

4. Кодекс Республики Беларусь о браке и семье [Электронный ресурс] : 9 июля 1999 г., № 278-3 ; в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2023 г. № 300-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — 25.07.2023. — 2/2030.

5. Информационный бюллетень [Электронный ресурс] // Всемир. организация здравоохранения. — Режим доступа: <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/maternal-mortality>. — Дата доступа: 28.03.2024.

6. Семейный кодекс Корейской Народно-демократической Республики [Электронный ресурс] : 24 окт. 1990 г. : с изм. от 15 дек. 2009 г. — Режим доступа : [https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/6/6a/Semeyniy\\_kodeks\\_kndr.pdf](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/6/6a/Semeyniy_kodeks_kndr.pdf). — Дата доступа: 28.03.2024.

УДК 349.2

**С. А. Ворошкевич**

*Минский филиал учреждения образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», Минск, Республика Беларусь*

## **ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

**Введение.** Стремительное развитие цифровых технологий формирует новые реалии для человека, общества и государства и оказывает существенное влияние на все сферы жизни. Ее темпы настолько стремительны, что целесообразно констатировать наступление цифровой эры и формирование современного цифрового общества. Повсеместное внедрение вычислительной техники, программно-аппаратных комплексов, информационных систем открывает новые возможности для использования информации как универсального средства социального взаимодействия.

По мнению Н. И. Минкиной, «большая часть всех трансформаций и новаций в трудовых отношениях связана с ускоренным развитием цифровых технологий и их господством в настоящей жизни общества, сопровождающейся сенсорной революцией» [1, с. 160]. Наблюдается не только изменение содержания привычного трудового отношения, но и возникают новые формы трудовой деятельности, например, платформенная занятость, которая не подпадает под классическое регулирование законодательством о труде [2, с. 191].

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что с 1 января 2024 г. вступили в силу основные положения Закона Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-3 «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» [3]. Внесенные в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее — ТК) изменения и дополнения касаются в том числе регулирования труда дистанционных работников.

**Основная часть.** Согласно новой редакции ч. 6 ст. 307<sup>1</sup> ТК «условия обмена между нанимателем и работником, выполняющим дистанционную работу, электронными документами или сообщениями в электронном виде (в том числе СМС-сообщениями, файлами и записями), содержащими письменные задания, иную информацию для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы нанимателя, связанные с изменением и прекращением трудового договора, определяются трудовым договором, локальными правовыми актами» [4].

Следует отметить, что законодатель исключил требование о необходимости обмена файлами с текстами документов, если не требуется ознакомление работников под роспись. Исходя из содержания ч. 7 ст. 307<sup>1</sup> ТК, письменные задания, иная информация для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, а также иные документы могут направляться в электронном виде.

Действующая редакция ТК содержит условия, при соблюдении которых допускается совершение определенных действий между работником и нанимателем в электронном виде. Во-первых, необходимо иметь программно-технические средства, позволяющие нанимателю однозначно идентифицировать работника, либо электронную цифровую подпись (ч. 1 ст. 29<sup>1</sup> ТК). Во-вторых, возможность совершения действий между нанимателем и работником в электронном виде должна быть установлена локальными правовыми актами (далее — ЛПА) (ч. 2 ст. 29<sup>1</sup> ТК).

На наш взгляд, положения ст. 29<sup>1</sup> ТК могут вызвать существенные разногласия на практике. Не исключено, что наниматель в качестве способа ознакомления работника с документами выберет использование различных мессенджеров (Viber, Telegram, WhatsApp и др.), которые установлены у работника, либо его личную электронную почту. При этом требование законодателя заключается в использовании таких программно-технических средств, которые позволяют однозначно идентифицировать работника. Возникает закономерный вопрос: «Представляется ли возможным идентифицировать работника с помощью мессенджеров либо электронной почты?». Полагаем, что нет. В этой связи действия между работником и нанимателем в электронном виде целесообразно осуществлять посредством информационной системы, для работы в которой каждому работнику выдаются логин и пароль, подтверждающие права на доступ к системе. При входе в систему пользователь наделен определенным набором прав и привилегий, предоставленных ему в рамках исполнения трудовых обязанностей.

Весьма существенно повышается значимость ЛПА в вопросах регулирования трудовых отношений между работником и нанимателем. В частности, способы и периодичность рабочих контактов работника, выполняющего дистанционную работу, с нанимателем определяются не только трудовым договором, но

и ЛПА. Иные обязанности нанимателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда также могут предусматриваться как трудовым договором, так и ЛПА. При этом если у нанимателя существует ЛПА, в котором прописаны вопросы регулирования труда дистанционного работника, то отсутствует необходимость дублировать такие положения в трудовом договоре. Следовательно, наниматель вправе в электронной форме ознакомить работника при приеме на работу с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными ЛПА, регулирующими порядок осуществления трудовой деятельности.

Обращает на себя внимание порядок ознакомления работника, выполняющего дистанционную работу, с приказом (распоряжением) нанимателя о прекращении трудового договора. Ознакомление может осуществляться путем обмена электронными документами, в электронном виде либо при личном присутствии работника. В новой редакции ст. 307<sup>5</sup> ТК исключается обязанность нанимателя в день прекращения трудового договора направить работнику, выполняющему дистанционную работу, оформленную надлежащим образом копию приказа на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении, если ознакомление работника осуществлялось путем обмена электронными документами. Направление работнику копии приказа (распоряжения) на бумажном носителе определяется по соглашению сторон.

**Заключение.** Таким образом, включение цифровых технологий в трудовые отношения привело к новой вехе развития трудового права. Дистанционные коммуникации, электронное кадровое делопроизводство, электронные подписи кардинально изменяют существовавшие ранее отношения между работником и нанимателем. Внедрение систем электронного документооборота и цифровых сервисов позволяет оптимизировать рабочие процессы, оперативно решать проблемные вопросы и более эффективно осуществлять трудовую деятельность.

Вместе с тем в ближайшей перспективе трудовые и связанные с ними отношения будут осовремениваться, в связи с чем необходимо усилить контроль за защитой персональных данных, трудовой и исполнительской дисциплиной, обеспечить неприкосновенность частной жизни, установить новые социальные гарантии при использовании современных информационно-коммуникационных технологий в организации, своевременно принимать меры, направленные на совершенствование законодательства о труде в условиях цифровизации.

Следует констатировать, что недопустимо терять контроль над ситуацией, позволив техническим средствам выполнять все операции, начиная от приема на работу, заканчивая увольнением работников. Любая машина может дать сбой, а любой алгоритм выдать ошибку, поэтому участие человека в процессах развития цифровых технологий первостепенно.

#### Список цитируемых источников

1. Минкина, Н. И. Тенденции к изменению предмета трудового права в цифровую эпоху / Н. И. Минкина // Цифровые технологии и право : сб. науч. тр. I Междунар. науч.-практ. конф. (г. Казань, 23 сент. 2022 г.) : в 6 т. / под ред. И. Р. Бегишева [и др.]. — Казань : Изд-во «Познание» Каз. инновацион. ун-та, 2022. — Т. 3. — С. 159—165.

2. Солянкина, Н. А. Потенциальные угрозы применения цифровых технологий в трудовых отношениях / Н. А. Солянкина // Транс-формация 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. 189—193.

3. Об изменении законов по вопросам трудовых отношений [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 29 июля 2023 г. № 273-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

4. 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 29.06.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

УДК 340:004

С. А. Ворошкевич<sup>1</sup>, И. В. Шуленкова<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, Минск, Республика Беларусь,  
Минский филиал учреждения образования «Белорусский торгово-экономический университет  
потребительской кооперации», Минск, Республика Беларусь

<sup>2</sup>Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

## ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ПРОЦЕССЕ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НОРМОТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Введение.** Глобальная цифровизация привела к появлению нового этапа цивилизационного развития, фактически — новой цивилизации, основанной на цифровой информации [1, с. 3]. Мейнстримом нашего времени являются современные цифровые технологии и программно-аппаратные комплексы, среди которых можно назвать информационно-управляющие системы, технологии «умного» города, технологии больших данных, цифровые пространственные модели, технологии дополненной реальности, аэрокосмические и геоинформационные технологии, искусственный интеллект и робототехника.