

(дополнительные) содержать аттестационная характеристика; 2) установление требования об *объективной* оценке деятельности и качеств работника; 3) закрепление обязанности нанимателя ознакомить работника с подготовленной на него аттестационной характеристикой; 4) регламентация права работника на возражения при несогласии с ее содержанием.

Полагаем, что некоторые элементы опыта правового регулирования отношений, связанных с формализованной оценкой деятельности и деловых качеств работника, могут и должны найти свое отражение в общих нормах ТК.

В этой связи предлагаем, ч. 1 ст. 54 ТК «Обязанности нанимателей при приеме на работу» дополнить новым пунктом ¹ следующего содержания:

«¹) по требованию работника ознакомить его с характеристиками, выданными нанимателю по его запросу с предыдущих мест работы;».

Список цитированных источников

1. Рыбаков, Е. А. Основы делопроизводства : учебник / А. Е. Рыбаков. – Минск : РИПО, 2010. – 328 с.
2. Грибанов, В. П. Осуществление и защита гражданских прав / В. П. Грибанов. – Изд. 2-е, стереотип. – М. : Статут, 2001. – 411 с.

ПЕРСПЕКТИВЫ ЭЛЕКТРОННОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЕТЕ ВВЕДЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ПОНЯТИЯ «ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА»

Шоломицкая И. В.

Республика Беларусь, г. Минск

Белорусский государственный экономический университет,
аспирант кафедры гражданско-правовых дисциплин,
магистр юридических наук

Необходимость усиления гибкости правового регулирования рынка труда рассматривается как императив, вызванный требованиями современной развитой экономики. Жесткость трудового права вступает в противоречие с реальностями,

складывающимися на рынке труда в условиях трансформации индустриального общества в постиндустриальное [1, с. 82].

Как отмечает М. В. Лушникова, в современных условиях очевидна необходимость в обновлении трудового законодательства и приспособления его к процессу развития новых трудовых отношений и новых форм занятости [2, с. 82].

По мнению ученых, Четвертая индустриальная промышленная революция может привести мир к полностью автоматизированному цифровому производству, управляемому интеллектуальными системами в режиме реального времени в постоянном взаимодействии с внешней средой. Такие системы смогут выходить за границы одного предприятия и объединяться в глобальную промышленную сеть. Это позволяет выйти на новый уровень организации производства и управления цепочкой создания стоимости товаров на протяжении всего жизненного цикла выпускаемой продукции. Смена технологического уклада приведет к резкому скачку производительности труда и экономическому росту. Тем не менее, необходимо учитывать, что основные изменения будут происходить в организации трудового процесса на основе информационных технологий, позволяющих повысить скорость обработки больших массивов данных и скорости передачи этих данных на большие расстояния. Географическое расположение трудового ресурса и производства также становятся малозначительным фактором [3].

Согласно исследованиям компании Virgin Media Business, уже к 2022 году 60 % офисных сотрудников по всему миру будут регулярно работать из дома [4].

Белорусский законодатель идет в ногу со временем и новая редакция Трудового кодекса Республики Беларусь, вступившая в силу 28 января 2020 г., включает в себя главу 25-1, регулиющую труд работников, выполняющих дистанционную работу.

Согласно 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 [5, ст. 307-1].

Таким образом, законодатель вводит существенное отличие между работниками, осуществляющими дистанционную работу с использованием информационно-коммуникационных технологий в любой точке земного шара, где будет удобно самому

работнику, от работников-надомников, которые выполняют работу по месту своего жительства или в других помещениях по их выбору вне помещений нанимателя.

В ст. 307-2 содержится условие, что заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается только при его личном присутствии. Все последующие дополнительные соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора могут заключаться путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника [5, ст. 307-2].

Введение в трудовое законодательство новеллы, закрепляющей за работником, осуществляющим дистанционную работу, все социально-трудовые гарантии, предусмотренные трудовым законодательством Республики Беларусь, безусловно, способствует защите прав и законных интересов дистанционных работников.

Однако, необходимо отметить, что обязательное личное присутствие работника при заключении трудового договора несколько противоречит самой идее дистанционной занятости, которая предполагает отсутствие у работника определенной привязки к местонахождению нанимателя и осуществлению взаимодействия с нанимателем посредством информационно-коммуникационных технологий.

Кроме этого, согласно действующему законодательству, электронный документ имеет юридическую силу только при наличии у сторон, его подписывающих, электронных цифровых подписей (далее – ЭЦП). Наличие ЭЦП связано с дополнительными материальными затратами сторон на их приобретение, но при этом не всегда гарантирует надежность подписанных документов по причине *отсутствия сохранности тайны личного ключа подписи в рамках конкретной организации.*

Так, при мониторинге электронного документооборота, проведенного Белорусским государственным научно-исследовательским центром электронной документации, 6 % опрошенных организаций-владельцев ЭЦП признали хранение ключей в сейфе, доступ к которому одновременно имеют несколько сотрудников, еще столько же хранят ключи непосредственно в информационной системе, а не на съемных защищенных

Право. Экономика. Социальное партнерство

носителях. В 66 % опрошенных организаций вопрос хранения ключей никак не регламентирован [6, с. 40].

В настоящее время в Российской Федерации вводится государственная информационная система (ГИС) «Электронный трудовой договор», который предполагает дистанционное заключение трудовых договоров. ГИС «Электронный трудовой договор» дает возможность работнику и нанимателю выражать свое согласие на заключение трудовых договоров в электронном виде, а сами сведения о заключенных договорах будут содержаться в специальном реестре. Электронный трудовой договор – это полезное нововведение, позволяющее перевести скрытые трудовые отношения с дистанционными работниками в правовое поле, при этом данный инструмент удобен как работникам, так и нанимателям [7].

Полагаем возможным согласиться с С. Э. Бахориной в том, что создание в Республике Беларусь подобной системы позволит работникам и нанимателям дистанционно заключать трудовой договор без опасения последствий признания его недействительным [8, с. 117].

Таким образом, в условиях развития цифровой экономики динамично меняются и развиваются социально-трудовые отношения. Возникают новые формы занятости, которые нуждаются в законодательном регулировании. Для того, чтобы новеллы трудового законодательства в отношении дистанционной работы в полной мере отвечали потребностям современности, необходимо предусмотреть в законодательстве легальный механизм дистанционного заключения трудовых договоров между работником и нанимателем. Представляется возможным создание в Республике Беларусь государственной информационной системы для дистанционного заключения трудовых договоров.

Список цитированных источников

1. Киселев, И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в индустриальное общество) / И. Я. Киселев. – М. : Интел-Синтез, 2003. – 160 с.
2. Лушникова М. В. Трудовое правоотношение: международно-правовая квалификация / М. В. Лушникова // Юридические записки ЯрГУ им. П. Г. Демидова : сб. ст. / ЯрГУ ; под ред.

В. Н. Каргашова [и др.]. – Ярославль, 2007. – Вып. 11. Правоотношения. – С. 75–82.

3. Евстафьев, Д. Четвертая промышленная революция: пропагандистский миф или «знак беды»? [Электронный ресурс] / Д. Евстафьев // Инвест-Форсайт. Деловой журнал. – Режим доступа: <https://www.if24.ru/4-promyshlennaya-revolyuetsiya-mif/>. – Дата доступа: 04.02.2020.

4. Подцероб, М. Работодатели стали жестче контролировать сотрудников, работающих удаленно [Электронный ресурс] / М. Подцероб // Ведомости. – 2015. – № 3962. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/11/17/617262-kontrolirovat-sotrudnikov-udalенno>. – Дата доступа: 07.02.2020.

5. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-3: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

6. Андреев, К. Мониторинг электронного документооборота в организациях системы Министерства юстиции Республики Беларусь / К. Андреев, О. Бартаевич // Архівы і справаводства. – 2013. – № 1. – С. 37–44.

7. Электронный трудовой договор – новая возможность в 2019 – 2020 году [Электронный ресурс] // Бесплатная консультация. – Режим доступа: <https://buhgalter-garant.ru/novosti/elektronnyj-trudovoj-dogovor-novaya-vozmozhnost-v-2019-2020-godu.html>. – Дата доступа: 09.02.2020.

8. Бахорина, С. Э. Заключение трудового договора о дистанционной работе: основные положения / С. Э. Бахорина // Вестник Полоцкого государственного университета. Сер. D, Экономические и юридические науки. – 2017. – № 13. – С. 114–117.