



**МІНІСТЭРСТВА ПРАЦЫ
І САЦЫЯЛЬНАЙ АБАРОНЫ
РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ**

пр. Пераможцаў, 23, к. 2, 220004, г. Мінск
тэл. (017) 306-37-97, факс (017) 306-38-84
E-mail: mlsp@mintrud.gov.by

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

пр. Победителей, 23, к. 2, 220004, г. Минск
тел. (017) 306-37-97, факс (017) 306-38-84
E-mail: mlsp@mintrud.gov.by

05.12.2023 № 4-1-11/803-НДР
На № 124 ад 08.11.2023

Общество с ограниченной
ответственностью
«Электронные документы и
накладные»
пр-т Жукова, 29, пом. 14, этаж 13
220036, г. Минск

О рассмотрении обращения

Министерство труда и социальной защиты в пределах компетенции рассмотрело ваше обращение по разъяснению отдельных норм законодательства.

Информируем, что полномочия Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь определены постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2001 г. № 1589 «Вопросы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь».

В этой связи Министерство не оказывает гражданам и юридическим лицам юридические услуги, не представляет справочную информацию по смоделированным нанимателями ситуациям и не определяет алгоритм действий последних по ситуациям и вопросам, которые могут возникнуть у специалистов кадровых служб юридического лица при выполнении последними своих должностных обязанностей.

Вместе с тем полагаем возможным разъяснить следующее.

Законом Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений», Трудовой кодекс Республики Беларусь (Трудовой кодекс) дополнен новой статьей 29¹ «Совершение сторонами трудовых отношений действий в электронном виде».

Согласно статье 29¹ Трудового кодекса предупреждение работника, получение от него согласия, ознакомление, в том числе под роспись, с локальными правовыми актами, приказами (распоряжениями) нанимателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, ведение которых предусмотрено законодательством о труде, а также обращение работника к нанимателю и иные действия, предусмотренные

Трудовым кодексом, кроме заключения, продления и изменения трудовых договоров, договоров о полной материальной ответственности, **могут совершаться в электронном виде** при условии, что **программно-технические средства, используемые нанимателем**, позволяют однозначно идентифицировать работника, а также с использованием электронной цифровой подписи.

Решение о совершении таких действий в электронном виде и **порядок их совершения** устанавливаются **локальными правовыми актами**.

Другими словами, у нанимателя наряду с прежними требованиями законодательства по оформлению документов на бумажном носителе, **появилась возможность их оформления в электронном виде, в том числе с использованием электронной цифровой подписи**.

Таким образом, **наниматель должен оценить**, прежде всего, свои технические возможности при принятии решения о совершении действий в отношении работника в электронном виде.

Под **программно-техническими средствами, используемыми нанимателем**, следует понимать программное обеспечение, **которое находится в пользовании нанимателя и на техническое содержание (модернизацию) которого наниматель может влиять**.

Доступ каждого конкретного работника к данному программному обеспечению **может быть предоставлен нанимателем**, например, посредством персонального логина и пароля, тем самым обеспечив однозначную идентификацию такого работника в рамках трудовых отношений.

Указанное взаимодействие может осуществляться, например, с помощью **корпоративной электронной почты** для получения от работника согласия и ознакомления с локальными правовыми актами, приказами (распоряжениями) нанимателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, ведение которых предусмотрено законодательством о труде, для обращения работника к нанимателю и совершения иных действий, предусмотренных Трудовым кодексом.

При этом, по нашему мнению, **одним из условий** использования корпоративной электронной почты **могут быть следующие условия:**

- у нанимателя ведется реестр корпоративных электронных адресов работников с указанием Ф.И.О., должности (профессии) работника, для которого такой адрес был создан;

- корпоративный электронный адрес позволяет однозначно идентифицировать работника без применения дополнительных программных средств;

- имеется техническая возможность вывести отчет о сроках отправки, доставки, прочтения сообщения адресатом;

- имеется техническая возможность вывести отчет об отказах работы почтового сервера, ошибках в отправке (доставке) и иных технических сбоях.

Одновременно считаем необходимым отметить, что, мессенджеры (Viber, Telegram и другие), по нашему мнению, установленные **на личных средствах коммуникации** или **персональная электронная почта работника не могут использоваться** для получения от работника согласия и ознакомления с локальными правовыми актами, приказами (распоряжениями) нанимателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, ведение которых предусмотрено законодательством о труде, для обращения работника к нанимателю и совершения иных действий, предусмотренных Трудовым кодексом.

Что касается вопроса использования цифровой рукописной подписи в рамках гражданско-правовых отношений, информируем, что данный вопрос не относится к компетенции Министерства труда и социальной защиты.

По вопросу обработки персональных данных, информируем, что Вам следует руководствоваться Рекомендациями об обработке персональных данных в связи с трудовой (служебной) деятельностью, разработанными 18 января 2022 г. Национальным центром защиты персональных данных (https://etalonline.by/document/?regnum=u02200054&q_id=4447970).

Заместитель Министра



И.Г.Старовойтов