

Е. В. Чичина,
кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин
Белорусского государственного
экономического университета

ВАХТОВЫЙ МЕТОД КАК ОСОБАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ, ПРАКТИКИ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Аннотация

Рассмотрена правовая природа вахтового метода в контексте дифференциации труда работников, выполняющих работу вне места нахождения нанимателя. На основе разграничения понятий «место нахождения нанимателя» и «место работы» обосновано, что вахтовый метод, в отличие от разъездного и подвижного характера работы (особые условия труда), представляет собой особую форму организации труда наряду с надомным и дистанционным трудом. Выявлена фрагментарность его законодательного регулирования в Республике Беларусь, которое фактически сведено к компенсационному механизму. Сделан вывод о необходимости формирования целостного правового режима вахтового метода, аутентичного его сущности и значению.

Ключевые слова: вахтовый метод, особая форма организации труда, особые условия труда, место нахождения нанимателя, место работы, разъездной характер работы, правовое регулирование, уязвимость работников, трудовой договор.

Введение

Современные тенденции в сфере труда свидетельствуют о значительной трансформации стандартных форм его организации. Все более распространенным становится выполнение трудовой функции вне стационарного рабочего места, расположенного в пределах пространственных границ нанимателя.

Данное явление характерно для труда различных категорий работников: работников-надомников, дистанционных работников, лиц, производящих работу вахтовым методом, а также тех, чей труд носит разъездной, подвижной характер, осуществляется в пути или в полевых условиях. Формальным объединяющим признаком для этих категорий выступает пространственный разрыв между местом фактического осуществления трудовой деятельности и местом нахождения нанимателя.

Однако за этим внешним сходством скрывается принципиальная дифференциация правовой природы данных способов организации труда. Полагаем, что методологическим «ключом» к ее пониманию может стать сопоставление таких базовых понятий, как «место нахождения нанимателя» и «место работы».

Применение данного методологического подхода, который более подробно будет освещен в основной части статьи, позволило выделить круг работников, для которых выполнение трудовой функции вне пространственных границ нанимателя является сущностным (квалифицирующим) признаком. К их числу относятся работники-надомники, дистанционные работники, а также лица, производящие работу вахтовым методом.

В настоящее время правовое регулирование труда названных категорий работников характеризуется неравномерностью. Если труд работников-надомников и дистанционных работников уже получил оформление в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК) в качестве относительно целостных и завершенных правовых режимов (главы 25 и 25¹ соответственно), то для труда лиц, производящих работу вахтовым методом, подобная системная регламентация отсутствует.

В настоящее время вахтовый метод организации работ становится все более востребованным в Республике Беларусь, что связано как с его функциональными возможностями по эффективному использованию имеющихся трудовых ресурсов, так и со снятием законодательных ограничений по его применению.

ТК содержит в себе единичные нормы, не столько регулирующие, сколько легализующие вахтовый метод с установлением требования императивного характера о компенсации такого способа производства работы. Так, согласно ст. 99 ТК работникам устанавливаются *компенсации за производство работы вахтовым методом*. При этом правовая регламентация вопросов компенсации осуществляется на подзаконном уровне Инструкцией о порядке, условиях и размерах выплат компенсаций за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие), утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25 июля 2014 г. № 70 (далее — Инструкция).

Приведенная редакция ст. 99 ТК была введена Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь». Ранее такие компенсации обозначались как «надбавки» и были предусмотрены для работников, занятых в строительстве, электроэнергетике, нефтеперерабатывающей и лесной промышленности, связи, лесном и водном хозяйстве, на автомобильном, водном, железнодорожном транспорте, изыскательских, геологоразведочных, топографо-геодезических и лесоустроительных работах, в научных экспедициях, а также транспортировкой нефти и газа, содержанием автомобильных дорог.

Критерии введения вахтового метода организации работы были последовательно исключены и из Инструкции. Ранее данный нормативный правовой акт предусматривал, что вахтовый метод мог применяться в целях сокращения сроков строительства объектов производственного, социального и иного назначения; осуществления иной производственной деятельности в отдаленных районах от места постоянной работы; проведения санитарно-противоэпидемических мероприятий в стационарных учреждениях.

Таким образом, на текущий момент в Республике Беларусь сняты ограничения на применение вахтового метода исключительно в указанных «традиционных» отраслях — наниматели вправе самостоятельно принимать решение о его введении, руководствуясь критериями экономической целесообразности и организационной эффективности.

В силу снятых ограничений он широко применяется и вне производственного сектора белорусской экономики. Показательно, что из 132 объявлений, предлагающих работу вахтовым методом и размещенных на момент подготовки настоящей статьи

на портале Rabota.by [1], представлено немало вакансий в непромышленной сфере: комплектовщик, упаковщик, сотрудник склада, горничная, продавец, официант, кассир, администратор склада, администратор глэмпинга (кемпинга премиум-класса), сиделка и др.

Как демонстрирует приведенный краткий исторический обзор, развитие правового регулирования вахтового метода организации работы в Республике Беларусь идет в направлении расширения сферы его применения.

При этом важно акцентировать, что вахтовый метод организации работы предопределяет уязвимость работника, обусловленную прежде всего его оторванностью от места постоянного жительства и применяемыми нестандартными режимами рабочего времени, которые призваны интенсифицировать удаленный труд. Удаленность от места жительства и места нахождения нанимателя связана с дополнительными расходами, нивелировать которые призваны целевые компенсационные выплаты (компенсация за производство работы вахтовым методом; возмещение расходов по найму жилого помещения, если в месте выполнения работы работнику не предоставляется бесплатное жилье, а также расходов по неорганизованному проезду к месту работы).

Несмотря на то что в Республике Беларусь почти нет рисков, связанных с природно-климатическим фактором уязвимости для работников, работающих вахтовым методом (смена часовых поясов, работа в особых климатических зонах и т. п.), сам факт интенсивной работы, сопровождающейся напряжением функциональных резервов организма в отрыве от привычной социальной и бытовой среды, заслуживает внимания. Уязвимость работников, выполняющих работу вахтовым методом, полагаем, дополнительно связана с неполнотой и неопределенностью законодательной регламентации такой формы работы. Весь объем специальных норм, содержащихся в упомянутых выше актах, относится к институтам «Оплата труда» и «Гарантии и компенсации». При этом на законодательном уровне не закреплены ни легальное определение вахтового метода, ни условия и ограничения его применения. Возникающая в связи с этим правовая неопределенность в решении ряда практических вопросов закономерно порождает высокую потребность в разъяснительных материалах, что находит свое выражение в значительном числе публикаций [2–4 и др.]. В них специалисты в области экономики, менеджмента и права разъясняют, например, отличия вахтового метода организации работы от схожих явлений (служебная командировка, пере-

вод работника в другую местность, перевод работника в другое обособленное структурное подразделение и др.), особенности содержания и порядка заключения трудового договора, дают рекомендации по разработке локальных правовых актов, регулирующих применение такого метода в условиях отдельно взятой организации, и т. д. Как отмечал Г. Б. Шишко в контексте анализа «восполняющей» функции локального нормотворчества, законодательство не устанавливает запретов на создание дополнительных документов в регулировании трудовых отношений при условии их соответствия нормам действующего законодательства, поэтому наниматель может разработать любой локальный акт в сфере труда [5].

На этом фоне нельзя также не отметить сохраняющийся дефицит комплексных научных изысканий в данной области. Научный анализ правового регулирования вахтового метода сегодня представлен отдельными работами, носящими фрагментарный характер. Единственная диссертация, целиком посвященная рассматриваемой теме, была защищена В. И. Кривым в 1985 г., то есть еще в советский период [6]. В современной белорусской науке трудового права вахтовый метод не становился предметом комплексного изучения; к нему точно обращались в рамках исследования другой, хотя и смежной тематики. Например, Л. А. Березюк проанализировала его через призму института рабочего времени, квалифицировав в качестве особого режима труда [7, с. 58]. А. Г. Карпович, в свою очередь, акцентировала внимание на наличии пробела в регулировании вахтового метода организации работ в законодательстве о труде Республики Беларусь, что порождает правовую неопределенность для работников и нанимателей, и считала необходимым его скорейшее устранение [8, с. 194–195].

Таким образом, научного обеспечения развивающейся и меняющейся практики применения вахтового метода организации работы явно недостаточно. Должное и отвечающее современным реалиям правовое регулирование вахтового метода организации и производства работы невозможно прежде всего без четкого определения его правовой природы. В связи с этим целью настоящей статьи стало научное обоснование особой правовой природы вахтового метода организации работы.

Основная часть

Определение правовой природы вахтового метода организации работы требует предварительного обращения к более широкой категории работников, чья трудовая деятельность осуществляется вне места нахождения нанимателя, что, полагаем, по-

зволит выявить его место в системе смежных форм организации труда.

Законодательство о труде Республики Беларусь не содержит такой обобщенной категории работников, как «выполняющие работу вне места нахождения нанимателя».

В качестве исходных критериев для дифференциации автором избраны «место нахождения нанимателя» и «место работы», поскольку их системное сопоставление, как мы полагаем, является ключевым методом, позволяющим объективно выделить и корректно идентифицировать искомый круг лиц, работающих вне места нахождения нанимателя.

«Место нахождения юридического лица» является устоявшимся и строго формализованным гражданско-правовым понятием, определение которого закреплено в ст. 50 Гражданского кодекса Республики Беларусь и сводится к месту нахождения его постоянно действующего исполнительного органа. Данный реквизит выполняет ряд значимых функций правового характера: он идентифицирует юридическое лицо, позволяет определить место исполнения обязательств, является официальным адресом для всех юридически значимых коммуникаций (писем, извещений, повесток, вызовов), устанавливает подсудность, разрешает вопросы о «резидентности» и т. д. Сведения о месте нахождения юридического лица подлежат внесению в Единый государственный регистр юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и как обязательный реквизит необходимы для возникновения правосубъектности юридического лица как в публично-правовой, так и в частноправовой, в том числе и трудовой сфере. Образно говоря, понятие «место нахождения юридического лица» пространственно концентрирует организацию до одной точки на карте (которая становится юридической фикцией — юридическим адресом организации).

В трудовом праве применяется производное, но концептуально иное понятие — «место нахождения нанимателя» (вариант: помещения нанимателя), которое легально не определено. Так, оно прямо используется в определениях «работник-надомник» (ст. 304 ТК) и «дистанционная работа» (ст. 307¹ ТК).

Понятие «место нахождения нанимателя» является интегрированным и объединяет в себе два тесно связанных, но различных по функциям аспекта. Во-первых, как и его гражданско-правовой аналог, оно идентифицирует нанимателя как сторону трудового договора. Во-вторых, и это наиболее значимо для настоящего исследования, очерчивает пространственные границы, в которых реализуется правосубъектность нанимателя.

Говоря образно, определение места нахождения нанимателя подчинено «законам топографии». Его можно представить как карту, на которую нанесены все подразделения и объекты, находящиеся под управлением нанимателя как единого хозяйствующего субъекта: филиалы, представительства, другие структурные подразделения (цеха, точки торговли и обслуживания, склады и т. д.). Таким образом, с позиции пространственной организации наниматель в трудовом праве рассматривается не как «одна точка на карте», а как единый организм (организация), распределенный в пространстве.

Говоря иначе, любое структурное подразделение, через которое наниматель реализует свою правосубъектность, организуя труд и рабочие места, охватывается понятием места нахождения последнего. Следовательно, работник такого подразделения выполняет трудовую функцию в месте нахождения нанимателя, что исключает трактовку его работы как осуществляемой «вне места нахождения нанимателя».

Далее, если «место нахождения юридического лица» и «место нахождения нанимателя» несут в себе сведения о субъекте (нанимателе), то понятие «место работы» является хоть и связанным с ними, но лежащим в иной плоскости. То есть по своей правовой природе «место работы» — это обязательное условие договора (ст. 19 ТК), определяющее пространственную сферу исполнения конкретных прав и обязанностей сторон.

Как правило, место работы соотносится с каким-либо элементом в структуре места нахождения нанимателя. Это, например, может быть место нахождения нанимателя — юридического лица (место нахождения административного помещения, где расположен постоянно действующий исполнительный орган). В таких случаях в трудовом договоре условие «место работы» часто не конкретизируется отдельно, поскольку оно очевидно совпадает с юридическим адресом стороны (нанимателя).

Однако местом работы может стать и любое «децентрализованное» структурное подразделение: филиал, представительство, цех, участок, торговая точка и т. д., являющееся частью организационной структуры нанимателя. В таких ситуациях место работы подлежит обязательному согласованию и фиксации в трудовом договоре как его обязательное условие (п. 2 ч. 2 ст. 19 ТК).

Такое сущностное понимание места работы как условия договора и порядка его закрепления является общепринятым в доктрине и последовательно воспроизводится в источниках, ориентированных на правоприменительную практику и образовательный процесс.

Оттолкнувшись от понимания места нахождения нанимателя и места работы в результате анализа законодательства о труде Республики Беларусь, считаем возможным выделить следующие случаи, когда место постоянной работы и место фактического осуществления работником своей трудовой функции не совпадают.

Надомный труд и дистанционная работа представляют собой законодательно закрепленные особые формы организации труда, для которых выполнение работы вне места нахождения нанимателя является не просто дополнительным условием, а сущностным квалифицирующим признаком, прямо закрепленным в нормах-определениях (ст. 304 и ст. 307¹ ТК соответственно). Их правовое регулирование носит достаточно устоявшийся системный характер и комплексно закреплено в отдельных главах ТК, что свидетельствует о признании на законодательном уровне их качественного отличия от стандартной модели организации труда. Данные формы характеризуются не только изменением места выполнения работы, но и системным воздействием на весь «каркас» трудового правоотношения, выражающимся как в изменении места выполнения работы, так и в установлении специальных норм, регулирующих порядок заключения и содержание трудового договора, режим рабочего времени и времени отдыха, материально-техническое и организационное обеспечение процесса труда, охрану труда, а также компенсацию дополнительных расходов работника.

Однако выполнение работником трудовой функции вне места нахождения нанимателя не ограничивается надомным трудом и дистанционной работой: анализ законодательства позволяет выделить иные формы, для которых также характерен подобный пространственный разрыв. Так, компенсация за подвижной характер работы (п. 2 Инструкции) устанавливается в связи с частой передислокацией организации или оторванностью работника от места жительства, когда он вынужден выезжать к месту работы и лишен возможности ежедневно возвращаться к месту жительства. Разъездной характер работы (п. 3) предполагает выполнение работником трудовых обязанностей на объектах, находящихся в иной местности относительно места постоянной работы, либо предполагает поездки в другую местность в пределах обслуживаемого участка. Производство работы вахтовым методом (п. 4) определяется как организация работ вне места постоянной работы при невозможности ежедневного возвращения работников к месту жительства. Постоянная работа в пути (п. 5) признается таковой, если она производится по графикам, включающим

время отдыха в пути следования, что также выводит место выполнения трудовой функции за пределы места нахождения нанимателя. Наконец, основанием для выплаты полевого довольствия (п. 6 Инструкции) служит размещение производственных объектов за пределами населенных пунктов, сопряженное с временной необустроенностью труда и быта, что также свидетельствует о территориальной удаленности работника от организации-нанимателя.

Таким образом, системный анализ норм Инструкции однозначно указывает, что все предусмотренные ею особые условия труда (подвижной, разъездной характер, вахтовый метод, постоянная работа в пути, работа в поле) в качестве неотъемлемого элемента своей квалификации включают в себя выполнение работы вне места нахождения нанимателя. Кроме того, само существование системы компенсационных мер для данных условий труда подтверждает, что выполнение работы вне места нахождения нанимателя воспринимается как фактор, который не только порождает право на возмещение, но и объективно маркирует такие формы осуществления труда, как уязвимости для работников.

В контексте цели настоящего исследования принципиальное значение имеет разграничение между особой формой организации труда и особыми условиями его осуществления. Проведенный анализ норм ст. 99 ТК и Инструкции позволяет выявить качественную разнородность таких явлений, как вахтовый метод, с одной стороны, и подвижной, разъездной характер работы, постоянная работа в пути и работы в поле — с другой.

Подвижной, разъездной характер работы, постоянная работа в пути по своей сути представляют собой особые условия выполнения трудовой функции, которые не меняют саму модель организации труда. Они лишь привносят в традиционную организацию труда элемент «пространственной мобильности», но не отменяют ее: работник по-прежнему «привязан» к месту нахождения нанимателя, выезжая и возвращаясь в «точку сбора». Правовое регулирование таких условий призвано иметь и фактически имеет компенсационный характер, сводится преимущественно к возмещению дополнительных расходов работника, подобных «суточным» при служебных командировках, при определенных условиях — возмещение расходов по найму жилого помещения (п. 10 Инструкции и др.).

При этом нельзя недооценивать значимость таких условий.

В настоящее время перечни профессий рабочих и должностей служащих, по которым устанавлива-

ются предусмотренные законодательством компенсации, предусматриваются нанимателем в локальном правовом акте (п. 7 Инструкции). То есть одним из условий выплаты компенсации является включение соответствующих трудовых функций в локальный перечень.

На уровне локального регулирования условие о разъездном, подвижном или ином «мобильном» характере работы, как мы полагаем, должно отражаться в должностных или рабочих инструкциях. Необходимость такой конкретизации обусловлена самой природой подобных условий труда, которые, по верному замечанию в российской доктрине, представляют собой «неотъемлемую составную часть его должностных обязанностей» [9, с. 76]. Действительно, труд по одной и той же профессии рабочего, например водителя, может осуществляться в обычных условиях (поездки в пределах населенного пункта в течение смены), в условиях разъездного характера (регулярные поездки за пределы населенного пункта) или в форме постоянной работы в пути (когда выполнение задания требует особого чередования периодов работы и отдыха в пути).

То есть такие условия труда, предопределяющие пространственную мобильность работника для выполнения своей трудовой функции, хотя и не меняют общей модели организации труда, но затрагивают интересы работника, на что указывает сам факт наличия компенсаций. А значит, должны выступать отдельным и согласованным условием трудового договора; их автоматическое включение в правоотношение путем распространения положений локальных правовых актов представляется недостаточным.

Данный вывод находит подтверждение и дальнейшее развитие в законодательстве государств — участников СНГ, что подтверждается легальным закреплением особого характера работы в качестве существенного (обязательного или особого) условия трудового договора. Так, в Модельном трудовом кодексе для государств — участников СНГ в перечень обязательных условий трудового договора включен «особый характер работы (частые командировки, подвижной, разъездной, в пути, другие особенности работы)» (абз. 8 ч. 2 ст. 49) [10].

Аналогичная норма содержится в абз. 8 ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации [11], в силу которой обязательными для включения в трудовой договор являются условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Таким образом, сравнительно-правовой анализ демонстрирует тенденцию признания простран-

ственно-мобильного характера труда самостоятельным объектом индивидуального договорного регулирования.

На основании изложенного предлагается ч. 2 ст. 19 ТК дополнить новым пунктом следующего содержания:

«3¹) особый характер работы, если она является подвижной, разъездной, производится вахтовым методом, является постоянной работой в пути, выполняется в полевых условиях и др.».

В отличие от «разъездных» условий выполнения трудовой функции, которые по своей природе являются особым условием труда, вахтовый метод следует признать особой формой организации труда, на что указывал В. И. Кривой в своей диссертационной работе [6, с. 26]. Поясним, что производство работ вахтовым методом, так же как надомный труд и дистанционная работа, требует качественно иного способа построения всего цикла процесса труда и порядка взаимодействия. В отличие от особых условий труда при особых формах организации труда, воздействию подвергается целый ряд элементов правоотношения (рабочее время и время отдыха, оплата труда, охрана труда, порядок взаимодействия сторон и пр.). Более того, при особых формах организации труда меняется место выполнения работы (место работы). Так, при производстве работ вахтовым методом работник осуществляет свою функцию по месту нахождения объекта и зачастую в рамках специально созданной нанимателем инфраструктуры для пребывания и проживания. Местом работы при надомном труде становится дом — жилые или иные помещения, принадлежащие работнику. Местом работы дистанционного работника, осмелимся утверждать, становится цифровая среда; именно поэтому оно не оговаривается при заключении трудового договора о дистанционной работе.

Особые формы организации труда в силу их комплексного воздействия на трудовое правоотношение получают обособленное правовое регулирование на уровне отдельных глав кодифицированных актов. В национальном законодательстве это можно наблюдать применительно к надомному труду (гл. 25 ТК) и дистанционной работе (гл. 25¹ ТК).

В отличие от названных форм, правовое регулирование вахтового метода производства работы до сих пор не получило оформления в качестве отдельного правового режима, аутентичного его сущности и значению.

Итак, полагаем, что проведенное исследование позволило в основном достичь поставленной цели — обосновать правовую природу вахтового метода как особой формы организации труда. Тем

самым сделана попытка создания необходимых теоретических предпосылок для постановки и последовательного решения ряда взаимосвязанных вопросов, касающихся содержания его правового режима и его отражения в системе ТК. Каждое из указанных направлений требует отдельного внимания и будет освещено автором в рамках дальнейших публикаций.

Заключение

По результатам проведенного исследования можно сформулировать следующие выводы и предложения.

1. Теоретико-методологической основой исследования стало системное сопоставление понятий «место нахождения юридического лица», «место нахождения нанимателя» и «место работы». Такое сопоставление имело целью точное определение круга работников, выполняющих работу вне места нахождения нанимателя.

Как показало исследование, понятие «место нахождения нанимателя», в отличие от гражданско-правового аналога («место нахождения юридического лица»), является интегрированным и очерчивает пространственные границы реализации правосубъектности нанимателя, охватывая все его структурные подразделения (филиалы, представительства и пр.).

В отличие от понятия «место нахождения нанимателя», характеризующего нанимателя, понятие «место работы» выступает индивидуальным условием трудового договора, определяющим пространственную сферу выполнения конкретной трудовой функции.

Разграничение понятий «место нахождения нанимателя» (пространственная сфера правосубъектности) и «место работы» (индивидуализированная сфера исполнения обязанностей) позволило провести методологически оправданную дифференциацию и исключить из предмета исследования работников обособленных структурных подразделений, выполняющих трудовую функцию в месте нахождения нанимателя, и сосредоточить анализ на категориях, для которых работа вне этих пространственных границ составляет сущностный признак. В качестве таких категорий были определены работники, производящие работу вахтовым методом, работники-надомники и дистанционные работники.

2. Наряду с работниками, производящими работу вахтовым методом, надомниками и дистанционными работниками, к выполнению работы вне места нахождения нанимателя формально может быть отнесена и работа, имеющая разъездной, под-

вижной или иной подобный характер, постоянная работа в пути, работа в полевых условиях (далее — разъездного и иного подобного характера).

Однако, как показал анализ, такая работа представляет собой не особую форму организации труда, а особое условие выполнения трудовой функции. Данное условие предполагает территориальную мобильность работника, осуществляемую путем временных выездов к месту выполнения конкретных производственных или служебных заданий. При этом оно не изменяет стандартную модель организации труда, сохраняя за работником место работы в месте нахождения нанимателя.

Сложившееся в Республике Беларусь правовое регулирование такого условия имеет компенсационную направленность и сводится к установлению порядка, условий и размера возмещения работнику связанных с его выполнением дополнительных расходов. На локальном уровне наниматель самостоятельно формирует перечень профессий и должностей, по которым устанавливаются такие компенсации. Однако, учитывая, что разъездной и иной подобный характер работы определяет специфическое содержание трудовой функции, автоматическое включение данного условия в правоотношение через локальные правовые акты представляется недостаточным.

Исходя из правовой природы данного условия, оно должно выступать отдельным и согласованным условием трудового договора.

На этом основании предложено дополнить ч. 2 ст. 19 ТК, закрепляющую обязательные условия трудового договора, новым пунктом следующего содержания:

«3¹) особый характер работы, если она является подвижной, разъездной, производится вахтовым методом, является постоянной работой в пути, выполняется в полевых условиях и др.»

Содержание и значение предлагаемого изменения заключается в признании пространственно-мобильного характера труда самостоятельной позицией для индивидуального договорного определения. Закрепление условия об особом характере

работы в трудовом договоре не только устанавливает верный уровень правового регулирования, соответствующий его правовой природе, но и служит дополнительной гарантией прав работника, поскольку характер его труда становится индивидуально определенным условием договора.

3. Несмотря на то что методология исследования позволила отнести к выполнению работы вне места нахождения нанимателя три категории работников — надомников, дистанционных работников и работников, производящих работу вахтовым методом, — их правовое положение и степень правовой урегулированности являются неравнозначными.

Надомный и дистанционный труд в законодательстве о труде Республики Беларусь оформились как особые формы организации труда, для которых разработаны специальные правовые режимы (главы 25 и 25¹ ТК соответственно). Эти режимы комплексно регулируют особенности возникновения, осуществления и прекращения соответствующих трудовых отношений.

В отличие от них, вахтовый метод, хотя и признан в исследовании особой формой организации труда, на законодательном уровне лишь легализован, но не урегулирован. Его правовой режим редуцирован до упоминания в ст. 99 ТК в контексте компенсаций и полностью перенесен на подзаконный и локальный уровень. Такое положение порождает правовую неопределенность в вопросах применения метода, определения круга работников, установления ограничений, обеспечения охраны труда и бытовых условий, что обуславливает повышенную уязвимость работников-вахтовиков. Именно эта пробельность и фрагментарность законодательного регулирования, а также связанная с ней социальная и правовая значимость вахтового метода организации работ предопределили выбор вахтового метода в качестве центрального объекта для углубленного анализа и выработки конкретных предложений по совершенствованию законодательства.

Список цитированных источников

1. Rabota.by : [сайт]. — Мн., 2025. — URL: <https://rabota.by/?hhtmlFrom=main> (дата обращения: 04.01.2026).
2. Булаш, Л. В. Вахтовый метод работ: особенности оформления и выполнения / Л. В. Булаш // *Налоги Беларуси*. — 2022. — № 14. — С. 43–53.
3. Самосейко, В. Э. Вахтовый метод работы: что это такое? / В. Э. Самосейко // *ЭТАЛОН* : информ.-поисковая система (дата обращения: 12.01.2026).
4. Мищенко, М. С. Служебная командировка в пределах Беларуси: понятие, ее отличие от других правовых категорий / М. С. Мищенко // *ЭТАЛОН* : информ.-поисковая система (дата обращения: 12.01.2026).
5. Шишко, Г. Б. Соотношение централизованного и локального способов правового регулирования трудовых отношений / Г. Б. Шишко // *Статьи кафедры конституционного права* ; Белорус. гос. ун-т. — URL: <https://elib.bsu.by/handle/123456789/11932?locale=en> (дата обращения: 12.01.2026).

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ. К 90-ЛЕТИЮ Г. Б. ШИШКО

6. Кривой, В. И. Правовые вопросы вахтового метода организации работ (на материалах предприятий нефтегазового комплекса Западной Сибири) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Кривой Виктор Иванович ; Ленингр. ордена Ленина и ордена Трудового Красного Знамени гос. ун-т им. А. А. Жданова. — Ленинград, 1985. — 170 л.

7. Березюк, Л. А. Актуальные проблемы правового регулирования режима рабочего времени / Л. А. Березюк // Веснік Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя Янкі Купалы. Серыя 4, Правазнаўства. — 2016. — Т. 6, № 1 — С. 56–61.

8. Карпович, А. Г. К вопросу о законодательном закреплении вахтового метода организации работы / А. Г. Карпович // Материалы XVIII Междунар. науч. конф. молодых ученых, Минск, 16–17 апр. 2015 г. ; Гос. ин-т управления и социальных технологий Белорус. гос. ун-та— Мн., 2015. — С. 194–195.

9. Кичигин, С. В. О содержании понятия «разъездной характер работы» / С. В. Кичигин, Д. Г. Попова // Вестник Российской правовой академии. — 2021. — № 3. — С. 73–84.

10. Модельный трудовой кодекс для государств — участников СНГ : принят постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств — участников СНГ от 27 нояб. 2020 г. № 51-4 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 14.01.2026).

11. Трудовой кодекс Российской Федерации : 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 28 дек. 2025 г. № 364-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 14.01.2026).

Summary

The article is devoted to the legal nature of the rotational method in the context of differentiation of labor of employees performing work outside the employer's location. Based on the distinction between the concepts of «employer's location» and «place of work», it is substantiated that the rotational method, unlike the traveling and mobile nature of work (special working conditions), represents a special form of work organization along with home-based and remote work. The fragmentary nature of its legislative regulation in the Republic of Belarus, which is essentially reduced to a compensation mechanism, is revealed. The conclusion is drawn about the need to form a coherent legal regime for the rotational method, authentic to its essence and significance.

Key words: *shift work, special form of labor organization, special working conditions, employer's location, place of work, mobile nature of work, legal regulation, vulnerability of employees, employment contract.*

Статья поступила в редакцию 02.03.2026

