

УДК 349.2

Епифанова Татьяна Олеговна (t.o.epifanova@gmail.com)

Студентка Юридического факультета

Южного федерального университета

Tatiana O. Epifanova

South Federal University

Faculty of Law, Student

Научный руководитель:

Степанова Елена Анатольевна

Доцент кафедры гражданского процессуального и трудового права

Южного федерального университета

Кандидат юридических наук

Academic supervisor:

Elena A. Stepanova

Assistant professor of Civil Process Law and Labour Law department

South Federal University

Candidate of Juridical Sciences

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ЭЛЕКТРОННОЙ  
ФОРМЕ И СВЯЗАННЫЕ С ЭТИМ РИСКИ  
CONCLUDING AN EMPLOYMENT CONTRACT IN ELECTRONIC  
FORMAT AND RELATED RISKS**

**Аннотация:** Актуальность данного исследования обусловлена увеличением воздействия информационных технологий на трудовые правоотношения. Анализируя недостатки электронной формы трудового договора, автор приходит к выводу о необходимости минимизировать существующие риски, порождаемые неполноценностью законодательства,

а также те, которые связаны с технологиями создания и использования электронных подписей.

*Ключевые слова:* заключение трудового договора, трудовые правоотношения, электронный документооборот, электронная форма трудового договора, электронная подпись.

**Annotation:** The relevance of this research is due to the increasing impact of information technology on labor relations. While analyzing the shortcomings of the electronic format of an employment contract, the author comes to the conclusion that it is necessary to minimize the existing risks associated with the legislation and technologies for creating and using electronic signatures.

*Key words:* concluding an employment contract, labor relations, electronic document management system, electronic format of the employment contract, digital signature.

«Машина...– это современный двойник Голема, созданного некогда пражским раввином...», – мысль, появившаяся более 50 лет назад в последней книге [1, с. 27] ученого, основоположника кибернетики Норберта Винера, находит свое подтверждение в современной действительности и с каждым днем звучит все более актуально. С каждым годом воздействие информационных технологий на развитие различных сфер человеческой деятельности увеличивается. Сегодня сбор, обработка, хранение, передача и защита информации осуществляются беспрепятственно и качественно. Информационное циркулирование не знает территориальных границ. По данным GfK<sup>1</sup>, количество пользователей Интернета в России (от 16 лет) с 2008 г. увеличилось почти в 3 раза и составило по приблизительным подсчетам 84 млн.

Очевидно, различные общественные изменения должны находить отражение в нормах закона. При этом речь идет не о слепом уничтожении

---

1 Исследование GfK: аудитория интернета в России превысила 80 миллионов пользователей // URL: <https://www.gfk.com/ru/insaity/press-release/issledov..> (дата обращения 11.10.2018 г.).

существующих правил и ценностей, а об их корректировке, дополнении и приведении в соответствие с существующей действительностью. Для этого необходимо преодолеть связанные с этим процессом многочисленные проблемы: ввести новые дефиниции, повысить уровень правосознания граждан, пополнить законодательную базу и т. д.

В России уже действуют Государственная программа Российской Федерации «Информационное общество (2011-2020 годы)»<sup>2</sup>, Стратегия развития информационного общества на 2014-2020 годы и на перспективу до 2025 года, Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», Федеральный закон «Об электронной подписи» и т. д. Но отметим, не все вопросы урегулированы в нормах действующего законодательства. Существуют пробелы в законодательстве, связанные с электронной формой трудового договора. Именно этот вопрос будет рассмотрен в настоящей работе.

Трудовой договор – центральный институт трудового права. Именно он является основанием существования и развития всего трудового правоотношения. Определение понятия «трудовой договор» можно сформулировать так: соглашение между лицами, на основании которого, вступая в трудовое отношение, они становятся его участниками, то есть приобретают соответствующие права и обязанности, следовательно, статус работника и работодателя.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ)<sup>3</sup>, а также Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2<sup>4</sup> закрепили необходимость заключения трудового договора в письменной форме. По общему правилу (статья 67 ТК РФ) данный документ составляется в двух

2 Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Информационное общество (2011–2020 годы): Постановление Правительства Рос. Федерации от 15.04.2014 г. № 313 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2014. № 18, ст. 2159.

3 Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 27.11.2017 г.) // «Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч.1), ст. 3.

4 О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 17.03.2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда Рос. Федерации. 2004. № 6.

экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. ТК РФ также устанавливает гарантии при заключении трудового договора, перечень необходимых документов, порядок оформления приема на работу и иное. Возможно ли применение этих положений по отношению к договорам, заключенным в электронной форме?

Чтобы ответить на этот вопрос, необходимо разобраться, является ли электронная форма разновидностью письменной. Обратимся к гражданскому законодательству, где институт договора закреплён максимально детально. В статье 434 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ)<sup>5</sup> прописано: «Договор в письменной форме может быть заключен... путем обмена... электронными документами, передаваемыми по каналам связи, позволяющими достоверно установить, что документ исходит от стороны по договору»; так как данное утверждение содержится в ГК РФ, оно не относится к трудовым отношениям. Тем не менее стоит учитывать, что содержание ГК РФ имеет более прогрессивный характер и соответствует современным реалиям в большей мере, поэтому было бы разумно принять во внимание уровень развития общества сегодня и, исходя из этого, судить об электронной форме трудового договора как о разновидности письменной. Следовательно, к ней могут применяться нормы, предназначенные для письменной формы в целом. Однако не представляется возможным ограничиться использованием исключительно общих правил, предусмотренных для письменной формы трудового договора. Подобная форма обладает своими особенностями, которые требуют детальной регламентации. К сожалению, законодатель обращается к вопросу регулирования отношений, связанных с электронной формой трудового договора лишь в главе, посвященной особенностям регулирования труда дистанционных работников. Рассмотрим эти положения.

---

5 Гражданский кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1994. № 32, ст. 3301.

Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении условий этого договора могут заключаться в электронной форме: путем обмена электронными документами. После заключения такого договора работодатель обязан направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр договора на бумажном носителе.

Лицо, поступающее на работу, может предъявить необходимые документы: документ, удостоверяющий личность, документы воинского учета, документы об образовании и т.д. Документы могут быть предъявлены в форме электронного документа, а по требованию работодателя – лицо обязано направить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

Ознакомление с локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, также может осуществляться путем обмена электронными документами.

Как мы видим, в некоторых случаях законодатель обязывает к включению «бумажного» элемента в процесс заключения договора. В будущем, при отлаженной работе механизма регулирования процессов, связанных с трудовым договором в электронной форме, необходимость в этом должна исчезнуть.

Серьезным минусом для дистанционного работника является следующее: в случае если договор заключен в электронной форме, лицо, впервые заключающее трудовой договор, самостоятельно получает страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования. При этом в остальных случаях эта обязанность ложится на работодателя. Несмотря на то, что самостоятельное получение названного документа создает для поступающего на работу лица дополнительные трудности, оно вызвано объективными факторами и является оправданным.

Проблемным остается и процесс заполнения трудовых книжек при заключении трудового договора в электронной форме. В целях обеспечения

единообразия необходимо разрешить заполнение трудовых книжек в электронной форме. На сегодняшний день такой возможности не существует: «Записи производятся аккуратно, перьевой или гелевой ручкой, ручкой-роллером»<sup>6</sup>. Положительной новостью в этом вопросе является то, что в ноябре 2017 года Минтруд направил в федеральные министерства и ведомства концепцию перехода на электронные трудовые книжки. Заместитель министра труда и соцзащиты РФ Л. Ю. Ельцова сообщила о двух возможных датах перехода на электронные трудовые книжки: 01.01.2019 г. и 01.01.2020 г.

Таким образом, сегодня основным условием возникновения взаимных прав и обязанностей между работником и работодателем является обмен документами на бумажном носителе или же электронными документами. Если подлинность первых подтверждается уникальной рукописной подписью, то как же подтвердить подлинность электронных документов?

При обмене электронными документами используются усиленные квалифицированные электронные подписи. Электронная подпись позволяет не только идентифицировать ее владельца, но и обнаружить факт внесения изменений в документ после момента его подписания, что не всегда возможно при использовании рукописной подписи. Как же создаются подписи, позволяющие реализовать такие важные функции?

Очевидно, речь не может идти о факсимильном воспроизведении подписи или о вводе своей фамилии в текст электронного документа. Создание электронной подписи, ее ключа и ключа проверки электронной подписи производятся с помощью шифровальных средств. Данный вид подписи генерируется в результате криптографического преобразования информации с использованием специального ключа – уникальной последовательностью символов. Ключ имеет две составляющие: открытую и закрытую. Закрытая доступна исключительно владельцу; открытая – всем.

---

<sup>6</sup> Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек: Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 г. № 69 // Российская газета. 2003. № 235.

Для создания и использования электронной подписи необходима следующая процедура: удостоверяющий центр с помощью специализированного программного обеспечения создает сертификаты ключей каждого лица – документы, подтверждающие принадлежность ключа проверки подписи владельцу сертификата. Отметим, что работодатель не должен компенсировать работнику затраты, вызванные созданием электронной подписи, но может это сделать по собственному желанию.

Как уже было сказано, рассмотренные правила относятся именно к дистанционной работе. Допустимо ли применять эти нормы в иных случаях? Могут ли стороны трудового договора по собственному желанию применять электронную форму трудового договора?

В действующем законодательстве прямых ответов на данные вопросы не содержится. Формально рассмотренные положения должны регулировать исключительно отношения между работодателем и дистанционным работником. Однако не видится причин для того, чтобы лишать участников трудовых отношений возможности самостоятельно выбирать наиболее оптимальную форму трудового договора. Отметим, что законодательная регуляция отношений, связанных с электронной формой трудового договора, но не коррелирующих с дистанционной работой, отсутствует, при этом не существует и запрета на их существование. Получается, что такие отношения могут возникать, но они будут находиться вне однозначного регулирования. Это может нарушить единообразие правоприменительного процесса. Отношение к электронной форме трудового договора у каждого суда свое, поэтому создается риск не получить полноценную защиту. Хотелось бы рассмотреть примеры, которые не имеют непосредственной связи с заключением трудового договора в электронной форме, но иллюстрируют отношение судов к порождению правовых последствий обменом документами в электронной форме.

07 июля 2017 г. в городе Котово<sup>7</sup> в судебном заседании Васильченко О. А. утверждала, что подала заявление об увольнении по собственному желанию посредством электронной почты. При этом суд установил, что подача заявления об увольнении по электронной почте не основана на положениях ст. 80 ТК РФ. Такая позиция не является общепризнанной. Так, судья А. В. Колодезный в ходе рассмотрения иска Бобылева А. С. и исследования материалов дела пришел к следующему выводу: заявление об увольнении истца, составленное в письменной форме и направленное посредством электронной почты руководителю организации следует признать оформленным в надлежащей форме<sup>8</sup>.

Следует отметить, что в материалах данных дел не содержатся сведения о наличии квалифицированной электронной подписи несмотря на то, что это важный элемент документа, который имеет решающее значение. Отсканированную копию заявления об увольнении, текстовый документ без квалифицированной электронной подписи нельзя считать надлежащим доказательством волеизъявления лица. Данную позицию заняла и Судебная коллегия по гражданским делам Омского областного суда в составе председательствующего Лисовского В. Ю., судей Чеботарёвой Е. А., Польша В. А.<sup>9</sup>. Федеральный закон «Об электронной подписи» (статья 6)<sup>10</sup> гласит, что информация в электронной форме, подписанная квалифицированной электронной подписью, признается электронным документом, равнозначным документу на бумажном носителе, подписанному собственноручной подписью, кроме случая, если установлено требование о необходимости составления

7 Решение № 2-280/2017 2-280/2017~М-257/2017 М-257/2017 от 07.07.2017 г. по делу № 2-280/2017. // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/0CU7UAzGtc14/> (дата обращения: 11.10.2018 г.).

8 Решение № 2-5015/2017 от 17.05.2017 г. по делу № 2-5015/2017 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/ONT6jIDMKZrq/> (дата обращения: 11.10.2018 г.)

9 Апелляционное определение № 33-187/2014 33-8898/2013 от 22.01.2014 г. по делу № 33-187/2014. // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/NrF6Ac81rxJn/> (дата обращения: 11.10.2018 г.).

10 Об электронной подписи: федер. закон от 06.04.2011 г. № 63-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 15, ст. 2036.

документа исключительно на бумажном носителе. ТК РФ такого требования не содержит. Таким образом, квалифицированная электронная подпись придает электронному документу полноценность.

Несмотря на огромное значение электронной подписи, многие работодатели и работники пренебрегают данным инструментом. Процедура, связанная с использованием электронной подписи, может показаться обременительной. Однако сегодня сертификат квалифицированной электронной подписи можно получить в течение одного часа после проверки необходимых документов и поступления оплаты, которая не будет превышать 2000 рублей. Поэтому аргументы, касающиеся обременительности данной процедуры, кажутся несостоятельными.

В целом, электронная форма трудового договора не представляется привлекательной работникам и работодателям и по ряду других причин. Рассмотрим риски, связанные с технологическими моментами.

Хотя технологии создания и поддержки электронных подписей являются надежными, и их можно обойти, как показывает практика. Конечно, специалистов, способных взломать алгоритмы, не так много, кроме того, для заключения трудового договора применяется особая подпись – усиленная квалифицированная. Но проблема в том, что существуют и другие виды мошенничества, которые не требуют подобных операций. Доступ злоумышленников к закрытым ключам может быть получен вследствие небрежного использования и уничтожения ключей, применения устройств, зараженных вредоносными программами и т. д. Возможны несанкционированные проникновения в систему (взломы) для подделки подписей, и др. Встречаются и правонарушения, вызванные выпуском сертификатов ключей подписей без ведома лиц, указанных в качестве владельцев. Таким образом, нарушается реализация функции идентификации владельца подписи, то есть злоумышленник может неправомерно использовать чужую подпись в своих интересах. Например, работодатель может применить подпись работника для расторжения

трудового договора якобы по инициативе работника без его ведома. Важен контроль за деятельностью удостоверяющих центров, он не всегда проводится эффективно, так как количество таких организаций велико: по данным на 21.11.2017 г. в Российской Федерации действует 463 центра<sup>11</sup>.

Отметим, что возможна и подмена содержания документов, регулирующих трудовые отношения. Как уже было сказано, электронная подпись дает возможность отследить внесение изменений в статические данные документа, но он может содержать и активные элементы, которые по своей природе изменчивы и непостоянны. Недобросовестный работодатель посредством использования таких активных элементов может создать документ, который изменит свое содержание после подписания работником. Похожая ситуация возникает и при применении полиморфных документов. Речь идет о документах, которые меняют свое содержание в зависимости от расширения. Не стоит забывать и о возможных сбоях в электронных системах, влекущих за собой нарушение сохранности документации.

В связи с отсутствием законодательного регулирования трудовых отношений трансграничного характера, оформляемых трудовыми договорами в электронной форме, разрешение противоречий между сторонами такого трудового договора становится затруднительным.

Как мы видим, электронная форма трудового договора порождает определенные трудности и риски. Анализ опыта иностранных коллег может помочь разрешить некоторые из них.

А. Бруно, Н. Ф. Конти и Я. Аквила [2] пишут о том, как регулируются по законодательству Мальты отношения, связанные с электронной формой трудового договора. Отличие электронной формы от обычной выражается лишь в применении электронной подписи. При этом электронная подпись по силе эквивалента рукописной. Для контроля за созданием электронных подписей Управление связи Мальты ведет список аккредитованных

---

11 Список аккредитованных удостоверяющих центров // minsvyaz.ru: официальный сайт Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. URL: <https://minsvyaz.ru/ru/activity/govservices/2/> (дата обращения: 21.11.2018 г.).

поставщиков сертификатов. Такая мера является необходимой для нормального осуществления электронного документооборота между работником и работодателем.

Важным вопросом является правовое регулирование трудовых договоров трансграничного характера. Стороны имеют возможность самостоятельно определить подсудность для регулирования, защиты и охраны трудовых правоотношений. Это может быть страна, в которой сотрудник выполняет свою работу, в которой проживает работодатель и т. д. При этом работнику предоставляется особая защита, так как он считается более слабой стороной контракта. Именно поэтому возможность выбора регулирующего закона не может препятствовать полноценной реализации прав работника и их защите. Считаем, стоит обратить внимание на эти положения, так как нормы, регулирующие трудовые отношения трансграничного характера, должны содержаться и в отечественном законодательстве.

Интересен опыт Катара в вопросах регулирования института трудовых договоров [3]. В этом государстве существует стандартная электронная форма договора, которой можно воспользоваться через онлайн-портал, введя ключевые данные. На основе предоставленной информации автоматически формируется электронное соглашение. Составление договора через такой портал позволяет избежать незаконного изменения положений договора одной из его сторон. В связи с этим считаем необходимым рассмотреть возможность введения подобной системы и в Российской Федерации.

Несмотря на все рассмотренные риски, электронная форма трудового договора является достаточно популярной в силу наличия существенных преимуществ: сокращение времени заключения трудового договора; хранение менее затруднительно благодаря электронным архивам, уменьшается количество расходуемой бумаги, облегчается процесс изменения документа, повышается защищенность документов. Электронная форма трудового договора помогает преодолеть территориальные ограничения.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что электронная форма трудового договора – это естественный результат технологического развития, это именно тот инструмент, который позволяет решать множество современных проблем: от оформления дистанционной работы до создания более экологичного документооборота. Преимущества электронной формы трудового договора привлекают работников и работодателей по всему миру. В связи с этим возникает необходимость минимизировать существующие риски, порождаемые неполноценностью законодательства (ликвидировать пробелы, ввести пояснения к неоднозначным по смыслу нормам и т. д.), а также те, которые связаны с технологиями создания и использования электронных подписей.

Даже если электронная форма договора и не заменит полностью письменную форму с использованием бумажного носителя, то будет иметь место в большинстве случаев. Именно поэтому уже сейчас необходимо не игнорировать проблему, а предпринимать шаги по регулированию электронной формы трудового договора.

### **Библиографический список**

1. Винер Н. Творец и робот. – М.: изд-во «Прогресс», 1966. 104 с.
2. Bruno A., Conti N. F., Aquilina Y. Malta: Employment Contracts Conducted Electronically. URL: [http://www.mondaq.com/article.asp?article\\_id=566004&signup=true](http://www.mondaq.com/article.asp?article_id=566004&signup=true) (дата обращения: 06.02.2017 г.).
3. Moubaydeen S., Nammour Z. New electronic labour contracts - What you need to know. Qatar. Lexology. URL: <https://www.lexology.com/library/> (дата обращения: 14.02.2017 г.)
4. Храмцовская Н. А. О мошенничестве с электронными подписями // Делопроизводство и документооборот на предприятии. 2014. № 7. С. 60–66.