

УДК 349.22

Л. А. Козыревская, кандидат юридических наук, доцент
Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет»,
пр-т Партизанский, 26, 220070 Минск, Республики Беларусь

ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭЛЕКТРОННОЙ ФОРМЫ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В статье анализируются перспективы перехода на электронную форму трудового договора при дистанционной работе в контексте действующего законодательства об электронном документообороте в Республике Беларусь. На основе анализа законодательных практик государств — членов ЕАЭС были выявлены некоторые проблемные вопросы в исследуемой сфере и сформулированы конкретные предложения по совершенствованию законодательства.

Ключевые слова: дистанционная работа; трудовой договор; дистанционный работник; электронный документ; электронная цифровая подпись.

Библиогр.: 8 назв.

L. A. Kozyrevskaya, PhD in Law, Associate Professor
Institution of Education “Belarusian State Economic University”,
26 Partizansky Ave., 220070 Minsk, the Republic of Belarus

PROSPECTS OF USING THE ELECTRONIC FORM ON ESTABLISHING LABOR RELATIONS IN THE REPUBLIC OF BELARUS

The article analyzes the prospects for the transition to an electronic form of an employment contract for remote work in the context of the current legislation on electronic document management in the Republic of Belarus. Based on the analysis of the legislative practices of the EAEU member states, some problematic issues in the field under study were identified and specific proposals for improving legislation were formulated.

Key words: remote work; employment contract; remote worker; electronic document; electronic digital signature.

Ref.: 8 titles.

Введение. Объективные изменения в социально-экономической сфере, порожденные ускоряющимся техническим прогрессом, обусловили появление и развитие гибких (нетипичных) форм занятости, в частности, дистанционной работы. Такая форма занятости, как предмет научного исследования, в последнее время приобрела популярность в отечественном и зарубежном правоведении. Однако ввиду относительно недавнего закрепления в законодательстве указанной формы реализации трудовых отношений научные публикации преимущественно посвящены общим вопросам организации дистанционной работы, её специфике и отличиям от иных форм, например, надомной работы. Отдельные аспекты отношений, возникающих в сфере дистанционной занятости, рассматриваются, как правило, в контексте общих проблем, что не даёт возможности провести их детальный анализ. Так, взаимодействие между работником и нанимателем, порядок обмена значимой информацией и формы закрепления этой информации получили весьма ограниченную нормативную регламентацию в Республике Беларусь. А между тем данный аспект трудовых отношений непосредственно влияет на возникновение, прекращение трудовых отношений, возможность реализации и защиты прав как работника, так и нанимателя.

В публикациях белорусских авторов неоднократно указывалось на существующее в Трудовом кодексе Республики Беларусь противоречие между сущностью и целью дистанционной работы, с одной стороны, и требованием лично заключать трудовой договор —

с другой [1, с. 201; 2, с. 191]. При этом подробно не исследовались возможности введения альтернативной формы заключения трудового договора как комплексной проблемы электронного документооборота. Общие подходы к электронному документообороту применительно к трудовому праву рассматривались в работе Я. В. Симутиной [3], но автор с учетом темы публикации не изучал специфику дистанционной работы в заявленном аспекте. Опыт перехода на дистанционную форму работы в период пандемии COVID-19 в Российской Федерации позволил выявить отдельные проблемы в сфере электронного документооборота и иных форм коммуникации между работником и нанимателем [4, с. 7—8], которые по большей части характерны и для Беларуси. Для разрешения этих проблем, повышения эффективности правового регулирования сферы дистанционной занятости следует определить базовые теоретические положения, отвечающие сегодняшнему уровню развития технических возможностей, с одной стороны, и состоянию социума — с другой, что, в свою очередь, предполагает анализ средств и форм взаимодействия работника и нанимателя в контексте их правового нормирования.

Методология и методы исследования. В предлагаемой работе методами сравнительно-правового и комплексного межотраслевого анализа исследован вопрос взаимодействия работника и нанимателя при дистанционном способе реализации трудовых функций. Теоретическую основу публикации составили труды отечественных и зарубежных авторов: Я. В. Симутиной, К. Л. Томашевского, Е. В. Чичиной, И. В. Шоломицкой и др.

Результаты исследования и их обсуждение. Трудовой договор, устанавливающий дистанционные трудовые отношения, согласно ч. 1 ст. 307² Трудового кодекса Республики Беларусь, заключается только при личном присутствии такого работника. Как уже было отмечено, в литературе широко распространена критика такого законодательного решения. В обоснование своей позиции авторы указывают, в частности, на то, что «законодательство о дистанционной работе не содержит в себе прямого запрета для работника выполнять работу», находясь за пределами Республики Беларусь [5, с. 642], а значит, требование о личном характере заключения названного договора создаст значительные трудности для кандидата на соответствующую должность или вообще сделает невозможным его заключение.

В условиях усиливающейся трансграничной трудовой миграции и возрастания дефицита высококвалифицированных специалистов такое законодательное решение, действительно, не вполне отвечает запросам настоящего этапа социально-экономического развития. Так, в Российской Федерации в соответствии с ч. 1 ст. 312.2 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции от 06.04.2024) трудовой договор с дистанционным работником может быть заключен путем обмена электронными документами. В Республике Казахстан порядок и форма заключения трудового договора о дистанционной работе в особом порядке не регулируются. Однако общая норма ст. 33 Трудового кодекса Республики Казахстан (в редакции от 16.06.2024) устанавливает, что заключение трудового договора, его изменение и дополнение могут проводиться в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи. Иными словами, казахский законодатель допускает заключение трудового договора с использованием современных информационно-коммуникационных систем вне зависимости от формы реализации трудовых функций, т. е. даже в традиционных формах, предполагающих присутствие работника на рабочем месте. Оценивая зарубежный опыт, белорусские правоведа предлагают заимствовать его в части электронного способа заключения трудового договора с дистанционными работниками [1, с. 201]. В этой связи необходимо оценить возможность электронного способа заключения трудового договора в контексте не только трудового, но и специального законодательства об информатизации, а также выявить потенциально проблемные аспекты в этой сфере.

Анализируя возможности электронного документооборота применительно к трудовым отношениям в свете западноевропейских традиций, Я. В. Симутина выделила критически значимые вопросы, которые должны получить нормативное разрешение при использовании

электронных трудовых договоров. В частности, указанный автор обращает внимание, во-первых, на необходимость обеспечения идентичности и верификации сторон такого соглашения, во-вторых, следует создать систему электронного архивирования и хранения этих договоров, а также сформировать соответствующую инфраструктуру, в-третьих, нужно законодательно разрешить вопрос об электронных доказательствах, т. е. гарантировать возможность разрешения трудовых споров с представлением электронного трудового договора и признания за ним необходимой доказательственной силы [3, с. 24]. Представляется, что указанные аспекты рассматриваемой проблемы могут быть использованы как исходная точка анализа перспектив включения электронного трудового договора в правовое поле Республики Беларусь.

Поскольку трудовой договор с позиций его формы является документом, а соответственно, электронный договор — электронным документом, то практические перспективы его использования могут быть оценены на основании Закона Республики Беларусь от 28.12.2009 № 113-З «Об электронном документе и электронной цифровой подписи», в соответствии с которым (ст. 1, 17) такой документ должен иметь реквизиты, позволяющие установить его целостность и подлинность, которые подтверждаются путем применения сертифицированных средств электронной цифровой подписи с использованием при проверке электронной цифровой подписи открытых ключей организации или физического лица (лиц), подписавших этот электронный документ, а также штамп времени создания такого документа. А в силу ст. 22 названного закона электронный документ приравнивается к документу на бумажном носителе, подписанному собственноручно, и имеет с ним одинаковую юридическую силу. Стоит также отметить, что в Законе Республики Беларусь «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» в качестве владельцев электронной цифровой подписи указываются не только юридические, но и физические лица (ст. 25), причем вне связи со специальным правовым статусом последних, например, индивидуального предпринимателя. Иными словами, любой гражданин может получить личный ключ. Данная норма косвенным образом коррелирует с положениями ч. 5 ст. 307¹ Трудового кодекса Республики Беларусь, допускающей обмен между работником и нанимателем электронными документами. Иными словами, в Беларуси существует необходимая правовая база, процедурно обеспечивающая возможность заключения трудового договора дистанционно.

Однако имеется проблема финансового характера — расходы по получению электронной цифровой подписи. Например, в текущем году стоимость услуг Национального центра электронных услуг в большинстве случаев превышает, а иногда значительно, 100 рублей [6] и зависит от срока и носителя кода, составляющего собственно электронную цифровую подпись. Поскольку физическое лицо — претендент на соответствующую должность при заключении трудового договора дистанционно уже должен обладать такой подписью, то, очевидно, расходы по генерации, а также приобретению сертификата открытого ключа ложатся на это лицо. В условиях настоящего уровня развития электронных услуг, думается, нельзя накладывать соответствующую обязанность на гражданина, поэтому возможность дистанционного заключения трудового договора должна вводиться диспозитивной нормой, допускающей заключение трудового договора в виде электронного документа по желанию работника. Что касается заданий или иной информации, необходимой для выполнения работником трудовых функций, а также приказов и иных сообщений нанимателя, в том числе относительно продления, изменения или прекращения трудового договора, то они, как уже было отмечено, могут иметь форму электронного документа в соответствии с условиями заключенного трудового договора или локальных правовых актов (ст. 307¹ Трудового кодекса Республики Беларусь). Соответственно, логичным было бы в императивной форме возложить на нанимателя обязанности, связанные с получением атрибутивного сертификата (ст. 26¹ Закона Республики Беларусь «Об электронном документе и электронной цифровой подписи»), и расходы по продлению действия электронной цифровой подписи работника.

Еще одна потенциальная проблема связана с возможностью привлечения работников из-за рубежа. В различных государствах применяются национальные правовые режимы в сфере

создания и использования электронной цифровой подписи. Например, в Российской Федерации различаются два типа электронных документов: 1) подписанных квалифицированной электронной подписью; 2) подписанных простой электронной подписью (ст. 6 Федерального закона «Об электронной подписи»). В указанном российском законе содержится целый ряд дополнительных императивных требований относительно квалифицированной электронной подписи, что, с одной стороны, даёт возможность использования электронных документов в так называемых открытых сетях и гарантирует высокую степень защищенности информации и доверие контрагента, с другой — существенно затрудняет документооборот, поскольку требует согласования на международном уровне системы признания квалифицированных сертификатов.

Согласно Закону Республики Казахстан «Об электронном документе и электронной цифровой подписи», электронным документом признаётся документ, в котором информация представлена в электронно-цифровой форме и удостоверена посредством электронной подписи, представляющей собой набор электронных цифровых символов, созданных средствами электронной цифровой подписи, и подтверждающей достоверность электронного документа, его принадлежность и неизменность его содержания (ст. 1). Иностранная электронная цифровая подпись, имеющая иностранное регистрационное свидетельство, признаётся в Республике Казахстан, если удостоверена иностранной электронной цифровой подписью доверенной третьей стороной Республики Казахстан, или лицо, подписавшее электронный документ, правомерно владеет закрытым ключом иностранной электронной цифровой подписи, при этом иностранная электронная цифровая подпись используется в соответствии со сведениями, указанными в регистрационном свидетельстве. Кроме того, иностранная цифровая подпись может признаваться в Казахстане, если она сформирована средствами электронной цифровой подписи иностранного удостоверяющего центра, зарегистрированного в доверенной третьей стороне Республики Казахстан, или иностранного удостоверяющего центра, зарегистрированного в доверенной третьей стороне иностранного государства, зарегистрированного в доверенной третьей стороне Республики Казахстан.

В Беларуси электронный документ будет признан при условии, что иностранный сертификат открытого ключа, изданный в иностранном государстве, признаётся на территории Республики Беларусь на основании соответствующего международного договора или путем установления доверия к нему доверенной третьей стороной, которая определяется решением Президента Республики Беларусь. В настоящее время действует несколько подобных соглашений, заключенных в рамках ЕАЭС, но все они отличаются узко специальным предметом регулирования, например, решение Совета Евразийской экономической комиссии «О взаимном признании электронной цифровой подписи, изготовленной в соответствии с законодательством одного государства — члена Таможенного союза и Единого экономического пространства (Республики Беларусь или Российской Федерации), другим государством — членом Таможенного союза и Единого экономического пространства (Республики Беларусь или Российской Федерации) в целях исполнения Соглашения о государственных (муниципальных) закупках». Модельный закон (носит рекомендательный характер) СНГ от 9 декабря 2000 года «Об электронной цифровой подписи» признаёт юридическую силу свидетельств на электронную цифровую подпись, выданных исключительно странами — членами СНГ или странами, с которыми заключен договор о взаимном признании таких свидетельств. Таким образом, в настоящее время электронная подпись, полученная за пределами Беларуси, согласно иностранному законодательству может быть признана на уровне отдельного нанимателя, но не получит публичного признания, соответственно, не обеспечивается и государственная защита отношений, возникших на основании подобного электронного документа.

Понятие трудового договора является сложным и многоаспектным. В частности, в диссертационной работе И. С. Якимовой подчеркивается публично-правовая природа указанного акта, который определяется как соглашение, «несущее в себе черты взаимодействия между работником и работодателем по вопросу регулирования частично не совпадающих интересов, с одной стороны, а с другой — активно регулируется и охраняется таким общественным

правовым институтом как государство» [7, с. 10]. Роль государства, как субъекта регулирования трудовых отношений через определение нормативным путем содержания трудового договора и применение в том числе государственного принуждения для сохранения устойчивости и исполнимости соответствующих закону условий данного соглашения, обоснована в диссертационном исследовании Л. В. Щур-Труханович [8, с. 8]. Иными словами, и в юридической, и в экономической науке признаётся нормативное значение трудового договора, соответственно, выполнять функцию регулирования индивидуальных трудовых отношений данный акт может только при условии его публичной достоверности. Применительно к трудовому договору в форме электронного документа публичная достоверность означает невозможность внесения в него изменений в одностороннем порядке как со стороны нанимателя, так и со стороны работника. Таким образом, подлинность такого акта может быть обеспечена путем незамедлительной передачи его после подписания на хранение в независимый архив, а также путем обмена сообщениями между нанимателем и потенциальным работником на специальной информационной платформе. В Беларуси созданы технико-юридические условия для электронного документооборота в организациях вне зависимости от формы собственности и ведомственной подчиненности последних (Методические рекомендации по организации работы с документами в электронном виде в организациях Республики Беларусь, утвержденные приказом директора Департамента по архивам и делопроизводству Министерства юстиции Республики Беларусь от 01.03.2010 № 11), а также взаимодействия государственных органов с гражданами (закон от 18.07.2011 № 300-З «Об обращениях граждан и юридических лиц»). Однако созданные на базе указанных нормативных правовых актов ресурсы не отвечают специфике и порядку заключения трудового договора в дистанционном порядке.

Заключение. Сущность и специфика дистанционной работы естественным образом предполагают возможность заключения трудового договора в форме электронного документа, для чего следовало бы изложить ч. 1 ст. 307¹ Трудового кодекса Республики Беларусь в следующей редакции: «Заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается по желанию работника путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и нанимателем электронными документами в порядке, предусмотренном законодательством об информатизации и электронном документообороте.»

Для обеспечения и защиты прав работника следует дополнить ч. 1 ст. 307¹ Трудового кодекса Республики Беларусь предложением: «Расходы по получению и продлению электронной подписи работником в период действия трудового договора несет наниматель.»

Для реализации предложения о переходе на электронную форму трудового договора необходимо внести комплексные изменения, отвечающие сущности и специфике трудового договора, в законодательство, регулирующее электронный документооборот.

Список цитируемых источников

1. Башкова, П. В. Правовое регулирование дистанционной работы в Республике Беларусь / П. В. Башкова // Трансформация механизма государства в период становления и развития инновационного электронного государства : сб. ст. Междунар. круглого стола, Минск, 27 окт. 2023 г. / М-во образования Респ. Беларусь ; Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: О. В. Бодакова [и др.]. — Минск : БГЭУ, 2024. — С. 199—203.
2. Томашевский, К. Л. Регулирование дистанционного труда: в ожидании изменений в трудовой кодекс Беларуси / К. Л. Томашевский // Традиции и инновации в праве : материалы Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 20-летию юрид. фак. и 50-летию Полоц. гос. ун-та, Новополоцк, 6—7 окт. 2017 г. : в 3 т. / Полоц. гос. ун-т, Регион. учеб.-науч.-практ. юрид. центр ; редкол.: И. В. Вегера (отв. ред.) [и др.]. — Новополоцк, 2017. — Т. 2. — С. 190—193.
3. Симутина, Я. В. Электронный документооборот в трудовых отношениях: проблемы теории и практики / Я. В. Симутина // Трудовое и социальное право. — 2018. — № 3. — С. 20—27.
4. Волошина, И. А. Актуальные вопросы дистанционной работы / И. А. Волошина, И. И. Баргоякова, Т. Р. Новикова // Справочник Росминтруда — URL: <https://spravochnik.rosmintrud.ru/storage/app/media/Dictantsionnaya%20rabota.pdf> (дата публикации: 18.03.2024).

5. *Шоломицкая, И. В.* Проблемные вопросы правового регулирования дистанционных трудовых отношений / И. В. Шоломицкая // Научные труды Белорусского государственного экономического университета ; редкол.: А. В. Егоров (гл. ред.) и [др.]. — Минск : БГЭУ, 2022. — Вып. 15. — С. 640—646.

6. Прейскурант № 6.3.2024 тарифов на услуги, оказываемые республиканским удостоверяющим центром республиканского унитарного предприятия «Национальный центр электронных услуг» физическим лицам. — URL: <https://docviewer.yandex.by/view/36715626> (дата публикации: 01.02.2024).

7. *Якимова, И. С.* Правовая природа и сущность современного трудового договора : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Якимова Ирина Сергеевна ; Акад. труда и соц. отношений. — М., 2010. — 28 с.

8. *Щур-Труханович, Л. В.* Трудовой договор в системе организации труда : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Щур-Труханович Лилия Васильевна ; Науч.-исслед. ин-т труда и соц. страхования. — М., 2005. — 28 с.

Поступила в редакцию 26.07.2024.