

дистанционную работу с сохранением ее эффективности в целом и личной продуктивности каждого члена команды.

Однако современное российское и белорусское трудовое законодательство рассматривает вопрос об учете рабочего времени дистанционных работников лишь поверхностно. Регулирование этого вопроса локальными актами, трудовым договором либо в индивидуально-договорном порядке недостаточно, поскольку вполне возможно злоупотребление правом как со стороны работника, так и со стороны работодателя.

В связи с этим целесообразно в трудовом законодательстве Российской Федерации и Республики Беларусь предусмотреть конкретизированный и более прозрачный для работника механизм, позволяющих работодателю осуществлять хотя бы минимальный, но производственно необходимый контроль за деятельностью, например, с целью охраны коммерческой или служебной тайны. Это могут быть отчеты о перемещениях, внесение записей в специальные программы, видеоконференции и пр.

Сацункевич А. И.

ПРИМЕНЕНИЕ ЭЛЕКТРОННОЙ ФОРМЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Сацункевич Анастасия Игоревна, студентка 4 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, nsac078@gmail.com

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Мотина Е. В.

В условиях расширения сферы применения нестандартных форм занятости, в том числе дистанционной работы, трудовое законодательство должно постоянно обновляться, чтобы учитывать специфический характер труда при таких формах занятости. Электронный кадровый документооборот способен в значительной степени облегчить взаимодействие между работником и нанимателем. В частности, актуальным вопросом является возможность заключения между работником и нанимателем электронного трудового договора.

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) в ч. 1 ст. 18 закрепляет обязательную письменную форму трудового договора. При этом ст. 22 Закона Республики Беларусь «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» содержит норму о том, что электронный документ приравнивается к документу на бумажном носителе, подписанному собственноручно, и имеет одинаковую с ним юридическую силу. Таким образом, электронная форма договора не противоречит требованию об его обязательной письменной форме. Для признания юридической силы и достоверности электронного трудового договора стороны должны подписать его с помощью электронно-цифровой подписи (далее – ЭЦП), которая согласно ст. 161 Гражданского кодекса

Республики Беларусь является аналогом собственноручной подписи. Кроме того, при наличии у работника ЭЦП можно будет предусмотреть в ТК и возможность обмена любыми другими электронными документами, также требующими от работника ознакомления под подпись.

В первую очередь важно обеспечить возможность заключения трудового договора в электронной форме для дистанционных работников. В соответствии со ст. 307² ТК заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии такого работника. При этом при заключении электронного трудового договора без личной встречи сторон в большей мере учитывается специфика и особый характер дистанционного труда. Это предоставляет дополнительные возможности для удаленного трудоустройства, поскольку работник сможет дистанционно пройти собеседование и заключить трудовой договор. Полагаем, что в результате уменьшится количество работников, которые работают удаленно без надлежащего оформления, а также по гражданско-правовым договорам, что лишает работника ряда гарантий.

Республика Беларусь также разрабатывает службу доверенной третьей стороны по признанию подлинности электронных документов при межгосударственном электронном взаимодействии. Однако в настоящее время сотрудничество налажено только с Республикой Казахстан. Таким образом, при допущении заключения трудовых договоров в электронном виде, данное соглашение позволило бы белорусским нанимателям принимать работников, находящихся на территории Республики Казахстан.

Несмотря на то, что от поступающего на работу лица потребуется самостоятельное получение ЭЦП, что предполагает дополнительные трудности, в том числе финансовые затраты, полагаем, что они будут оправданными. Кроме того, с 1 сентября 2021 г. в Республике Беларусь началась выдача ID-карт, на которых размещены средства для ЭЦП, что сделает использование таких подписей физическими лицами более распространенным.

В электронном трудовом договоре, подписанном с помощью ЭЦП, проще обнаружить факт внесения изменений в документ после момента его подписания. Однако все же уровень достоверности, достигаемый за счет ЭЦП, не столь высок. Связано это в первую очередь с тем, что при неправильном хранении ключей подписи данные могут дискредитироваться. В целях упорядочения хранения и заключения электронных трудовых договоров предлагается разработать для этих целей специальный онлайн-портал, на котором можно было бы непосредственно заключить трудовой договор с его помощью и впоследствии проверить целостность и подлинность документа.

Несмотря на то, что первоочередной задачей является закрепление возможности использования электронной формы трудового договора при дистанционной работе, полагаем, что следует проработать возможность заключения данной формы трудового договора для всех работников. Таким

образом, содержание ст. 18 ТК должно быть расширено общим положением об электронной форме трудового договора. При этом для заключения трудового договора в электронной форме следует предусмотреть согласие сторон на это. Кроме того, необходимо устранить императивность в норме ст. 307² ТК об обязательном личном присутствии дистанционных работников при заключении трудового договора.

Столбунова С. А.

ПРАВОВОЙ СТАТУС ПЛАТФОРМЕННЫХ ЗАНЯТЫХ: ОПЫТ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Столбунова Стефания Александровна, студентка 2 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, s.stolbunova9@gmail.com

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Мотина Е. В.

Расширение платформенной занятости связано с высокими темпами цифровизации и эпидемией Covid-19. Правовой статус платформенных занятых еще окончательно не определен в трудовом законодательстве зарубежных стран, судебная практика также не является единообразной. Основные сложности, возникающие при попытке определения трудово-правового статуса платформенных занятых, заключаются в различии подходов в праве ЕС и праве государств-членов к понятию работника, отсутствием законодательного регулирования платформенной занятости в праве ЕС. Более того, сложность представляет многообразие форм платформенной занятости. Последняя подразделяется на занятость посредством онлайн-(online labour platform) и локальных (on-location labour platform) платформ. В зависимости от вида (формы) платформы может различаться трудово-правовой статус платформенных занятых.

Общеввропейский подход к определению правового статуса платформенного занятого формируется исходя как из актов мягкого (преобладают) и жесткого права, так и из судебной практики. Для него характерна квалификация платформенных занятых или как работников (которым трудовые и социальные гарантии предоставлены en bloc), или как самозанятых.

Критерии для определения статуса работника были разработаны Европейским судом справедливости: это лицо, которое в течение определенного времени выполняет услуги 1) для другого лица, 2) под его руководством, 3) в обмен на вознаграждение. Определение правового статуса работающего должно быть основано на приоритете содержания над формой, т. е. должно осуществляться исходя из всесторонней оценки всех факторов и обстоятельств, характеризующих отношения между работающим и платформой. Поэтому если по национальному законодательству работающий квалифицируется как самозанятый, то он все же может быть квалифицирован как работник по смыслу