
ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW

УДК 349.222.2

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА ПРИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

С. Э. БАХОРИНА¹⁾

¹⁾Минская городская коллегия адвокатов, Специализированная юридическая консультация № 3,
ул. Захарова, 40, 220034, г. Минск, Беларусь

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 от 28 декабря 2009 г. № 113-З «Об электронном документе и электронной цифровой подписи», чтобы признать юридическую силу за иными видами электронного документа. Отмечается, что 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.

Образец цитирования:

Бахорина С. Э. Проблемы использования электронного документооборота при дистанционной работе // Журн. Белорус. гос. ун-та. Право. 2018. № 1. С. 46–51.

For citation:

Bahorina S. E. The problems of using electronic document flow during telework. *J. Belarus. State Univ. Law*. 2018. No. 1. P. 46–51 (in Russ.).

Автор:

Снежана Эдуардовна Бахорина – магистр юридических наук; адвокат.

Author:

Snezhana E. Bahorina, master of science (law); advocate.
bahorinaSE@mail.ru

THE PROBLEMS OF USING ELECTRONIC DOCUMENT FLOW DURING TELEWORK

S. E. BAHORINA^a

^a*Minsk City Bar Association, Specialized legal Advice Office No. 3, 40 Zaharava Street, Minsk 220034, Belarus*

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.

Key words: telework; employment contract; electronic document; document in electronic format; electronically arranged signature; conclusion of employment agreement.

Введение

В настоящее время, чтобы стать востребованным работником, недостаточно иметь высшее образование, знать иностранные языки и обладать большим опытом работы. Совершенное владение информационными и телекоммуникационными технологиями также имеет важное значение.

Эти выводы подтверждаются данными из Атласа новых профессий, разработанного в 2014 г. Московской школой управления «Сколково» и Агентством стратегических инициатив. В нем отражено, что к 2020 г. появится ряд новых профессий, а уже известные перейдут на иную модель работы с обязательным использованием виртуальных технологий [1].

Учитывая эти обстоятельства, повсеместное распространение дистанционной работы является вопросом времени.

В данной ситуации неэффективным представляется распространение норм, регулирующих надомный труд, на дистанционную работу. Полагаем заслуживающей внимания точку зрения К. Л. Томашевского, который указывает на то, что, хотя надомники в некотором смысле также являются дистанционными работниками, специфика работы на дому требует особого правового регулирования [2, с. 61].

Законодательство не запрещает заключать с дистанционными работниками как трудовой, так и гражданско-правовой договор. Вместе с тем готовятся ряд изменений действующего законодательства, которые будут регулировать дистанционную работу именно в рамках трудового права.

Указанная позиция представляется целесообразной, поскольку трудовые отношения при дистанционной работе могут сохранять присущие им характеристики при условии модификации некоторых из них. Как отмечает Е. В. Мотина, в данном случае видоизменяются организационная и дисциплинарная составляющие. Другие ключевые харак-

теристики трудового отношения сохраняются и позволяют моделировать соответствующее правовое регулирование на основании единства и дифференциации трудового права [3, с. 106]. 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 подписываемого договора, а также его специфические условия, например режим рабочего времени. В подобной 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 нахождение работника вне постоянного места расположения нанимателя, необходимым является наличие легальной возможности заключения трудового договора о дистанционной работе без личной встречи сторон. Начиная от стадии переговоров по заключению трудового договора и до момента прекращения его действия, представляется логичным использование информационно-телекоммуникационных технологий.

Целью настоящего исследования является изучение проблемных вопросов, возникающих при заключении трудового договора с дистанционным работником.

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 нанимателя¹. 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 покидая дома либо в других местах, выбранных по их усмотрению, используя информационно-коммуникационную сеть Интернет и другие виды связи [4].

В Российской Федерации на законодательном уровне отдан приоритет трудовому договору как форме установления отношений с дистанционным работником. Так, здесь обоснованно внедрили дистанционную работу в сферу действия трудового права, что является, с нашей точки зрения, довольно прогрессивным и закономерным шагом.

Белорусский законодатель также не оставил без внимания проблему возможности дистанционной работы.

В настоящее время обсуждается вопрос о внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), в рамках которых предлагается дополнить его главой об особенностях регулирования труда дистанционных работников.

Планируется включить в ТК норму, в соответствии с которой заключение трудового договора с работником, осуществляющим дистанционную работу, допускается только при его личном присутствии. Соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора с дистанционным работником могут заключаться путем обмена электронными документами.

Кроме того, предлагается следующее легальное определение дистанционной работы: выполнение трудовой функции, установленной 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 регулировать данный вопрос. Так, действуют Закон Республики Беларусь от 28 декабря 2009 г. № 113-З «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» (далее – Закон), Закон Республики Беларусь от 10 ноября 2008 г. № 455-З «Об информации, информатизации и защите информации», Инструкция по делопроизводству в государственных органах и организациях Республики Беларусь, утвержденная постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 19 января 2009 г. № 4. Кроме того, базовые нормы нашли свое отражение в Гражданском кодексе Республики Беларусь, а также в ТК.

Вместе с тем комплексно данные отношения в Республике Беларусь не регулировались.

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 способы 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 равнозначны по юридической силе (ч. 1 ст. 22 Закона), а физическое лицо может обладать собственной электронной цифровой подписью (далее – ЭЦП) (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 ЭЦП 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

¹В качестве синонима к термину «наниматель» в настоящей работе применительно к российской и иностранной литературе используется термин «работодатель».

и сообщений, для которых наличие оригинальной подписи не обязательно, – с помощью сети Интернет, электронной почты, в том числе путем направления сканированных копий. На практике, чтобы ускорить получение необходимой информации, используется и такой способ, когда документ сканируется и отправляется с помощью электронной почты, а оригинал – заказным письмом с уведомлением о вручении [5, 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 него не были внесены изменения и (или) дополнения.

Подлинность электронного документа – свойство электронного документа, определяющее, что он 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 применение электронного документооборота, где наряду с привычным бумажным ведением необходимой документации появляются 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 Республики Беларусь, проведенного Белорусским научно-исследовательским центром электронной документации, выявили 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 вовсе никак не регламентированы [6, с. 40].

Даже правильное хранение электронного ключа не всегда спасает от неправомерных действий иных лиц, направленных на использование не принадле-

жащих им ключей. Так, срок действия сертификата на парный, открытый к нему ключ всегда ограничен. Если срок его действия истек, то вероятность подбора личного ключа существенно возрастает.

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 либо иным документом (записью) и производимый или принимаемый лицом в целях 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 СМС, цифровая последовательность символов, полученная в результате криптографического преобразования исходной информации. Важным моментом здесь является то, что данный процесс обмена ЭЦП должен быть предварительно согласован и принят обеими сторонами [7].

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 подтверждения подлинности и целостности 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 определенный правовой вакуум в данной области.

Представляется, что любая организация имеет возможность опосредования юридически значи-

мых 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 то же время в рамках действующего законодательства заключение такого рода документа в любом случае приводит к необходимости применения традиционной письменной формы трудового договора, т. е. подразумевает последующую досылку 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 создание интернет-портала, где можно было бы в онлайн-режиме проверить подлинность и целостность документа либо вовсе заключить с его помощью договор.

В Российской Федерации в рамках решения данного вопроса Министерство труда и социальной защиты РФ предлагает создать портал «Электронный трудовой договор» в государственной информационной системе, где можно будет дистанционно заключать трудовые договоры.

Пилотный проект по переходу на электронный кадровый документооборот планируется запустить на базе Сбербанка России.

Предполагается, что электронный кадровый документооборот снизит издержки для работодателей и будет способствовать легализации труда.

Внедрение данного проекта планируется уже в середине 2018 г.

Государственная информационная система «Электронный трудовой договор» позволит 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 [8].

Считаем, что создание, а затем функционирование подобного портала позволят реализовать в полной мере цели и задачи дистанционной работы. Так, появится возможность заключать трудовые договоры с работниками, находящимися за пределами населенного пункта, где располагается наниматель. Может сложиться ситуация, что работник просто не будет иметь возможности для того, чтобы приехать лично к нанимателю для заключения трудового договора, поскольку проживает в отдаленном населенном пункте. В таком случае заключение трудового договора посредством подобного портала является оптимальным решением. Ведь работник, выбирая дистанционный труд, по сути, выбирает свободу в определении места работы, режима рабочего времени, и здесь важно организовать работу так, чтобы расстояние между сторонами трудового договора не стало препятствием для этого.

Заключение

Применение электронного документооборота должно стать одним из преимуществ дистанционной работы. Поэтому необходимо значительно упростить Закон, 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 сопряжен с использованием ЭЦП, что порождает материальные затраты, а также не гарантирует подлинности документа, поскольку ЭЦП физически отделима 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 не только проверить целостность и подлинность документа, но и непосредственно заключить трудовой договор с его помощью, не опасаясь последствий признания его недействительным.

Библиографические ссылки

1. Атлас новых профессий [Электронный ресурс] // Московская школа управления «Сколково». URL: http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf (дата обращения: 05.10.2016).
2. Томашевский К. Л. Использование надомного труда в современных условиях развития средств коммуникации: правовой аспект // Пром.-торг. право. 2010. № 12. С. 57–61.
3. Мотина Е. В. Дистанционная работа и основные признаки трудового правоотношения // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества : сб. науч. тр. по итогам III Междунар. науч.-практ. конф. (Минск – Гродно, 23–24 окт. 2015 г.) / под ред. К. Л. Томашевского [и др.]. Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2015.
4. Иванов А., Смородинов М. Труд дистанционных работников будет урегулирован [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс / ООО «ЮрСпектр». М., 2015.

5. Рябченко А. Н. Дистанционный труд в Беларуси // Пром.-торг. право. 2013. № 12. С. 46–49.
6. Барталевич О., Андреев К. Мониторинг электронного документооборота в организациях системы Министерства юстиции Республики Беларусь // Архивы и делопроизводство. 2013. № 1. С. 37–44.
7. Закенаев К. Электронная цифровая подпись: с чем ее есть и как не подавиться [Электронный ресурс] // Украинский интегратор защиты персональных данных. URL: <http://www.uipdp.com/articles/2013-08/01.html> (дата обращения: 10.09.2017).
8. МЭР пока не готово оценить затраты для перехода на электронные трудовые договоры [Электронный ресурс] // Audit-it.ru. URL: <https://www.audit-it.ru/news/personnel/909348.html> (дата обращения: 06.09.2017).

References

1. Atlas of new professions. *Moscow School of Management «Skolkovo»*. URL: http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/ sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf (date of access: 05.10.2016) (in Russ.).
2. Tomashevskii K. L. [The use of home-based labor in modern conditions for the development of means of communication: the legal aspect]. *Prom.-torg. pravo*. 2010. No. 12. P. 57–61 (in Russ.).
3. Motina E. V. [Telework and the main features of the employment relationship]. *Paradigma trudovogo i sotsial'nogo prava v epokhu postroeniya postindustrial'nogo obshchestva* [The paradigm of labor and social law in the era of building a post-industrial society] : collect. sci. works on the III Int. sci.-pract. conf. (Minsk – Grodno, 23–24 Oct., 2015). Minsk : Int. Univ. of MITSO, 2015 (in Russ.).
4. Ivanov A., Smorodinov M. *Trud distantsionnykh rabotnikov budet uregulirovan* [Work of teleworkers will be settled]. *ConsultantPlus*. LLC «YurSpektr». Moscow, 2015 (in Russ.).
5. Ryabchenko A. N. Telework in Belarus. *Prom.-torg. pravo*. 2013. No. 12. P. 46–49 (in Russ.).
6. Bartalevich O., Andreev K. [Monitoring of electronic document circulation in the organizations of the Ministry of Justice of the Republic of Belarus]. *Arkhivy i deloproizvodstvo*. 2013. No. 1. P. 37–44 (in Russ.).
7. Zakenaev K. [Electronic digital signature: with what it is and how not to choke]. *Ukrainian integrator of personal data protection*. URL: <http://www.uipdp.com/articles/2013-08/01.html> (date of access: 10.09.2017) (in Russ.).
8. [The Ministry of Economic Development is not yet ready to estimate the costs for switching to electronic labor contracts]. *Audit-it.ru*. URL: <https://www.audit-it.ru/news/personnel/909348.html> (date of access: 06.09.2017) (in Russ.).

Статья поступила в редколлегию 12.09.2017.
Received by editorial board 12.09.2017.