**Проблема получения согласия работника “по электронной почте” в трудовых отношениях**

Современное общество стремится перевести документооборот в электронно-цифровое поле. Вместе с тем, Трудовой кодекс Республики Беларусь неоднократно упоминает о необходимости:

–оформления письменного согласия работников (например, на привлечение к работе в выходной день, если такая работа не связана с авариями и иными экстренными случаями (ч.1 ст. 142 ТК));

– ознакомления под роспись (например, с правилами внутреннего трудового распорядка (п.3 ч.1 ст. 54 ТК));

–оформления документа в письменной форме (например, трудового договора (ч.1 ст. 18 ТК)).

Наниматели же, имея отдаленные структурные подразделения (например, торговые, строительные объекты и т.п.), расположенные далеко от места изготовления и подписания кадровых документов, а равно как и нанимая работников по их месту жительства но вдалеке от места нахождения нанимателя, – сталкиваются с проблемами оформления кадровых документов в требуем письменном виде.

Командированного работника, работника-вахтовика также бывает проблематично ознакомить под роспись с кадровым документом, получить его письменное согласие и т.п. (например, сложности вызывает письменное ознакомление с приказом о продлении срока командировки, если суммарный ее срок не превышает 30 календарных дней (п.10 ч.1 ст. 55 ТК), а если суммарный срок командировки будет превышать 30 календарных дней – предварительно получить письменное согласие работника на продление командировки, а затем ознакомить с приказом под роспись (п.10 ч.1 ст. 55, ч.4 ст. 93 ТК).

Зачастую поступают вопросы: достаточно ли устного заявления работника на увольнение по собственному желанию, а по соглашению сторон? Можно ли считать, что работник дал согласие на социальный отпуск без сохранения заработной платы, раз сидит дома, и при этом не подписал приказ о предоставлении такого отпуска?

У организаций с творческим подходом к регулированию условий труда работников возникаю вопросы, можно ли в локальных правовых актах нанимателя либо в трудовом договоре, заключенном с работником, предусмотреть, например, условие о том, что наниматель вправе ознакомить работника с приказами и иными документами, изменяющими его трудовые обязанности, не под роспись, как это предусмотрено п.10 ч.1 ст. 55 ТК, а, например, путем обмена электронными письмами на заранее обусловленный адрес электронной почты с функцией обратного уведомления о получении электронной корреспонденции?

**Главный государственный инспектор отдела надзора за соблюдением законодательства о труде Гомельского областного управления Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь Мазурова Татьяна Анатольевна** разъясняет, что согласно ч.ч.2,3 ст. 7 ТК локальные правовые акты (куда относится и коллективный договор, и правила внутреннего трудового распорядка, и всевозможные инструкции, разработанные нанимателем), содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными. Наниматель вправе только установить дополнительные трудовые и иные гарантии для работников по сравнению с законодательством о труде.

Это означает, что если в правилах внутреннего трудового распорядка, действующих в организации, куда предположительно собирается поступить на работу кандидат, написано, что ознакомление с приказами по личному составу или по кадрам допускается производить путем обмена электронными сообщениями или заявления о письменном согласии принимаются путем направления сообщения по корпоративной сети, – такие условия при их выполнении будут недействительными, и все равно будет действовать правило о письменной форме согласия, когда этого требует закон. Равно как и нельзя отменять ознакомление лично под роспись с приказами, если так предписывают нормы законодательства о труде. Письменная форма трудового договора также является обязательной в всех случаях.

По ранее названным вопросам кадровых работников разъясним следующее.

Вопрос. Достаточно ли устного заявления работника на увольнение по собственному желанию?

Ответ. В ч.1 ст. 40 ТК установлено, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом письменно нанимателя за один месяц. Таким образом, письменная форма желания работника здесь является обязательной.

Вопрос. Достаточно ли устного заявления работника на увольнение по соглашению сторон?

Ответ. Законодательством не предусмотрено обязательное письменное заявление работника на увольнение по соглашению сторон. Вместе с тем, приказу об увольнении должно предшествовать соглашение сторон о расторжении трудового договора, причем о конкретной дате расторжения. При возникновении спорной ситуации о наличии такого предварительного соглашения, о договоренной дате увольнения, а также о том, что сторона в последний момент передумает оформлять увольнение – все же лучше зафиксировать желание работника увольняться заранее письменным заявлением.

Вопрос. Можно ли считать, что работник дал согласие на социальный отпуск без сохранения заработной платы, раз сидит дома, и при этом не подписал приказ о предоставлении такого отпуска?

Ответ. В ст. 191 ТК сегодня четко установлено, что отпуск без сохранения заработной платы или с частичным сохранением заработной платы по инициативе нанимателя может предоставляться только с письменного согласия работника. Ранее (до 28 января 2020 года) условия об оформлении письменного согласия работника не предъявлялось, в связи с чем при возникновении спора согласие работника всесторонне исследовали суды. В связи с требованием оформлять письменное согласие, при отсутствии последнего в ходе проверки однозначно фиксируется нарушение порядка предоставления отпусков, что влечет обязательную административную ответственность должностного лица нанимателя. Защитить работнику свои права и признать простоем незаконный отпуск по инициативе нанимателя без сохранения заработной платы стало значительно проще с появлением уточнения в кодексе об именно письменном согласии.

На последнем примере ярко видно, как важно не спешить с критикой о неудобности и громоздкости для выполнения принятых ранее норм законодательства. Трудовое законодательство – это необходимый минимальный уровень гарантий работнику как предполагаемой слабой стороне в трудовых правоотношениях. Поэтому нормы о письменном участии работника в его трудовой судьбе – важная защита, и, как показывает практика, добросовестному нанимателю вполне “под силу” справиться со всецелым выполнением требований закона.

Законодательство показывает и свою гибкость к отдельным веяниям в трудовых процессах. Там, где это целесообразно. С 28 января 2020 года работа работников, трудящихся вне места нахождения нанимателя и общающимися с нанимателем посредством сети Интернет, официально признана дистанционной. Если Вы получаете задания через Интернет, не имеете обязательного рабочего места и готовы и вовсе никогда не видеть работодателя, то допустимо по соглашению сторон оформить такое условие (условие о том, что работа будет осуществляться дистанционно) в трудовом договоре. Все общение между работником и нанимателем можно свести на обмен смс-сообщениями, электронными письмами, записями на общем ресурсе и т.п. в заранее установленной форме (порядок надо прописать в трудовом договоре). Обязательным оставлено личное присутствие при подписании трудового договора. Там, где ТК требует ознакомить работника под роспись (например, с приказом об увольнении с работы) или оформить документ в письменной форме (например, дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении его условий),– с работниками, работающими дистанционно, можно не встречаться, а обменяться электронными документами, после чего наниматель обязан направить работнику в течение 2 рабочих дней со дня заключения соглашения письменный экземпляр такого соглашения заказным письмом с обратным уведомлением о вручении (аналогичным способом – направить письменный экземпляр приказа об увольнении с работы в день прекращения трудового договора). Более подробно о правах и обязанностях сторон трудового договора при дистанционной работе можно посмотреть в гл. 25-1 ТК, а также на сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь<https://www.mintrud.gov.by>, набрав на главной странице в строке поиска “Дистанционная работа”. Есть некоторая разница между работниками, выполняющими работу дистанционно и работниками-надомниками (принятыми для выполнения работы по своему месту жительства). При необходимости этому может быть посвящена отдельная статья. Как правило, надомная работа – это ручной физический труд, а дистанционная работа – это работа на компьютере.

Напоследок пару советов нанимателям, столкнувшимся со сложностями оформления ознакомления работников под роспись – на отдаленных объектах. Во избежание такого ознакомления “задним числом” законодательством допускается:

–отстранение от работы и допуск к работе должны быть оформлены приказом с письменным ознакомлением работника (ч.ч.2, 10 ст. 49, п.10 ч.1 ст. 55 ТК); при этом допускается уполномочить должностное лицо, находящееся на отдаленном объекте, на такие действия в отношении подчиненных работников, можно разработать бланк приказа об отстранении и раздать на объекты для оперативного реагирования, аналогично – относительно допуска к работе;

–вместо приказа ознакомить работника с копией приказа (его выпиской относительно конкретного работника); при этом право заверения копии можно уполномочить должностное лицо, находящееся на отдельном объекте, проставление печати при этом не требуется; так, готовится приказ об увольнении работника, отсылается его содержание на объект, реквизит “подпись директора” при этом на копии можно не воспроизводить, проставив вместо подписи слово “подпись”, уполномоченное должностное лицо нанимателя заверяет копию приказа и ознакамливает работника под роспись с копией (при этом оригинал приказа обязательно должен уже лежать с подписью директора в кадрах); трудовую книжку по письменному заявлению работника можно выслать работнику на дом в день увольнения.