УДК 349.227:331.108.644.7

О ПРОБЛЕМАХ ПРАВОВОЙ КВАЛИФИКАЦИИ ПРОГУЛА ПРИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

К. Д. Тозик

Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины», Республика Беларусь

Научный руководитель Е. А. Ковалева

Исследована проблема увольнения за прогул дистанционных работников. Рассмотрены особенности правового регулирования удаленной занятости в Беларуси, сложности квалификации отсутствия связи как прогула, влияние технических сбоев на законность расторжения договора. На основе судебной практики Беларуси и России обоснована недопустимость увольнения за прогул при реальном выполнении работником функций. Предложены изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь для устранения правовой неопределенности.

Ключевые слова: дистанционная работа, прогул, трудовой договор, дисциплинарная ответственность, увольнение, информационно-коммуникационные технологии.

ON LEGAL ISSUES IN TERMINATING EMPLOYMENT CONTRACTS WITH REMOTE WORKERS

K. D. Tozik

Francisk SkorinaGomel State University, the Republic of Belarus

Scientific supervisor E. A. Kovaleva

The article examines the problem of dismissal for absenteeism of remote workers. It considers the features of legal regulation of remote employment in Belarus, the difficulties of qualifying the absence of communication as absenteeism, and the impact of technical failures on the legality of termination of the contract. Based on the judicial practice of Belarus and Russia, the article substantiates the inadmissibility of dismissal for absenteeism when the employee is actually performing their duties. The article proposes amendments to the Labor Code of the Republic of Belarus to eliminate legal uncertainty.

Keywords: remote work, absenteeism, employment contract, disciplinary responsibility, dismissal, information and communication technologies.

Цифровизация экономики и пандемия COVID-19 привели к массовому распространению дистанционной занятости. В Беларуси правовой институт удаленной работы закреплен в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) с 2020 г. в главе 25^1. Однако традиционные нормы, ориентированные на офисный труд, оказались недостаточно адаптированы к виртуальной среде. В связи с этим актуализируется вопрос о возможности расторжения трудового договора с дистанционным работником за прогул при отсутствии связи. Ситуация дополнительно осложняется техническими сбоями (отключение электроэнергии, перебои с доступом в интернет), которые могут иметь временный характер и не зависеть от воли работника.

Согласно ч. 1 ст. 307^1 ТК, дистанционной признается работа, выполняемая вне места нахождения нанимателя с использованием информационно-коммуникационных технологий. Наниматель, таким образом, лишен возможности физического контроля за местонахождением работника. В силу этого ст. 307^4 ТК предписывает обя-

зательное отражение в трудовом договоре режима рабочего времени, порядка и периодичности рабочих контактов (способы и время связи), а также правил обмена электронными документами [1]. Отсутствие четкой регламентации либо формальный подход к ее закреплению делает невозможным достоверную фиксацию дисциплинарного проступка.

Трудовой кодекс не содержит специального определения прогула применительно к дистанционным работникам. В соответствии с п. 7 ст. 42 ТК прогул – это отсутствие на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня либо более трех часов в течение рабочего дня непрерывно или суммарно [1]. Данное определение ориентировано на традиционное (офисное) рабочее место. При дистанционной работе, где отсутствует физическая привязка к территории нанимателя, возникает необходимость уточнения понятия прогула применительно к невыходу на связь. Как следствие, в правовом регулировании образуется «цифровой пробел», порождающий судебные споры.

Из судебной практики и доктринальных разъяснений следует, что факт отсутствия работника на работе в дистанционном формате может быть трансформирован в факт отсутствия рабочего контакта в согласованное сторонами время [2]. Такая трансформация требует законодательного уточнения, поскольку правовая неопределенность создает риски для обеих сторон трудового договора.

Увольнение дистанционного работника за прогул теоретически допустимо, если в трудовом договоре четко прописаны порядок и периодичность рабочих контактов. Например, при обязанности выходить на связь в установленные часы невыход на связь может квалифицироваться как дисциплинарный проступок. Однако данное обстоятельство не тождественно отсутствию на рабочем месте в классическом понимании и требует специальной правовой оценки. Наниматели нередко стремятся приравнять молчание в мессенджере к физическому отсутствию, однако суды не всегда поддерживают такую позицию.

Важным аспектом является оценка уважительности причин отсутствия связи. Законодательство не содержит их перечня – вопрос решается нанимателем, а при споре – судом [2]. Объективными обстоятельствами признаются отключение электроэнергии или поломка оборудования. Если работник представит доказательства технического сбоя (справка от провайдера, скриншоты аварийных сообщений), увольнение должно быть признано незаконным. Бремя доказывания вины работника в невыходе на связь лежит на нанимателе.

Белорусская судебная практика содержит показательный пример, когда попытка увольнения дистанционного работника за прогул не нашла поддержки в суде. Главный бухгалтер Б. была переведена на удаленную работу. Новый директор, не осведомленный об этом, потребовал объяснить отсутствие на рабочем месте и издал приказ об увольнении за длительный прогул. Суд установил, что в спорный период Б. фактически исполняла свои трудовые обязанности (сдавала отчетность, работала в программе «1С», направляла документы в ФСЗН). В итоге увольнение признано незаконным, формулировка основания изменена на истечение срока контракта, с нанимателя взысканы судебные расходы [3]. Данное дело подтверждает, что увольнение за прогул дистанционного работника, реально выполнявшего свою трудовую функцию, недопустимо даже при формальном отсутствии на связи.

Анализ правового регулирования дистанционной работы в Российской Федерации представляет интерес для сопоставительного исследования. В Трудовом кодексе Российской Федерации понятие дистанционной работы в значительной степени сходно с белорусским. Судебная практика России демонстрирует последовательный

подход: суды оценивают не формальное соответствие приказа букве закона, а фактически сложившиеся отношения. Если работник длительное время трудился удаленно (даже числясь офисным), увольнение за невыход в офис в определенный день незаконно. В одном из дел 2025 г. Второй кассационный суд указал: если в организации фактически сложился режим работы вне офиса и ранее претензий не было, отсутствие в офисе не может считаться прогулом [4]. Российские суды также не признают прогулом невыход на связь в течение одного дня. Белорусское дело главного бухгалтера Б. подтверждает, что белорусские суды также отдают приоритет фактическому выполнению трудовой функции. Таким образом, в правоприменительной практике обоих государств формируется единообразный подход: реальное осуществление работником своих обязанностей является решающим обстоятельством при разрешении споров об увольнении за прогул.

Резюмируя изложенное, следует констатировать, что увольнение дистанционного работника за прогул в случае невыхода на связь, обусловленного техническими сбоями, является незаконным. Более того, даже при отсутствии технических сбоев, если работник фактически выполнял свои трудовые обязанности, суды не поддерживают позицию нанимателя. Действующее правовое регулирование не позволяет однозначно квалифицировать отсутствие связи как прогул, что свидетельствует о наличии законодательного пробела. Восполнение данного пробела делает целесообразным внесения изменений в ТК.

С учетом изложенного предлагаются следующие поправки в ТК:

1. Дополнить главу 25^1 ТК определением «цифрового прогула» как отсутствия взаимодействия работника с нанимателем в течение всего установленного рабочего времени либо более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин, при условии, что обязанность поддерживать связь и конкретные каналы связи закреплены в трудовом договоре. Такое отсутствие предлагается приравнять к отсутствию на рабочем месте и рассматривать в качестве основания для увольнения по п. 7 ст. 42 ТК.

2. Внести изменение в ст. 307^4 ТК, обязав стороны указывать в трудовом договоре о дистанционной работе не только порядок взаимодействия, но и минимальное количество каналов связи (основной и резервный), а также обязанность работника уведомлять нанимателя о невозможности выхода на связь любым доступным способом в течение определенного разумного срока. Данная мера позволит распределить риски, связанные с техническими сбоями, и минимизировать количество споров о наличии у работника альтернативной возможности связаться с нанимателем.

Предложенные изменения направлены на устранение правовой неопределенности и обеспечение баланса интересов сторон трудового договора в условиях цифровизации экономики.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 08.07.2024 г. // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 10.03.2026).
2. Если дистанционный работник не выходит на связь, можно ли уволить его за прогул? // СПОК : специализированный портал по охране труда. – апр. 2021. – № 8. – URL: https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/esli-distancionnyi-rabotnik-ne-vyxodit-n (дата обращения: 10.03.2026).
3. Дело об увольнении за прогул дистанционного работника // ILEX : информационно-правовая система. – 22.12.2023. – URL: https://ilex.by/delo-ob-uvolnenii-za-progul-distantsionnogo-rabotnika/ (дата обращения: 12.03.2026).
4. Суды признали незаконным увольнение за прогул при фактической дистанционке // ГАРАНТ.РУ : информ.-правовой портал. – 11.12.2025. – URL: https://www.garant.ru/news/1924807/ (дата обращения: 13.03.2026).