

Законодательство о надомном труде Республики Беларусь и Российской Федерации: сравнение на предмет соответствия международным трудовым стандартам¹

Аннотация. В связи с происходящими общемировыми процессами цифровизации не стоит на месте и трудовое законодательство, адаптируя формы занятости к изменяющимся условиям построения цифровой экономики. Если правовое регулирование надомного труда осуществлялось в СССР в начале XX в., то дистанционный труд (в особенности труд компьютерных надомников) стал объектом регулирования в Российской Федерации и Республике Беларусь лишь в XXI в. В статье проводится сравнительный анализ норм законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации о надомном труде на предмет определения его соответствия международным трудовым стандартам. Автором высказываются некоторые предложения по дальнейшему совершенствованию трудового законодательства в этой сфере.

Ключевые слова: надомный труд, дистанционный труд, работник-надомник, работник, наниматель, работодатель, Трудовой кодекс, занятость, трудовой договор, трудовое отношение.

Краткий исторический экскурс в регулирование надомного труда

Понятие надомного труда (надомничества) было известно советскому трудовому законодательству еще с начала 1920-х гг. Так, в ст. 1 Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г.² была предусмотрена норма о распространении КЗоТ и на труд работников, выполняющих работу на

дому. Вместе с тем в примечании к этой же статье было дано поручение Совету Народных Комиссаров (СНК) издать особое постановление, устанавливающее изъятия по применению данного Кодекса в отношении лиц, работающих на дому. Постановлением СНК РСФСР от 02.07.1923 «Об изъятиях по распространению Кодекса законов о труде 1922 г. на квартирников»³, как отмечает И. Я. Киселёв, для нанимателей «был

¹ Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 19-18-00517).

² СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

³ СУ РСФСР. 1923. № 63. Ст. 611.

© Томашевский К. Л., 2019

* Томашевский Кирилл Леонидович, доктор юридических наук, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»», председатель общественного объединения «Сообщество трудового права» (Республика Беларусь) k_tomashevski@tut.by
220099, Республика Беларусь, г. Минск, ул. Казинца, д. 21, корп. 3, каб. 510

предусмотрен облегченный порядок увольнения надомников»⁴. В частности, работодатель мог расторгнуть трудовой договор при приостановке работ на срок более двух недель по причинам производственного характера, при неисполнении работы вследствие временной утраты трудоспособности или пребывания под стражей квартирника сроком более двух недель (в соответствии с постановлением квартирниками считались лица, выполняющие у себя на дому работу по найму исключительно личным трудом, без применения, в свою очередь, наемного труда, в том числе труда учеников, и из материалов работодателя (ст. 1)). Как пишет Е. Б. Хохлов, законодательство о труде квартирников оказалось довольно уязвимым для нарушений со стороны предпринимателей⁵, данный вывод был сделан на основании анализа двух циркуляров Народного комиссариата труда и Народного комиссариата юстиции РСФСР, направленных на борьбу «с обходом законодательства о труде». Более детальный анализ изъятий и дополнений норм КЗоТ РСФСР 1922 г. оставляем за рамками данной статьи⁶.

В Кодексе о труде БССР 1929 г., в ст. 1, также было закреплено правило о распространении данного Кодекса на «ўсіх асоб, якія працуюць у наймах, у тым ліку і дома (кватэрнікаў) і абавязковы для ўсіх дзяржаўных, каперацыйных, грамадзкіх і прыватных устаноў, прадпрыемстваў, гаспадарак і асоб, што ужываюць наймовую працу»⁷. Но при этом в ст. 1 КЗоТ БССР не было примечания с изъятием тех или иных норм в отношении квартирников.

КЗоТ РСФСР 1971 г., а равно и КЗоТ БССР 1972 г., по сути, не содержали норм, опреде-

ляющих особенности труда работников-надомников, кроме отсылочной нормы-исключения в ст. 253, согласно которой отдельные изъятия из КЗоТ, касающиеся рабочего времени, времени отдыха, гарантийных и компенсационных выплат, изменения и прекращения трудового договора в отношении некоторых категорий работников (надомников и др.), могли устанавливаться только законодательными актами. В период существования СССР такое регулирование осуществлялось на подзаконном уровне. Например, в Положении об условиях труда надомников, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 № 275/17-99, перечислялись категории лиц, которым предоставлялось преимущественное право на заключение трудового договора на условиях работы на дому (женщины, имеющие детей в возрасте до 15 лет; инвалиды; пенсионеры и др.). Надомниками считались лица, заключившие трудовой договор с предприятием о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием орудий труда, выделяемых предприятием, либо приобретаемых за счет предприятия.

Нормативная основа регулирования надомного труда в современных Беларуси и России

Международно-правовое регулирование надомного труда основано на двух универсальных документах, принятых Международной организацией труда, — на Конвенции МОТ № 177 о надомном труде⁸ и Рекомендации МОТ № 184 о надомном труде⁹ (оба документа приняты

⁴ Киселев И. Я. Трудовое право России : Историко-правовое исследование : учеб. пособие. М. : Норма, 2001. С. 176.

⁵ Памятники российского права : в 35 т. Т. 26 : Кодексы законов о труде РСФСР : учеб. пособие / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушников. М. : Юрлитинформ, 2016. С. 149.

⁶ См. подробнее: Памятники российского права. Т. 26. С. 148—150 (автор параграфа — Е. Б. Хохлов).

⁷ Кодэкс аб працы Беларускай ССР / Народны камісарыят працы БССР. 1-е выд., офіц. Менск : Дзяржпрацвыдавецтва, 1930. С. 3.

⁸ Сайт Международной организации труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms_c177_ru.htm (дата обращения: 21.07.2019).

⁹ Сайт Международной организации труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms_r184_ru.htm (дата обращения: 21.07.2019).

в 1996 г.). Обратим внимание на то, что и Российская Федерация, и Республика Беларусь пока не ратифицировали Конвенцию МОТ № 177. В данной статье постараемся выявить расхождения данной конференции с действующим законодательством о надомном труде в обеих странах.

Трудовое законодательство как Российской Федерации, так и Республики Беларусь в основном кодифицировано.

В Трудовом кодексе Российской Федерации от 30.12.2001 особенностям регулирования труда надомников посвящена гл. 49 (ст. 310—312). В Трудовом кодексе Республики Беларусь от 26.07.1999 особенности регулирования труда работников-надомников урегулированы в гл. 25 (ст. 304—307).

Постепенная гармонизация трудового законодательства Беларуси и России в рамках строительства Союзного государства обуславливает актуальность сопоставления сходств и различий в нормах ТК Беларуси и ТК РФ о надомном труде, а затем сравнения национального законодательства двух стран с международными трудовыми стандартами с целью наметить пути совершенствования законодательства о труде.

Обратим внимание, что, помимо кодифицированных законов, правовое регулирование надомного труда осуществляется и на подзаконном уровне. В России до конца 2016 г. в отношении работников-надомников применялся подзаконный нормативный правовой акт советского периода — Положение об условиях труда надомников, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 № 275/17-99¹⁰, «которое не отменено и продолжает действовать в части, не противоречащей законодательству РФ»¹¹. Но с принятием приказа Министерства труда и социальной

защиты РФ от 29.12.2016 № 848 «О признании не действующими на территории Российской Федерации и утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Союза ССР и РСФСР» данное положение признано не действующим в России.

Для сравнения: в Беларуси ранее имелся собственный подзаконный нормативный правовой акт в данной области — постановление Министерства труда Республики Беларусь от 11.04.2000 № 48 «Об утверждении Положения об условиях труда работников-надомников», но в 2014 г. он был признан утратившим силу в связи с изменением, внесенным в ч. 2 ст. 304 ТК Беларуси и отменой делегирования Правительству, а вместе с ним Министерству труда и социальной защиты Республики Беларусь права определять иные особенности регулирования труда работников-надомников¹². Напомним, что в соответствии с со ст. 1 Закона Республики Беларусь от 28.05.1999 № 261-3 «О применении на территории Республики Беларусь законодательства СССР»¹³ в случае отсутствия законодательства Республики Беларусь, регулирующего соответствующие общественные отношения, на территории Республики Беларусь применяются акты законодательства СССР, регламентирующие данные отношения и не противоречащие законодательству Республики Беларусь. Таким образом, в настоящее время в связи с отменой постановления Минтруда Республики Беларусь от 11.04.2000 № 48, в Республике Беларусь в вопросах, не урегулированных Трудовым кодексом, допустимо обращаться к акту законодательства СССР, принятому без малого 40 лет назад. Вопрос о том, насколько такой шаг белорусских нормотворческих органов соответствует требованиям времени, оставим в качестве риторического.

¹⁰ Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. № 1.

¹¹ Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистрантов / отв. ред. Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. С. 426 ; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. В. Л. Гейхман, Е. Н. Сидоренко. 4-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2009. С. 683—684 ; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. 2-е изд., доп. М. : Городец, 2007. С. 575.

¹² Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : в 2 т. / А. В. Баранашник, Е. А. Волк, Л. И. Липень [и др.] ; общ. ред.: Л. И. Липень. Минск : Амалфея, 2014. Т. 2. С. 311.

¹³ Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 09.06.1999. № 42. 2/36.

Сравнение понятий надомного труда и работника-надомника в национальном законодательстве Беларуси, России и в актах МОТ

Надомный труд представляет собой специфический вид трудовой деятельности, при котором работник выполняет трудовые обязанности у себя на дому. Таким образом, основная особенность надомничества состоит в том, что рабочее место работника-надомника располагается по месту его жительства (квартира, частный дом, комната).

В соответствии со ст. 304 ТК Беларуси работниками-надомниками считаются лица, заключившие с нанимателем трудовой договор о выполнении работы на дому личным трудом с использованием собственных материалов, оборудования, инструментов, механизмов, приспособлений или выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств нанимателя.

Новеллой в законодательстве Республики Беларусь о надомном труде 2014 г. являлось то, что белорусский законодатель в ч. 2 ст. 304 ТК Беларуси дал очень широкое определение понятия «работа на дому»: «работа, которую работник-надомник выполняет по месту его жительства или в других помещениях по его выбору вне помещений нанимателя» (в редакции Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 № 131-З¹⁴). Расширение понятия надомного труда разработчики Закона объясняли приведением этого понятия в соответствие со ст. 1 Конвенции МОТ № 177 о надомном труде 1996 г., хотя эта конвенция и не ратифицирована Республикой Беларусь. Получается, как пишет Н. М. Черноуцкая, что «надомный труд, с точки зрения разработчиков нового закона, охватывает дистанционный труд, который получил название телеработы»¹⁵. Согласимся с этим автором, что «грань, отделяющая классических надомных

работников от современных телеработников, достаточно тонка (в обоих случаях работа выполняется в интересах и под контролем, хотя и косвенным, нанимателя)»¹⁶, но всё же она есть. Если надомный труд выполняется на дому, то дистанционный труд может выполняться как на дому, так и в иных помещениях, не принадлежащих нанимателю; надомный труд, как правило, является физическим трудом, тогда как дистанционный труд — это интеллектуальный труд, выполняемый посредством использования компьютерной техники, Интернета и телекоммуникационных сетей.

Определение надомника в ч. 1 ст. 310 ТК РФ отличается от понятия, закрепленного в ст. 304 ТК Беларуси тем, что в нем нет указания на выполнение работы личным трудом. Более того, в той же ч. 1 ст. 310 ТК РФ особо оговорено, что надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают. Данная ситуация с привлечением членов семьи надомника к выполнению работы отчасти напоминает отношения субподряда, хотя, в отличие от субподряда, она не предполагает оплаты труда членам семьи (тогда как субподрядчик вправе претендовать на вознаграждение).

Российским исследователем И. С. Аксеновым в его кандидатской диссертации было предложено под надомником понимать «физическое лицо, заключившее трудовой договор о выполнении работы или оказании услуг как лично, так и при участии членов его семьи, в помещении, не предоставленном работодателем, с использованием материалов и оборудования, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет»¹⁷. Данное определение имеет существенный недостаток: для описания предмета трудового договора ошибочно

¹⁴ Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. 24.01.2014. 2/2129.

¹⁵ Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / А. В. Баранашник, Е. А. Волк, Л. И. Липень [и др.]. С. 311 (автор комментария к гл. 25 — Н. М. Черноуцкая).

¹⁶ Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / А. В. Баранашник, Е. А. Волк, Л. И. Липень [и др.]. С. 312.

¹⁷ Аксенов И. С. Особенности правового регулирования труда надомников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 8.

использовано словосочетание «оказание услуг», относящееся к части гражданско-правовых договоров и не имеющее отношения к предмету трудового договора.

Для сравнения: п. «а» ст. 1 Конвенции МОТ № 177 о надомном труде 1996 г. определил, что «термин “надомный труд” означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет:

- i) по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя;
- ii) за вознаграждение;
- iii) с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями».

Такое же определение надомного труда приведено и в п. «а» ст. 1 Рекомендации МОТ № 184 о надомном труде 1996 г.

Итак, понятие надомника в ТК Беларуси и ТК РФ близки к определению надомного труда в Конвенции МОТ № 177 и Рекомендации МОТ № 184, хотя имеют и некоторые отличия:

- во-первых, ст. 304 ТК Беларуси говорит о личном труде работника, что не указано в ст. 310 ТК РФ и Конвенции МОТ № 177;
- во-вторых, ст. 304 ТК Беларуси ближе к формулировке актов МОТ тем, что допускает выполнение работы не только на дому, но и в иных помещениях по выбору работника вне помещений нанимателя.

В подпункте «iii» п. «а» ст. 1 Конвенции МОТ № 177 сделана оговорка: «...если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями». Ни в ТК РФ, ни в ТК Беларуси подобной оговорки не содержатся. Вместе с тем она важна, поскольку современная правовая доктрина

и производственная практика развитых государств мира (Великобритании, Германии, Франции и др.) различают два вида работников: наемные (зависимые) и свободные (независимые, квазизависимые (лица, подобные работникам)). Если первые — традиционный субъект трудовых отношений, то вторые занимают промежуточное положение между участниками трудовых отношений и субъектов смежных отраслей права (гражданского, административного). Причем в условиях расширения гибких форм занятости (дистанционный труд, работа по вызову, работа на основе интернет-платформ и т.п.) такое разграничение новых форм организации трудовых отношений и традиционного надомного труда было бы нелишним и в национальном законодательстве Беларуси и России.

В пункте «b» ст. 1 Конвенции № 177 и Рекомендации № 184 предусмотрено, что лица со статусом наемных работников не становятся надомниками в силу одного только факта выполнения ими время от времени работы в качестве наемных работников на дому, а не на своем обычном рабочем месте. Это положение также актуально для учета в законодательстве Беларуси и России, поскольку подобная организация труда широко применяется и в наших странах (преподаватели, юристы, бухгалтеры, консультанты, дизайнеры и т.д.), когда часть работы работник может брать на дом, выполняя ее вне офиса, не теряя при этом статуса обычного наемного работника.

Преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому

В пункте 4 Положения об условиях труда надомников, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 № 275/17-99, предусматривались четыре категории работников, которым предоставлялось преимущественное право на заключение трудового договора о работе на дому. По сути, Россия отказалась от этой нормы, не включив ее в ТК РФ и признав неприменимость вышеуказанного Положения. Напротив, в ст. 305 ТК Беларуси перечень лиц, которым предостав-

ляется преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому, был частично воспринят из данного Положения и дополнен. В него включены:

- 1) женщины, имеющие детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов — до 18 лет);
- 2) инвалиды и пенсионеры (независимо от вида назначенной пенсии);
- 3) лица с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях;
- 4) лица, осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;
- 5) лица, занятые на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также получающие образование в дневной форме получения образования;
- 6) лица, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности.

Хотя ни Конвенция № 177, ни Рекомендации № 184 не предусматривают подобных перечней, полагаем, что данный законодательный подход не нарушает принципа равенства в обращении между надомниками и другими наемными работниками с учетом особенностей надомного труда, в том числе защиты от дискриминации в области труда и занятий. Правила ст. 305 ТК Беларуси нацелены на дифференциацию правового регулирования труда, устанавливая дополнительные гарантии ряду категорий работников, которым сложно на равных конкурировать на рынке труда с другими гражданами в силу ряда объективных и субъективных факторов.

Организация и условия труда надомников

ТК РФ достаточно лаконичен в части регламентации условий труда надомников, включая всего несколько правил о компенсации за износ личных инструментов и механизмов (ч. 2 ст. 310), отсылочные к трудовому договору нормы о порядке и сроках обеспечения сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетах за

изготовленную продукцию, порядке и сроках вывоза готовой продукции (ч. 3 ст. 310). Более того, ТК РФ допускает устанавливать основания расторжения трудового договора с надомниками в самом трудовом договоре (ст. 312), что значительно расширяет индивидуально-договорное регулирование такого важного вопроса, как основания увольнения надомника.

Отношения по организации, условия труда, нормы выработки и оплата труда более детально урегулированы в ст. 306 и 307 ТК Беларуси. Среди специальных норм трудового права укажем, в частности, правила о бесплатном пользовании надомниками инструментами, оборудованием, механизмами и приспособлениями; о возмещении надомнику не только используемых им собственных инструментов, оборудования, механизмов и приспособлений, но и иных расходов, связанных с выполнением работы (стоимость электроэнергии, воды и т.д.); о возможности установления норм выработки; общие правила об оплате труда надомников в одинарном размере, если иное не определено трудовым договором; возможность премирования надомников. ТК Беларуси, в отличие от ТК РФ, не допускает установления в трудовом договоре с надомником новых оснований расторжения трудового договора, которых нет в трудовом законодательстве, что представляется правильным, разумно ограничивающим хозяйскую власть нанимателя.

Форма и содержание трудоого договора с надомником

В пункте 5 раздела II Рекомендаций № 184 предусмотрено, что надомник должен быть информирован о конкретных условиях занятости в письменной или в любой другой надлежащей форме, соответствующей национальным законодательству и практике. Эта информация должна включать, в частности:

- a) имя и адрес работодателя и посредника, если таковой существует;
- b) тарифы или ставки оплаты труда и методы исчисления;
- c) вид работы, подлежащей выполнению.

Данные положения в полной мере соблюдаются в трудовом законодательстве Беларуси и России, поскольку ст. 18 ТК Беларуси и ст. 67 ТК РФ предусматривают обязательную письменную форму трудового договора, а ст. 19 ТК Беларуси и ст. 57 ТК РФ закрепляют в качестве обязательных условий трудового договора условия о месте работы, трудовой функции и об оплате труда. Причем специальных норм-изъятий из этих общих правил в отношении надомников нет.

По мнению Р. И. Филипчик, «трудовой договор работников-надомников имеет следующие отличия от других трудовых договоров:

- 1) работы выполняются на дому личным трудом работника, с которым заключен трудовой договор;
- 2) работы выполняются из материалов нанимателя и с использованием орудий труда, выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств нанимателя;
- 3) по договоренности с нанимателем работник-надомник может использовать свои орудия труда»¹⁸.

С этим мнением сложно согласиться. Во-первых, выполнение трудовых обязанностей личным трудом работника характерно для любого трудового договора (это так называемый личностный признак трудового правоотношения, он отражен в легальном определении трудового договора в ч. 1 ст. 56 ТК РФ, а в ТК Беларуси хотя и не указан, но является общепризнанным в теории трудового права). Во-вторых, выполнение работы из материалов нанимателя и с использованием выделяемых им орудий труда — общая черта любых трудовых договоров, поскольку наниматель обязан организовать труд работника (ст. 1 и 55 ТК Беларуси, абз. ч. 2 ст. 22 ТК РФ). Третье «отличие» также не является характерным исключительно для надомного труда, поскольку и при традиционных трудовых отношениях с рабочим местом в организации в силу ст. 106 ТК Беларуси трудовой договор мо-

жет предусматривать использование работником своих транспортных средств, оборудования, инструментов и приспособлений для нужд нанимателя с правом на получение компенсации за их износ (амортизацию). В этой связи согласимся с Е. В. Чичиной в том, что «главным критерием надомного труда является нетипичное рабочее место — на дому у работника»¹⁹.

Заключение

Проведенный в статье краткий сравнительно-правовой анализ законодательного регулирования особенностей труда надомников в Беларуси и России позволил сделать следующие основные выводы:

1. Несмотря на единые исторические корни, восходящие к нормам КЗоТ РСФСР 1922 г. и КоТ БССР 1929 г., а позднее к нормам Положения об условиях труда надомников, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 № 275/17-99, которое применялось на территории обеих республик, в настоящее время наблюдаются существенные расхождения как в законодательном определении надомников, так и в степени детализации правового регулирования их труда в Беларуси и России.

2. Нормы гл. 25 ТК Беларуси сохранили больше преемственности с нормами советского законодательства, допуская выполнение надомного труда только личным трудом надомника и регулируя преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому с отдельными категориями работников.

3. Нормы гл. 49 ТК РФ, допуская привлечение надомником к труду членов его семьи и отдавая многие вопросы организации и условий труда, оснований расторжения трудового договора на уровень индивидуально-договорного регулирования, существенно сблизил данный договор с гражданско-правовыми договорами подряда

¹⁸ Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под ред. Г. А. Василевича. 3-е изд., перераб. и доп. Минск : Амалфея, 2005. С. 782—783 (автор комментария к гл. 25 — Р. И. Филипчик).

¹⁹ Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г. А. Василевича; редкол. Г. Б. Шишко [и др.]. Минск : Регистр, 2014. С. 884.

и возмездного оказания услуг, что не вполне оправданно с точки зрения защитной функции трудового права.

4. В целом нормы ТК Беларуси и ТК РФ в значительной степени соответствуют положениям как Конвенции МОТ № 177 о надомном труде 1996 г., так и одноименной Рекомендации № 184 1996 г., что позволяет рекомендовать парламентам обоих государств в ближайшем будущем ратифицировать Конвенцию МОТ № 177 о надомном труде 1996 г., что не потре-

бует серьезных корректировок в национальных трудовых кодексах.

5. Белорусскому и российскому законодателям с учетом международных трудовых стандартов МОТ в перспективе стоило бы дополнить ст. 304 ТК Беларуси и ст. 310 ТК РФ правилом о том, что работники, имеющие стационарное рабочее место у нанимателя (работодателя), время от времени выполняющие работу у себя на дому или в иных помещениях за пределами предприятия, не считаются надомниками.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Аксенов И. С. Особенности правового регулирования труда надомников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2011. — 24 с.
2. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистрантов / отв. ред. Н. Л. Лютов. — М. : Проспект, 2017. — 688 с.
3. Киселёв И. Я. Трудовое право России : Историко-правовое исследование : учеб. пособие. — М. : Норма, 2001. — 382 с.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под ред. Г. А. Василевича. — 3-е изд., перераб. и доп. — Минск : Амалфея, 2005. — 1136 с.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: в 2 т. — Т. 2 / А. В. Баранашник, Е. А. Волк, Л. И. Липень [и др.] ; общ. ред.: Л. И. Липень. — Минск : Амалфея, 2014. — 832 с.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. В. Л. Гейхман, Е. Н. Сидоренко. — 4-е изд., испр. и доп. — М. : Юрайт, 2009. — 937 с.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. — 2-е изд., доп. — М. : Городец, 2007. — 736 с.
8. Памятники российского права : в 35 т. Т. 26 : Кодексы законов о труде РСФСР : учеб. пособие / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушников. — М. : Юрлитинформ, 2016. — 528 с.
9. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г. А. Василевича ; редкол. Г. Б. Шишко [и др.]. — Минск : Регистр, 2014. — 1184 с.

Материал поступил в редакцию 21 июля 2019 г.

**LEGISLATION ON DOMESTIC LABOR IN THE REPUBLIC OF BELARUS AND THE RUSSIAN FEDERATION:
COMPARISON FOR COMPLIANCE WITH INTERNATIONAL LABOR STANDARDS²⁰**

Kirill L. Tomashevskiy, Dr. of Sci. (Law), Professor of the Department of Civil Law Disciplines of the Educational Institution of the Federation of Trade Unions of Belarus "International University MITSO", Chairperson of the Public Association "Labor Law Community" (Republic of Belarus)
k_tomashevski@tut.by
Kab. 510, korp. 3, 21 Kazintsa, Minsk, 220099, Republic of Belarus

Abstract. *In connection with the ongoing global processes of digitalization, labor legislation does not stand still, adapting forms of employment to the changing conditions of building a digital economy. If the legal regulation of domestic labor was carried out in the USSR at the beginning of the 20th century, remote work (especially the work of computer homeworkers) has become an object of regulation in the Russian Federation and the Republic of Belarus only in the 21st century. The paper provides a comparative analysis of the norms of the legislation of the Republic of Belarus and the Russian Federation on domestic labor in order to determine its compliance with international labor standards. The author makes some suggestions for further improvement of labor legislation in this area.*

Keywords: *domestic labor, distance work, homeworker, employee, employer, Labor Code, employment, labor contract, labor relationship.*

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Аксенов И. С. Особенности правового регулирования труда надомников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2011. — 24 с.
2. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистрантов / отв. ред. Н. Л. Лютов. — М. : Проспект, 2017. — 688 с.
3. Киселёв И. Я. Трудовое право России : Историко-правовое исследование : учеб. пособие. — М. : Норма, 2001. — 382 с.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под ред. Г. А. Василевича. — 3-е изд., перераб. и доп. — Минск : Амалфея, 2005. — 1136 с.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: в 2 т. — Т. 2 / А. В. Баранашник, Е. А. Волк, Л. И. Липень [и др.] ; общ. ред.: Л. И. Липень. — Минск : Амалфея, 2014. — 832 с.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. В. Л. Гейхман, Е. Н. Сидоренко. — 4-е изд., испр. и доп. — М. : Юрайт, 2009. — 937 с.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. — 2-е изд., доп. — М. : Городец, 2007. — 736 с.
8. Памятники российского права : в 35 т. Т. 26 : Кодексы законов о труде РСФСР : учеб. пособие / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушников. — М. : Юрлитинформ, 2016. — 528 с.
9. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г. А. Василевича ; редкол. Г. Б. Шишко [и др.]. — Минск : Регистр, 2014. — 1184 с.

²⁰ The study is financially supported by the Russian Science Foundation (Project No. 19-18-00517).