

УДК 349.2

Золотов Игорь Сергеевич (igor.zolotov.1997@mail.ru)
Студент Института государственного и международного права
Уральского государственного юридического университета
Igor S. Zolotov
Ural State Law University
Institute of State and International Law, Student

Научный руководитель:
Жильцов Мирон Александрович
Профессор кафедры трудового права
Уральского государственного юридического университета
Доктор юридических наук
Academic supervisor:
Miron A. Zhiltsov
Professor of Labor Law department
Ural State Law University
Doctor of Juridical Sciences

**ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ
В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ
ELECTRONIC DOCUMENT FLOW IN LABOR RELATIONS**

Аннотация: В статье рассматриваются положительные и отрицательные аспекты перевода трудовых документов в электронный формат, раскрываются преимущества электронного документооборота, указываются причины неприятия законодателем данного нововведения. Делается вывод о том, что в настоящее время режим электронного документооборота возможно распространить на все категории работников,

и необходимо найти законодательные подходы и принять нормы права, регулирующие данный способ взаимодействия сторон трудовых отношений.

Ключевые слова: электронный документооборот, электронное взаимодействие сторон трудовых отношений, электронный формат, трудовой договор, трудовая книжка.

Annotation: In this article the pros and cons of transforming labor documents into non-legible form are considered, the advantages of electronic document management are disclosed, the reasons for the refusal of the legislator to change the current situation are indicated. The author concludes nowadays the approach of using electronic documents could be extended to all categories of employees, and the legislator has to draft and enact laws for governing this approach.

Key words: electronic document flow, electronic interaction of the parties of labor relations, non-legible form, labor contract, employment record book.

Системы электронного документооборота, в т. ч. скордированные с локальными и общими информационно-телекоммуникационными системами, активно используются в деловом общении государственных органов, коммерческих организаций. В частности, уже фактически применяется на практике документооборот, связанный с трудовыми отношениями, однако его регулирование носит фрагментарный характер. Это свидетельствует о необходимости разработки моделей регулирования данных процессов.

Примером электронного документооборота в современном трудовом законодательстве является обмен документами между работодателем и работником, выполняющим работу дистанционно. Данные отношения регулируются гл. 49.1 ТК РФ. Так, нормами данной главы предусмотрено, что трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами

условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя. В таком случае, работодатель обязан в течение трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр, а не копию данного трудового договора на бумажном носителе.

Таким образом, мы наблюдаем, что уже сейчас трудовое законодательство предусматривает возможность электронного взаимодействия между сторонами трудовых отношений для определенной категории работников. Но по какой причине взаимодействие в электронном виде не распространяется на другие категории работников?

Для того чтобы электронное взаимодействие между работодателем и работником было возможно, необходимо придать электронной форме документов такую же юридическую силу, какой обладает письменная форма. В этих целях в апреле 2016 года Минэкономразвития России был подготовлен проект Федерального закона¹, вносящий поправки и дополнения в ТК РФ. Данным проектом было предложено внести в Кодекс ст. 8.1, в которой закреплялось бы положение о том, что под письменной формой документов необходимо понимать документы, оформленные на бумажном носителе и подписанные соответствующим лицом или его представителем собственноручно и (или) документы в электронной форме, подписанные соответствующим лицом или его представителем с использованием электронной подписи. Возможность и порядок использования электронной подписи, случаи признания электронных документов, подписанных электронной подписью, равнозначными документам на бумажных носителях и порядок отказа работника от использования электронной подписи устанавливались бы локальным

1 О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ: проект федер. закона от 09.03.2016 г. (подготовлен Минэкономразвития, Внесен Правительством РФ). // URL: [http://regulation.gov.ru/ Projects#npa=46833](http://regulation.gov.ru/Projects#npa=46833) (дата обращения: 30.08.2018 г.).

нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Данный законопроект в целях обеспечения прав сторон трудовых отношений установил ряд гарантий, которые, скорее всего, просто, дешево и действенно реализовать на практике. При использовании электронной подписи необходимо будет соблюсти ряд условий:

1) работодателем принят локальный нормативный акт, принимаемый с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, который закрепил возможность и порядок использования электронной подписи, случаи признания электронных документов, подписанных электронной подписью, равнозначными документам на бумажных носителях и порядок отказа работника от использования электронной подписи;

2) работник ознакомлен с данным локальным нормативным актом под роспись;

3) работодатель принял организационно-технические меры для использования электронной подписи, в том числе: установлен порядок проверки электронной подписи, хранения электронных документов, обеспечивается целостности неизменность документов, подписанных электронной подписью, подтверждение получения электронных документов работником и работодателем.

Как отмечается в пояснительной записке к законопроекту, введение положений, регулирующих возможность оформления и обмена документацией в электронном формате в ТК РФ, сократило бы затраты компаний за счет оптимизации работы персонала, осуществляющего оформление документов на бумаге, отказа от аренды дополнительных помещений, в которых осуществляется хранение кадровых документов, сокращения расходов на канцелярские товары, закупку специальных шкафов. В компаниях с высокой ротацией кадров работа, связанная с получением личных подписей работников, может повлечь нарушение сроков, что приводит к практике ознакомления с документами «задним числом».

Необходимо отметить, что законопроект, хотя и был опубликован еще в 2016 году, но так на сегодняшний момент и не был внесен в Государственную Думу Федерального Собрания РФ².

Как уже отмечалось, перевод документации в электронный формат является неотъемлемым ближайшим будущим. Необходимо оценить данную перспективу с точки зрения положительных и отрицательных моментов.

1. Электронные трудовые книжки. В интервью «Клерк.Ру» 9 февраля 2016 года министр труда и социальной защиты РФ М. А. Топилин [1] заявил, что в настоящий момент рассматривается возможность реформирования трудовых книжек и перевода их в электронный вид. В том числе, трудовая книжка, как один из самых важных документов работника, подтверждающий трудовую деятельность и стаж работника, а также содержащий иные сведения, непосредственно связанные с личностью работника, в скором времени может также принять электронную форму.

По нашему мнению, данная реформа имеет ряд положительных моментов. Так, электронный формат данного документа поможет избежать проблем, связанных с потерей и восстановлением трудовых книжек, например, в результате чрезвычайного случая. В соответствии с Письмом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2010 г. № 12-3/10/2-6752 «О восстановлении трудовых книжек граждан, утраченных в результате стихийных природных пожаров»³, для восстановления утраченной трудовой книжки ее владелец обязан немедленно заявить об этом работодателю по последнему месту работы. После данного заявления работодатель выдает работнику дубликат трудовой книжки не позднее 15 дней со дня подачи работником заявления. В случае, если произошла массовая утрата работодателем трудовых книжек работников в результате

2 О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ: проект федер. закона от 09.03.2016 г. (подготовлен Минэкономразвития, Внесен Правительством РФ). // URL: <http://regulation.gov.ru/Projects#npa=46833> (дата обращения: 30.08.2018 г.).

3 О восстановлении трудовых книжек граждан, утраченных в результате стихийных природных пожаров: письмо Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2010 г. № 12-3/10/2-6752 // Социальный мир. 2010. 01-05 сентября.

пожаров, трудовой стаж этих работников устанавливается комиссией по установлению стажа, создаваемой органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. В состав такой комиссии включаются представители работодателей, профсоюзов или иных уполномоченных работниками представительных органов, а также других заинтересованных организаций.

Как видно, процесс восстановления трудовой книжки вследствие ее уничтожения, повреждения или утраты представляет собой довольно сложный затратный процесс. Перевод трудовой книжки в электронный формат помог бы избежать данных неудобств. Представляется, что сведения, которые непосредственно вносятся в трудовую книжку, могут формироваться, храниться и пополняться непосредственно в реестре электронных трудовых книжек, который бы вел компетентный орган. К данному реестру можно было бы обратиться через соответствующий орган, посредством запроса всем заинтересованным лицам, будь то факт установления работы у конкретного работодателя или личностная характеристика. Риски и затраты, связанные с утратой трудовой книжки при этом нивелируются.

Электронный формат также позволил бы работодателю при приеме на работу потенциального работника самому знакомиться с информацией о нем, зафиксированной в реестре трудовых книжек, в данном случае работнику нет необходимости предоставлять ее работодателю.

2. Электронная форма трудового договора. Как уже упоминалось выше, в отношении работников, которые осуществляют трудовую деятельность дистанционно, предусмотрена возможность заключения трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами. Думается, что в ближайшем будущем трудовые договоры также будут переводиться в электронную форму. По мнению В. М. Трегубовой, электронный формат трудового договора имеет ряд как положительных, так и отрицательных моментов [2, с. 117–119].

Среди преимуществ цитируемый автор выделяет такие, как:

1) упрощение процедуры приема работника работодателем на работу,

так как в данном случае значительно снижается деятельность, связанная с оформлением необходимых документов, а также процесс становится менее затратным по времени;

2) процесс документооборота между сторонами становится проще. В такой ситуации работник, например, может направить документы для трудоустройства в электронном виде, в таком же порядке работник может знакомиться и с иными документами компании;

3) электронный документооборот позволяет компании снизить затраты на ведение кадрового делопроизводства. Снижаются затраты на хранение, покупку бумаги и канцелярских товаров и т. д.;

4) преимуществом трудового договора в электронном формате является также тот факт, что работнику не нужно приезжать, тратить свое время на получение экземпляра трудового договора в месте нахождения работодателя;

5) сотрудник имеет право выбора – поручить работодателю внести данные об удаленной работе в его трудовую книжку или нет (таким образом, дистанционным работникам предоставят альтернативу, тогда как для других категорий такую возможность трудовое законодательство не предлагает).

Вместе с тем электронная форма трудового договора не исключает возникновения целого ряда проблем:

1) в случае спора бумажные документы можно использовать в суде, в то время как порядок, в соответствии с которым можно будет использовать электронные документы, пока на законодательном уровне не урегулирован;

2) второй момент касается электронной подписи. В данном случае ее необходимо получить как работнику, так и работодателю. Оформлять ее довольно сложно, так как предоставляют ее специализированные операторы.

В трудовом законодательстве отсутствует обязанность работодателя оплачивать получение сертификата ключа электронной подписи работника. На наш взгляд, данный вопрос, должен регулироваться соглашением сторон;

3) если компания собирается оформлять документы в электронном формате, то ей нужно будет разработать порядок хранения не только

бумажных, но и электронных документов, указать особенности их хранения, а также обеспечить безопасность персональных данных, содержащихся в таких трудовых договорах.

Стоит отметить, что перевод трудового договора, трудовой книжки, а также иных документов в электронный формат потребует от держателя сведений обеспечить надлежащее соблюдение правил внесения, хранения, а также защиты информации от внешних угроз. Необходимо урегулировать ответственность держателя информации в случае нарушения прав правообладателей. Представляется, что на данные отношения возможно распространить правовой режим персональных данных. Например, в ч. 2. ст. 19 Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»⁴ содержится перечень необходимых условий, благодаря которым обеспечивается безопасность персональных данных. Подобный комплекс мер, с поправкой на специфику деятельности и область применения электронных документов, возможно использовать для документов, переведенных в цифровой формат и регулирующих трудовые отношения.

Вопрос взаимодействия сторон трудовых отношений посредством электронных средств стоит действительно остро в настоящее время, тем более, если перевод документации в электронный вид все же станет возможным. Однако, несмотря на отдельные шаги, направленные на цифровизацию трудовых документов, законодатель все же излишне осторожен в этом направлении. А. А. Туманов отмечает, что в случае внесения соответствующих изменений в трудовое законодательство появится довольно-таки объемный массив норм, регулирующих электронное взаимодействие работника и работодателя, которые будут носить процедурный характер. В данном случае законодатель не желает включать данного рода нормы в текст законодательного или ведомственного нормативно-правового

4 О персональных данных: федер. закон от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ (ред. от 31.12.2017 г.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2006. № 31 (1 ч.). Ст. 3451.

акта, так как это повлечет существенное увеличение нормативного материала, а действительно значимые концепции, новеллы, по мнению законодателя, могут остаться незамеченными [3, с. 95–97].

В то же время стоит отметить, что данного рода процессуальные нормы необходимо точно внедрять в современное трудовое законодательство таким образом, чтобы они могли содействовать реализации норм материального права. Вариантом является возможность закрепления данных процессуальных норм, регулирующих электронное взаимодействие между сторонами трудовых отношений, в локальных нормативных актах работодателя. Например, в правилах внутреннего трудового распорядка можно определить порядок применения электронной подписи, кто несет расходы за ее получение, способ и порядок обмена электронными документами, порядок их подтверждения и т. п.

А. А. Туманов также отмечает возможное опасение законодателя относительно повышения степени незащищенности работника и возможности нарушения его прав. Данные опасения основываются на том, что степень участия государства в охране прав работника снизится ввиду того, что повысится уровень автономности сторон трудовых отношений, так как работнику придется принимать на себя новые риски технического характера при взаимодействии с работодателем [3, с. 95–97].

Немаловажной причиной излишней осторожности законодателя в вопросах цифровизации трудовых отношений является отсутствие технических познания в сфере организации и функционирования конкретных электронных сервисов. Задачей законодателя является предоставление возможности субъектам реализовать свою волю. В традиционном варианте волеизъявление субъекта реализуется посредством определенных действий, например, подпись субъекта, устное заявление и т. п. При переходе в электронный формат взаимодействия возникают проблемы, связанные с определением волеизъявления субъекта трудовых отношений,

так как стороны контактируют посредством электронных каналов связи [4, с. 50]. Данную проблему возможно решить путем проведения обсуждений с привлечением IT-специалистов, применения современных технологий, которые позволяют, например, определить личность отправителя электронного письма.

Давно назревшая необходимость цифровизации, вместе с одновременным пока еще существующим общим недоверием к сфере IT и некоторыми шагами по направлению к введению электронного документооборота между работником и работодателем привели к возникновению главной проблемы: отсутствию какого-либо системного законодательного регулирования электронного взаимодействия между работником и работодателем.

Правовые отношения динамичны, они развиваются, трудовые отношения – не исключение. Промедление в создании норм, регулирующих новый вид отношений, приведет к стагнации развития трудовых отношений в принципе. Есть опасение, что, когда законодатель осознает свое упущение, нормы начнут создавать в авральном порядке, что несомненно к ненужным рискам в виде недоработанных норм, слабой юридической техники и иным неприятным факторам. Сейчас, на этапе формирования нового способа взаимодействия между сторонами трудовых отношений, это наиболее подходящий период, чтобы плавно и планомерно вносить изменения в современное трудовое законодательство.

Представляется, что законопроект, приведенный выше, был бы отличным стартом в развитии данного рода отношений, которые в дальнейшем бы только совершенствовались. Законодателю необходимо приступить к решению вопроса цифровизации трудовых отношений, стоит запустить процедуру обсуждения с привлечением экспертов, и только в этом случае Россия будет государством с современной моделью трудового законодательства.

Библиографический список

1. Интервью М. А. Топилина // «Клерк» URL: <https://www.klerk.ru/law/news/438683> (дата обращения: 03.09.2018 г.).
2. Трегубова В. М. Компьютерные технологии и дистанционная занятость работников // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 2. С. 117–120.
3. Туманов А. А. Электронное взаимодействие сторон трудовых отношений // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2016. № 4. С. 93–100.
4. Жижерина Ю. Электронный формат требует важных знаний при оформлении // Трудовое право. 2017. № 12. С. 49–55.