые и проверяемые условия, в некоторых случаях следует указывать уточняющие временные рамки.

Вторым условием, которое необходимо предусматривать в трудовом договоре, является определение способа и канала коммуникации с нанимателем. В условиях удаленной работы важно установить перечень официальных каналов связи и определить их правовой статус, например, признавать сообщения, поступающие на электронную почту организации и (или) через систему обмена сообщениями, официальной корреспонденцией, равнозначной письменным документам, установить обязанность работника проверять указанные каналы [5, с. 109]. Такие условия позволяют установить четкие правила коммуникации и избежать ситуаций, когда работник не получает информацию.

Кроме того, особое внимание следует уделить вопросам безопасности информации. В трудовом договоре необходимо указывать обязательства работника по соблюдению конфиденциальности, защите персональных данных и данных организации.

В заключение следует отметить, что трудовой договор в условиях удаленной работы должен быть юридически корректным, максимально адаптированным к специфике работы. Качественно составленный трудовой договор для дистанционного работника представляет собой комплексный регламент дисциплины труда, детально прописывающий способы исполнения

трудовых обязанностей, коммуникации с нанимателем, позволяя предотвратить большинство потенциальных споров по вопросам нарушения трудовой дисциплины. Нанимателю при составлении трудового договора необходимо избегать правовых пробелов и обеспечить соблюдение всех необходимых требований посредством конкретизации и интерпретации условий.

Традиционные инструменты, такие как положения ПВТР и должностные инструкции общего типа, оказываются малоэффективными для дистанционной работы. Они требуют существенной переработки или замены специальными регламентами, которые будут учитывать особенности удаленного взаимодействия. Это может включать в себя новые формы коммуникации, способы контроля и оценки работы, а также механизмы обратной связи.

Необходимо изменить неприменимые нормы ПВТР, т. е. избежать юридически некорректных формулировок путем создания отдельного раздела, который регулирует особенности труда дистанционных работников.

В результате можно проследить, что при дистанционной работе происходит смещение фокуса с контроля за процессом на контроль за результатом. Традиционно трудовая дисциплина основывается на контроле за процессом: присутствие работника на рабочем месте, соблюдение и выполнение установленных регламентов. Однако в условиях дистанционной работы акценты смещаются. Наниматели начинают ориентироваться на результаты труда: своевременность и качество выполнения заданий становятся основными критериями оценки эффективности работы.

### Список использованной литературы

1. **Копеева, А. И.** Понятие и значение дисциплины труда / А. И. Копеева, К. М. Сулык, О. А. Умрилова // Трибуна ученого. – 2022. – № 8. – С. 122–124.

2. **Сколько** белорусов работают удаленно? Белстат привел статистику // БЕЛТА. – URL: <https://belta.by/society/view/skolko-belorusov-rabotajut-udalенno-belstat-privel-statistiku-733489-2025/> (дата обращения: 22.01.2026).

3. **Груздев, С. С.** Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом / С. С. Груздев, Н. В. Чернышова, А. И. Егоров // Lex Russica. – 2023. – Т. 76, № 12. – С. 181–192. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-truda-distantsionnyh-rabotnikov-v-rossii-i-za-rubezhom> (дата обращения: 22.01.2026).

4. **Лушников, А. М.** Курс трудового права. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека : учеб. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – 879 с.

5. **Особенности** правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников : учеб. пособие / отв. ред. Ю. Л. Орловский. – М. : Контракт, 2014. – 303 с.