

УДК 349.222.2

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ:  
ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ****С.Э. БАХОРИНА***(Белорусский государственный университет, Минск)*

*Рассматриваются способы заключения трудового договора о дистанционной работе. Особое внимание уделяется использованию электронного документа, а также иных его возможных аналогов. На основании проведенного анализа предлагается внести изменения в Закон Республики Беларусь «Об электронном документе и электронной цифровой подписи», которым признать юридическую силу за иными видами электронного документа. Важность их легального применения связана со спецификой трудового договора о дистанционной работе и ее распространением. Однако реальная возможность использования иных аналогов электронной цифровой подписи появится в случае создания механизма онлайн-проверки подлинности и целостности трудового договора.*

**Ключевые слова:** *дистанционная работа, трудовой договор, электронный документ, документ в электронном виде, электронная цифровая подпись, заключение трудового договора.*

**Введение.** Сегодня, чтобы стать востребованным работником недостаточно иметь высшее образование, владеть иностранными языками и иметь большой опыт работы. Совершенное владение информационными и телекоммуникационными технологиями также имеет важное значение.

Данные выводы подтверждаются разработанным в 2014 году Московской школой управления «Сколково» и Агентством стратегических инициатив Атласом новых профессий. В этом Атласе отражено, что к 2020 году появится ряд новых профессий, а уже известные нам перейдут на иную модель работы с обязательным использованием новых, виртуальных технологий [1]. Учитывая данные обстоятельства, повсеместное распространение дистанционной работы является вопросом времени.

В настоящее время законодательство не запрещает заключать с дистанционными работниками как трудовой, так и гражданско-правовой договор. Готовится ряд изменений действующего законодательства, которые будут регулировать дистанционную работу именно в рамках трудового права.

Данная позиция представляется целесообразной, поскольку трудовые отношения при дистанционной работе могут сохранять присущие им характеристики при условии модификации некоторых из них. При таких отношениях по-прежнему сохраняется роль трудового договора как способа реализации права на труд, организации труда, содействующего рациональному использованию трудовых ресурсов.

Трудовой договор имеет приоритетное значение в системе юридических фактов, порождающих трудовые правоотношения. Однако для договора данного вида правовые последствия его ненадлежащего юридического оформления фактически отсутствуют. Вместе с тем полагаем, что при его заключении необходимо указать вид заключаемого договора, а также специфические условия, такие как, например, режим рабочего времени. В такой ситуации несоблюдение надлежащей формы трудового договора приведет к саморегулированию рабочего времени. Более того, соблюдение формы договора позволит отразить все отличительные черты дистанционной работы и реализовать механизм защиты работника в трудовых правоотношениях.

Принимая во внимание специфику трудового договора с дистанционным работником, а именно расположение работника вне постоянного месторасположения нанимателя, необходимым является наличие легальной возможности заключения трудового договора о дистанционной работе без личной встречи сторон. Логичным представляется, начиная от стадии переговоров, заключения трудового договора до его прекращения использовать информационно-телекоммуникационные технологии.

**Основная часть.** Легализация дистанционной работы сложный и многоступенчатый процесс. Некоторые постсоветские государства, в их числе и Россия, начали правовую регламентацию дистанционной работы посредством внесения соответствующих изменений в трудовые кодексы.

Так, в Заключении Комитета Совета Федерации по науке, образованию, культуре и информационной политике было отмечено, что закон, внесший изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), направлен на легализацию дистанционной занятости и регламентацию трудовых отношений с работниками, работающими вне места расположения работодателя<sup>1</sup>. Это должно обеспечить таким работникам право пользоваться гарантиями, предусмотренными ТК РФ. Легализация дистанционной занятости в России позволила создать доступный рынок труда для инвалидов, женщин, имеющих детей, многодетных родителей, пенсионеров, студентов, так как они получают возможность работать, не

<sup>1</sup> Термин «работодатель» в настоящей работе применительно к российской и иностранной литературе используется в качестве синонима термина «наниматель».

покидая дома, либо в других местах, выбранных по их усмотрению, используя информационно-коммуникационную сеть Интернет и другие виды связи [2].

В Российской Федерации на законодательном уровне отдан приоритет трудовому договору как форме оформления отношений с дистанционным работником. Так, здесь обоснованно внедрили дистанционную работу в сферу действия трудового права, что мы считаем довольно прогрессивным и закономерным явлением.

Укажем, что белорусский законодатель также не оставил без внимания развитие дистанционной работы. В настоящее время готовится законопроект о внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), в рамках которых предлагается дополнить ТК главой 25-1 об особенностях регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу.

В законопроекте предлагается включить в ТК норму 307-2, в соответствии с которой заключение трудового договора с работником, осуществляющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии такого работника. Соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора с работником, осуществляющим дистанционную работу, могут заключаться путем обмена электронными документами.

Кроме того, предлагается следующее легальное определение дистанционной работы (ст. 307-1 ТК) – это выполнение трудовой функции, определенной трудовым договором, с использованием глобальной компьютерной сети Интернет, вне места нахождения нанимателя и на рабочем месте, определяемом работником.

Принимая во внимание характерные черты дистанционной работы, специфику ее становления важно обеспечить возможность заключения трудового договора в отсутствие необходимости личной встречи. В настоящее время в Республике Беларусь имеется некоторая правовая база, позволяющая урегулировать данный вопрос. Так, действует Закон Республики Беларусь «Об электронном документе и электронной цифровой подписи», Закон Республики Беларусь «Об информации, информатизации и защите информации», Инструкция по делопроизводству в государственных органах и организациях Республики Беларусь, утвержденная постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 19.01.2009 № 4. Базовые нормы также нашли свое отражение в Гражданском кодексе Республики Беларусь и, в ТК. Вместе с тем комплексного регулирования данные отношения в Республике Беларусь не нашел.

В соответствии с ч. 1 ст. 18 ТК трудовой договор заключается в письменной форме. Поскольку дистанционный работник выполняет трудовую функцию вне места нахождения нанимателя, и законодательство не оговаривает способов обмена документами между ними, предполагаем, что с учетом вышеизложенного трудовой договор можно заключить:

- в традиционной письменной форме, обеспечив обмен посредством почтовых отправлений (заказное письмо с уведомлением о вручении) или курьерской службы организации;
- в виде электронного документа.

Важно учесть, что при заключении договора с помощью почтовых отправлений или же курьерской службы подписанный договор необходимо передать обратно нанимателю.

Электронный документ и документ на бумажном носителе равны по юридической силе (ч. 1 ст. 22 Закона Республики Беларусь от 28 декабря 2009 года № 113-3 «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» (далее – Закон)), а физическое лицо может обладать собственной электронной цифровой подписью (ст. 1 Закона). Кроме того, заключение трудового договора в виде электронного документа соответствует требованию законодательства о соблюдении письменной формы (ч. 4 ст. 22 Закона).

Таким образом, при условии наличия у обеих сторон электронной цифровой подписи трудовой договор может быть заключен в виде электронного документа. Указанными способами может быть организован обмен и другими документами, имеющими отношение к кадровой документации. Для документов и сообщений, для которых наличие оригинальной подписи не обязательно, – с помощью сети Интернет, электронной почты, в том числе путем направления сканированных копий. На практике для ускорения получения необходимой информации используется и такой способ, когда документ сканируется и отправляется с помощью электронной почты, а оригинал – заказным письмом с уведомлением о вручении [3, с. 48].

В соответствии с Законом, электронный документ – это документ в электронном виде с реквизитами, позволяющими установить его целостность и подлинность.

Целостность электронного документа – это свойство электронного документа, определяющее, что в электронный документ не были внесены изменения и (или) дополнения.

Подлинность электронного документа – свойство электронного документа, определяющее, что электронный документ подписан действительной ЭЦП.

В данном случае, как представляется, действующий Закон допускает узкое понимание электронного документа, придавая ему юридическую силу лишь при наличии ЭЦП.

Безусловно, данное обстоятельство существенно затрудняет применения электронного документооборота, где наряду с привычным бумажным ведением необходимой документации появляются еще и дополнительные расходы, связанные с обеспечением будущих сторон трудового правоотношения ЭЦП.

Помимо материальной составляющей для использования ЭЦП необходимо также наличие инфраструктуры открытых ключей, позволяющих проверить ЭЦП разных, не подчиненных друг другу удостоверяющих центров.

Несмотря на кажущуюся надежность, уровень достоверности, достигаемый за счет ЭЦП, не столь высок. Он определяется тем, насколько надежно была обеспечена тайна личного ключа подписи, который, в отличие от собственноручной подписи, отделен от владельца. При неправильном хранении ключей вся система дискредитируется.

Результаты анкетирования организаций системы Министерства юстиции, проведенное учреждением «Белорусский государственный научно-исследовательский центр электронной документации», выявило следующее. Хранение носителя с личным ключом в сейфе, общим для нескольких сотрудников, признали 6% опрошенных организаций. Еще столько же хранят ключи не на съемных защищенных носителях, а непосредственно в информационной системе. В 66% организаций вопросы хранения ключей вообще никак не регламентированы [4, с. 40].

Даже правильное хранение электронного ключа не всегда спасает от неправомерных действий иных лиц, направленных на использование не принадлежащих им ключей. Так, срок действия сертификата на парный, открытый к нему ключ всегда ограничен. Если срок его действия истек, то вероятность подбора личного ключа стала существенно выше. Таким образом, о безусловной надежности, а также удобстве использования ЭЦП в отсутствие необходимой инфраструктуры утверждать нельзя.

Вместе с тем понимание ЭЦП в Республике Беларусь представляется довольно сложным. Например, в США существуют гораздо более либеральные подходы к данному термину. Так, здесь ЭЦП представляет собой электронный звук, символ или процесс, присоединенный или логически соединенный с контрактом или иным документом (записью), и производимый или принимаемый лицом с целью подписания документа (записи). Следовательно, в США электронной подписью может быть все что угодно – код Морзе, факсимильная передача документа, введение пин-кода, пароля, процесс подтверждения по SMS, цифровая последовательность символов, полученная в результате криптографического преобразования исходной информации. Важным моментом здесь является, что данный процесс обмена ЭЦП должен быть предварительно согласован и принят обеими сторонами [5].

Кроме того, в Республике Беларусь используется система проверки сведений о приобретении субъектами хозяйствования Республики Беларусь и признании недействительности бланков документов с определенной степенью защиты, печатной продукции, контрольных (идентификационных) знаков, путем ввода в электронный банк данных кода серии и номера документа.

Таким образом, на практике уже существуют способы подтвердить подлинность и целостность документа, исходящего от стороны, помимо ЭЦП. Данные способы представляются более простыми в использовании и не менее надежными. В связи с вышеизложенным, важно закрепить в Законе более либеральное понимание ЭЦП, а также возможность признания юридической силы за иными видами электронных документов.

Отметим, что, исходя из ст. 161 Гражданского кодекса Республики Беларусь, можно допустить заключение договора в форме документа в электронном виде. Более того, Закон признает возможность существования иных аналогов собственноручной подписи, помимо ЭЦП, а также документов в электронном виде, подтверждение подлинности и целостности которых осуществляется без применения сертифицированных средств. Вместе с тем на подобные аналоги действие Закона не распространяется, что порождает в данной области определенный правовой вакуум.

Представляется, что любая организация имеет возможность опосредования юридически значимых действий путем создания документов в электронном виде. Для этого необходимо использовать аналоги собственноручной подписи, заранее оговоренные с адресатом документа (контрагентом, в нашем случае – будущим работником).

В рамках действующего законодательства, заключение такого рода документа в любом случае будет влечь традиционную письменную форму трудового договора, то есть с последующей досылкой оригинала договора в течение срока, указанного в договоре.

Таким образом, для подготовки трудового договора как документа в электронном виде, с учетом степени развития информационно-телекоммуникационных технологий, рациональным представляется создать какой-либо интернет-портал, где можно проверить в онлайн-режиме подлинность и целостность документа либо вообще заключить с его помощью договор.

В Российской Федерации в рамках решения данного вопроса Министерство труда и социальной защиты предлагает создать портал «Электронный трудовой договор» в государственной информационной системе, где можно будет дистанционно заключать трудовые договора. Пилотный проект по переходу на электронный кадровый документооборот планируется запустить на базе Сбербанка.

Предполагается, что электронный кадровый документооборот снизит издержки для работодателей и будет способствовать легализации труда. Внедрение данного проекта планируется уже в середине 2018 года.

ГИС «Электронный трудовой договор» даст возможность заключать трудовые договоры в электронном виде при добровольном согласии работника и работодателя. Заключить такой договор можно будет через портал госуслуг. Сведения о заключенных договорах будут вноситься в специальный реестр. Система также предполагает возможность обмениваться и другими кадровыми документами в электронном виде [6].

Считаем, что создание и функционирование подобного портала позволит реализовать в полной мере цели и задачи дистанционной работы. Так, появится возможность заключать трудовые договора с работниками, находящимися за пределами населенного пункта, где располагается наниматель. Может сложиться ситуация, что работник просто не будет иметь возможность для того, чтобы приехать лично к нанимателю для заключения трудового договора, проживая в отдаленном населенном пункте. В такой ситуации заключение трудового договора посредством подобного портала – оптимальное решение. Ведь работник, выбирая дистанционную работу, выбирает по сути свободу в выборе места работы, режима рабочего времени и здесь важно организовать работу так, чтобы расстояние между сторонами трудового договора не стало препятствием.

**Заключение.** Применение электронного документооборота должно стать одним из преимуществ дистанционной работы, поэтому необходимо провести работу по упрощению Закона, которым признавалась бы юридическая сила за иными видами электронных документов. Таким образом, появилась бы возможность заключения трудового договора вне личной встречи сторон и без существенных материальных затрат на ЭЦП.

Обмен электронными документами сегодня сопряжен с использованием ЭЦП, что порождает материальные затраты, а также не гарантирует подлинность документа, поскольку ЭЦП физически отделена от своего владельца. Данные обстоятельства наиболее целесообразным делают использование документа в электронном виде.

Однако в настоящее время отсутствует комплексное правовое регулирование использования для создания документов, обладающих юридической силой, документа в электронном виде. Кроме того, отсутствует единый портал, позволяющий как проверить целостность и подлинность документа, так и непосредственно заключить трудовой договор с его помощью, не опасаясь последствий признания его недействительным.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Атлас новых профессий [Электронный ресурс] // Московская школа управления «Сколково». – Режим доступа: [http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO\\_SEDeC\\_Atlas.pdf](http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf). – Дата доступа: 10.05.2016.
2. Иванов, А. Труд дистанционных работников будет урегулирован [Электронный ресурс] / А. Иванов, М. Смородинов // Консультант Плюс: Версия Проф. / ООО «ЮрСпектр». – М., 2015.
3. Рябченко, А.Н. Дистанционный труд в Беларуси / А.Н. Рябченко // Промышленно-торговое право. – 2013. – № 12. – С. 46–49;
4. Барталевич, О. Мониторинг электронного документооборота в организациях системы Министерства юстиции Республики Беларусь / О. Борталевич // Архивы и делопроизводство. – 2013. – №1. – С. 37–44;
5. Электронная цифровая подпись: с чем ее есть и как не подавиться [Электронный ресурс] // Информационный портал «Украинский интегратор защиты персональных данных». – Режим доступа: <http://www.uipdp.com/articles/2013-08/01.html>. – Дата доступа: 26.09.2017.
6. МЭР пока не готово оценить затраты для перехода на электронные трудовые договоры [Электронный ресурс] // Информационный портал «Audit-it.ru». – Режим доступа: <https://www.audit-it.ru/news/personnel/909348.html>. – Дата доступа: 06.09.2017.

Поступила: 05.10.2017

#### CONCLUSION OF EMPLOYMENT AGREEMENT ON TELEWORK: MAIN PROVISIONS

##### S. BAHORINA

*This article presents methods of the conclusion of employment agreement on telework. Particular attention is paid to the usage of an electronic document as well as its probable alternatives in this case.*

*The author proposes to amend the Law of the Republic of Belarus «About electronic document and electronically arranged signature» and to recognize the validity of other types of electronic document on the basis of the research results. The importance of their legal application is related to the specifics of the employment agreement on telework and its expansion. However, the real possibility of usage of other types of electronically arranged signature will appear in case of developed mechanism for online verification of the authenticity and integrity of the employment agreement.*

**Keywords:** telework, employment contract, electronic document, document in electronic format, electronically arranged signature, conclusion of employment agreement.