

**Организация охраны труда дистанционных работников: условия и особенности**

Студентка гр. 10503117 Орлова А.А.  
Научный руководитель – Кот Т.П.  
Белорусский национальный технический университет,  
г. Минск

Во всем мире сейчас популярность набирает дистанционная (удаленная) работа. Республика Беларусь не исключение. В связи с развитием IT-сферы в нашей стране, во многих компаниях работают специалисты, которые выполняют свои обязанности дистанционно. Труд таких сотрудников регулируется новой главой 25<sup>1</sup> Трудового кодекса (ТК) Республики Беларусь. Наниматели имеют гораздо меньше ответственности по отношению к работникам, осуществляющим работу дистанционно, поэтому соблюдение требований охраны труда контролировать сложнее.

Согласно ч. 1 ст. 307-1 ТК дистанционной работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий. Такие сотрудники чаще всего задействуются в сфере IT-технологий, бизнеса и маркетинга. В Трудовом кодексе оговаривается, что взаимодействие сотрудника и работодателя должно осуществляться с помощью электронных документов либо сообщений. То есть, наниматель не контролирует рабочее место дистанционного работника. Отношения между обеими сторонами регулируются трудовым договором [1].

При организации рабочих мест наниматели обязаны выполнять многочисленные обязанности, связанные с охраной труда, прописанные в Законе Республики Беларусь «Об охране труда». Согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь работодатель обязан ознакомить работника, выполняющего дистанционную работу, с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными или рекомендованными нанимателем. Другие обязательства работодателя по организации безопасных условий труда предусматриваются в трудовом договоре. При дистанционном взаимодействии может возникать проблема, связанная с недостаточной осведомленностью сотрудника о требованиях охраны труда на рабочем месте. В таких условиях наниматель зачастую не может оценить соответствие рабочих мест нормам, поэтому часто ни работодатель, ни сотрудник не могут доказать, что второй ознакомлен с требованиями. Существуют также иные факторы, не прописанные в Трудовом кодексе, которые могут негативно сказаться на сотруднике. Это могут быть условия его проживания, наличие соседей, домашних животных и др.

Так же, как и обычные сотрудники, дистанционные работники могут получить производственную травму либо профессиональное заболевание. В таких случаях доказать, что несчастный случай произошел именно во время рабочего процесса, бывает сложно. Работодателю требуется провести расследование, чтобы удостовериться в этом. Он должен рассмотреть все случаи, которые стали причиной травмы или заболевания. Например, в трудовом договоре указывается время работы сотрудника. Тогда работодатель должен расследовать те события, которые произошли в этот промежуток времени. Если несчастный случай произошел во время сверхурочной работы, то он также подлежит рассмотрению. Стоит отметить, что требования предъявляются не только к тем моментам, когда работник выполнял свои прямые обязанности, – расследовать нужно все случаи, когда сотрудник действовал в интересах работодателя. Главная трудность заключается в том, что у работника часто нет убедительных доказательств того, что несчастный случай произошел именно во время совершения им рабочего процесса. Недобросовестные работодатели даже могут обвинить работника во лжи или будут утверждать, что травма была получена при других обстоятельствах. Работнику нужно предоставить весомые

аргументы, чтобы отстоять свои права. Вторым затруднительным моментом будет то, что иногда сложно выяснить, кого привлечь к ответственности за несоблюдение требуемых норм охраны труда.

Таким образом, при регулировании отношений и организации охраны труда на рабочем месте дистанционных работников работодатель и сотрудник должны строго соблюдать условия, прописанные в трудовом договоре. Но часто могут возникнуть ситуации, в которых работнику трудно отстоять свои права, а нанимателю – доказать, что соблюдаются все условия для обеспечения безопасной работы сотрудника.

### **Список использованных источников**

1. Профессионально об актуальном: Дистанционная работа в соответствии с дополнениями в Трудовой кодекс Республики Беларусь [Интернет-ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/novosti/novosti-pravo-by/2019/september/40084/> – Дата доступа: 20.03.2020.

2. Сложности, возникающие при организации охраны труда дистанционных работников [Интернет-ресурс]. – Режим доступа: <https://arm-ecogroup.ru/articles/slozhnosti-voznikayushchie-pri-organizatsii-okhrany-truda-distantcionnykh-rabotnikov/> – Дата доступа: 20.03.2020.