

УДК 349.2:004
doi:10.35853/vestnik.gu.2023.4(43).05
5.1.3

Регулирование трудовых отношений при помощи цифровых технологий: вопросы правовой регламентации и проблемы практического применения

Наталья Николаевна Слабоспицкая
АНО ВО «Гуманитарный университет»,
Екатеринбург, Россия, astra_n@mail.ru

Аннотация. В статье анализируются проблемы, связанные с применением новых норм трудового законодательства о кадровом электронном документообороте. В рамках дискуссии о праве работника на выбор способа взаимоотношения с работодателем сообщается о необходимости корректировки данного права с возможностью увольнения работника, не согласившегося с переходом работодателя на электронный кадровый документооборот. Обозначена проблема трансформации доказательственной базы по трудовым спорам в суде в связи с легализацией электронных кадровых документов.

Ключевые слова: работник, работодатель, кадровый электронный документооборот, трудовой договор, изменения трудового договора, бумажный документ, электронная подпись, трудовые споры

Для цитирования: Слабоспицкая Н. Н. Регулирование трудовых отношений при помощи цифровых технологий: вопросы правовой регламентации и проблемы практического применения // Вестник Гуманитарного университета. 2023. № 4 (43). С. 48–54. DOI 10.35853/vestnik.gu.2023.4(43).05.

Regulation of Labor Relations Using Digital Technologies: Issues of Legal Regulation and Problems of Practical Application

Natalya N. Slabospitskaya
Liberal Arts University – University for Humanities,
Yekaterinburg, Russia, astra_n@mail.ru

Abstract. The article analyses the problems related to the application of the new norms of the labour legislation to the electronic management of the personnel documents. The need to reconcile the employee's right to choose the method of relationship with the employer with the possibility of dismissing an employee who does not agree with the employer's move to electronic personnel records is reported in the discussion of the employee's right to choose how to deal with the employer. The problem of transforming the evidence base in labor disputes in court in connection with the legalization of electronic personnel documents is outlined.

Keywords: employee, employer, HR electronic document flow, employment contract, changes to the employment contract, paper document, electronic signature, labor disputes

Локальное регулирование трудовых отношений посредством издания бумажных документов уходит в прошлое. Нельзя сказать, что уходит окончательно и быстрыми темпами, но этот процесс кажется уже неотвратимым, а главное, необходимым.

В XXI веке мы научились работать удаленно, а пандемия научила нас еще и удаленно организовывать кадровый документооборот. Начиная примерно с 2013 года страна постепенно внедряет цифровые форматы, в том числе и формат кадрового электронного документооборота, а в последние три года этот процесс и вовсе стал стремительным. Электронные больничные листы, «электронные трудовые книжки» (а по сути сведения о работе), сейчас – сам электронный документооборот; в скором времени мы перейдем на электронное ведение воинского учета в организации. Внедрению цифровых технологий для целей регулирования трудовых отношений предшествовала цифровизация контрольно-надзорной деятельности и появление так называемого «электронного инспектора» на сайте Роструда с возможностью прохождения электронных самопроверок [Онлайнинспекция ... 2023]. С появлением сервиса «онлайнинспекция.рф» и цифрового агрегатора по выявлению нарушений в сфере труда работники могут подать жалобу государственному инспектору или написать исковое заявление в суд, сгенерированное ботом за считанные минуты, не обладая при этом глубокими познаниями в юриспруденции. Работодатель может пройти самопроверку на предмет выявления своих нарушений, а система проанализирует ответы и выдаст информацию по предполагаемым штрафам.

Но, конечно, самое важное и главное событие в сфере применения цифровых технологий при взаимодействии работника и работодателя стало появление возможности перевода в цифру большого объема кадровых документов и практически всех кадровых процессов. По сути, законодательная база, регламентирующая оформление и подписание кадровых документов в электронном виде, окончательно сформирована. Напомним, с 2021 года гл. 49.1 ТК РФ разрешала применять электронные документы только при взаимодействии работодателя с дистанционными работниками [Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ]. Непродолжительное время такая возможность была и у участников эксперимента Минтруда России [Федеральный закон от 22.11.2021 № 377-ФЗ; Федеральный закон от 24.04.2020 № 122-ФЗ]. Сейчас такая возможность есть у каждого работодателя.

Решение о внедрении электронного кадрового документооборота имеет очевидные преимущества, соотносящиеся с теми целями, которые закладывало государство в этот процесс, а именно:

- 1) предоставление сторонам трудовых отношений большей свободы при сохранении существующего уровня прав и гарантий;
- 2) повышение уровня сохранности документов, предусмотренных трудовым законодательством, связанных с работой;
- 3) сокращение затрат государства и организаций на ведение кадрового администрирования;
- 4) создание гибких инструментов для развития дистанционного труда;
- 5) предоставление возможности использования для осуществления электронного кадрового документооборота подсистемы «электронный кадровый документооборот», федеральной государственной информационной системы «Единая цифровая платформа «Работа в России»» [Распоряжение Правительства РФ от 06.11.2022 № 3144-р].

Действительно, переход на цифру позволяет сократить количество затрат для работодателя на ведение кадрового документооборота, а работники получают удобный инструмент для подписания документов электронной подписью (ЭП), подачи заявлений и просмотра их статуса без хождения по кабинетам. Круглосуточный доступ ко всем кадровым документам, созданным или полученным пользователями, быстрый поиск документа, снижение рисков фальсификации за счет использования усиленной квалифицированной электронной подписи работодателем – всё это делает электронный кадровый документооборот современным и привлекательным.

Однако прошло уже больше года с момента начала функционирования кадрового электронного документооборота на платформе «Работа в России» [Постановление Правительства РФ от 01.07.2022 № 1192], а организаций, желающих подключиться

к ней, не так уж и много. Не торопятся организации заключать договоры на предоставление доступа к коммерческим платформам кадрового электронного документооборота. Почему? В чем кроются проблемы цифровизации в области регулирования трудовых отношений, какие шаги, как представляется, нужно сделать, – постараемся разобраться.

Начнем с того, что под электронным документооборотом в сфере трудовых отношений (далее ЭКД) понимается создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе [Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ]. Таким образом, главная цель ЭКД – избежать бумажной волокиты, раз и навсегда покончить с беготней и согласованиями. Однако сам законодатель ввел ограничения, исключив электронное взаимодействие в следующих случаях:

- когда составляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме;
- когда подписывается приказ (распоряжение) об увольнении работника;
- при оформлении документов, подтверждающих прохождение работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемых работником.

Таким образом, для данных документов остается единственно легитимным бумажный вариант. У сторон нет права выбора, это объективный факт.

Если работодатель имеет территориально «разбросанные» структурные подразделения (цеха, участки), филиалы и представительства, а также если в штате есть дистанционные работники, то переход на ЭКД желателен для работодателя и очень ему нужен. Однако сами кадровые работники зачастую сопротивляются таким глобальным изменениям в их работе, не учитывая, что переход на ЭКД – это работа на будущее, стратегическое управление. Многие же мыслят тактическими задачами: при внедрении ЭКД придется много работать, менять локальные нормативные акты, отрабатывать цифровые процессы, учиться и учить работников новым правилам электронного взаимодействия.

Согласно ч. 4 и ч. 5 ст. 22.2 ТК РФ работодатель не просто должен уведомить каждого работника о переходе на взаимодействие с ним посредством электронного документооборота, он должен попросить работника дать письменное согласие на это. При этом отсутствие такого согласия признается отказом работника от такого взаимодействия, что влечет дальнейшее использование бумажных документов. В данном требовании кроется одна из главных проблем реализации ЭКД на практике. Этот год показал, что работников, не согласных на переход, не так уж и мало. Причины отказа могут быть разные – от недоверия цифровому формату до нежелания учиться чему-то новому. Есть работники, которые еще не зарегистрированы на портале Госуслуг, а при выборе работодателем данной платформы придется это сделать. Если есть учетная запись, ее нужно подтвердить. А подтвердить учетную запись можно в удостоверяющих центрах при личной явке, а также в некоторых онлайн-банках. Встречаясь с такими требованиями, работнику проще отказаться от всего этого.

Раз закон наделяет правом работника отказаться от применения в отношении себя электронного кадрового документооборота, то это означает, что наряду с удобным форматом согласования и подписания электронных документов, работодатель должен дублировать свои решения на бумаге, создавая специалистам отдела кадров двойную работу. Предположим, организация использует цифровую платформу SBIS для утверждения и составления графика отпусков. Работники отмечают желаемые дни отпуска в календаре, отправляют специалисту отдела кадров; система позволяет урегулировать все накладные в желаемых днях отпуска, аналитическая таблица накладок автоматически генерируется и отправляется руководителю, от решения которого зависит период использования отпуска каждым работником. Но в этой системе отсутствует информация о тех, кто остался в рамках традиционного документооборота. Получа-

ется, что сводный график отпусков все равно придется делать на бумажном носителе, используя человеческий ресурс и человеческий интеллект, так как данные работники не зарегистрированы в системе как пользователи. Знакомить с графиком отпусков отказавшихся работников придется также под роспись на бумаге.

Это только единичный случай, пример одного кадрового процесса. Любой процесс будет дублироваться, и, если «отказников» достаточно много (даже десять процентов штатной численности породят проблемы взаимодействия), работодатели отказываются от перехода на ЭКД, потому что это не упрощает, а усложняет регулирование трудовых отношений в организации.

Представляется, что наделение работника правом отказаться от электронного взаимодействия – это излишнее регулирование, и требуется иной подход в этом вопросе. Так, сам ЭКД вводится в организации посредством достаточно длительной процедуры, предполагающей и разъяснительную работу, и согласование с профсоюзом локального нормативного акта, и истребование согласия работника на данный переход. Это говорит о важности всего процесса. Само же получение письменного согласия от работника свидетельствует о том, что способ взаимодействия – это важное условие договорных отношений работника и работодателя. А значит, думается, что такой способ должен быть включен в условия трудового договора, которые в соответствии со ст. 57 ТК РФ должны быть прописаны в его содержании наравне с условием о месте работы, трудовой функцией, оплатой труда. Таким образом, обязательным условием любого трудового договора должно стать условие о способе взаимодействия работника и работодателя: посредством электронного кадрового документооборота (с указанием выбранной платформы) или посредством традиционного документооборота путем составления документов на бумаге.

Казалось бы, зачем усложнять и без того непростое правовое регулирование трудовых отношений? На самом деле, сложности никакой нет. Достаточно просто одной строкой в тексте трудового договора прописать способ взаимодействия между сторонами. А вот при смене способа речь будет идти об изменении трудового договора, которое возможно, по общему правилу, по соглашению сторон. Допускаются изменения условий трудового договора по инициативе работодателя в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены (ч. 1 ст. 74 ТК РФ). В том, что переход на цифровое взаимодействие можно признать организационными изменениями, не позволяющими сохранить прежние условия трудового договора, сомнений нет. Вот тогда возможно будет подключить указанное в ст. 74 ТК РФ право работодателя расторгнуть трудовой договор с несогласившимся работником.

Разумеется, работник не должен лишаться права выбора. Но этот выбор, представляется, не должен касаться способа взаимодействия работника и работодателя. Кадровое делопроизводство – цифровое или традиционное – это сфера решений работодателя, организационно-административные мероприятия по управлению трудом, и достаточно, на наш взгляд, обсуждения перехода на ЭКД с профсоюзом. И пусть этот выбор будет между двумя позициями: перейти со всеми на ЭКД или уйти из организации. В противном случае процесс перехода на электронное взаимодействие и дублирование документов на бумаге будет длиться годами. Да и, вероятнее всего, работники чаще будут выбирать согласиться с переходом, чем расстаться с работодателем.

Процесс цифровизации в области регулирования труда связан и с другими проблемами. Достаточно сложна пока для понимания работников и руководителей многовариантность использования электронной цифровой подписи при подписании документов. Согласно ст. 22.3 ТК РФ, при заключении трудовых договоров, договоров о материальной ответственности, ученических договоров, договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, при внесении в них изменений, а также при подписании приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания, уведомлении об изменении определенных сторонами условий трудового договора посред-

ством информационной системы работодателя работодателем используется усиленная квалифицированная электронная подпись (УКЭП). В некоторых случаях работодателем и работником может использоваться усиленная неквалифицированная электронная подпись, выданная с использованием инфраструктуры электронного правительства (УНЭП ЕСИА). Более того, для целей ЭКД также используется усиленная неквалифицированная электронная подпись, порядок проверки которой определяется соглашением сторон трудового договора (УНЭП), простая электронная подпись работника в информационной системе работодателя (ПЭП). Для последней установлено обязательное требование: соглашением сторон трудового договора должны быть установлены правила определения лица, подписывающего электронный документ по его простой электронной подписи и требования к соблюдению конфиденциальности ключа такой подписи. И при этом установлен определенный перечень документов, для которых возможно использование только определенных видов электронной подписи.

Согласитесь, разобраться в этом – задача не из легких. Сегодня эта проблема решается использованием проверенных провайдеров известных платформ – «1С», SBIS, «Тинькофф» и проч., которые учитывают данный факт и предлагают ЭЦП, кроме УКЭП и УНЭП ЕСИА, для последней необходимо использование платформы «Работа в России».

Другая проблема кроется в пока еще шаткой судебной практике по поводу признания тех или иных уведомлений работодателя легитимными. Многолетняя практика взаимодействия посредством электронной почты и чатов, ее признание со стороны судебной власти привели к искаженному пониманию электронного кадрового документооборота и границ возможностей взаимодействия. Де-юре, после вступления в силу поправок, легализующих ЭКД, любое безбумажное взаимодействие между работником и работодателем не должно иметь юридической силы, если не отвечает признакам ЭКД, а именно:

- наличие у работодателя цифровой платформы (согласно ч. 4 ст. 22.1 ТК РФ это может быть цифровая платформа «Работа в России» либо информационная система работодателя в случае ее применения именно в целях осуществления электронного документооборота);

- соблюдение единых требований к составу и форматам электронного документа, установленных на федеральном уровне [Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.09.2022 № 578н];

- наличие достаточной локальной нормативной базы для осуществления ЭКД (ч. 2 ст. 22.2 ТК РФ);

- наличие электронных подписей у работника и работодателя и их правомерное использование;

- наличие цифровой «обратной» связи между сторонами, то есть наличие возможности отправки реакции и ответа на полученный документ (согласие, подписание, уведомление о прочтении).

В остальном традиционный способ взаимодействия должен предполагать наличие бумажного документа.

При таком подходе можно забыть о существующей судебной практике, и уже со стороны судебной системы подход к допустимости тех или иных доказательств юридических фактов в трудовых отношениях должен быть изменен. А это нелегкая задача, требующая пересмотра взглядов на цифровизацию не только со стороны работодателей, но и со стороны государственных органов, в том числе и суда (см., напр.: [Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 04.06.2019; Апелляционное определение СК по гражданским делам Мосгорсуда от 22.05.2019]).

В качестве заключения стоит отметить, что многие предприятия сегодня задумываются, оправдывают ли себя расходы на закупку сервиса или решения для ЭКД? Внедрение ЭКД – это прежде всего инвестиции. Ведь с развитием цифрового документооборота появляется всё больше законодательных инициатив, и государство постепен-

но создает глобальную электронную инфраструктуру. Кроме того, работа в цифре дает возможность онлайн-трудоустройства, а также возможность быстрого найма квалифицированных работников независимо от их места жительства, повышает привлекательность организации как «прозрачного» и открытого работодателя, ориентированного на современные цифровые технологии.

Список источников

- Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 04.06.2019 по делу № 33-5728/2019 // Судебные решения РФ : сайт. URL: <https://судебныерешения.рф/43248712> (дата обращения: 10.09.2023).
- Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 22.05.2019 № 33-22466/2019 // Гарант : справ.-правовая система. URL: <https://base.garant.ru/308547874/> (дата обращения: 10.09.2023).
- Онлайнинспекция : электронный портал Федеральной службы по труду и занятости. URL: <https://онлайнинспекция.рф/> (дата обращения: 10.09.2023).
- Постановление Правительства РФ от 01.07.2022 г. № 1192 «Об утверждении Правил взаимодействия информационной системы работодателя, позволяющей обеспечить подписание электронного документа в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений, и федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» // Официальное опубликование правовых актов : сайт. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202207050018?ysclid=loivnrrx5b539434749> (дата обращения: 05.01.2023).
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.09.2022 г. № 578н «Об утверждении единых требований к составу и форматам документов, связанных с работой, оформляемых в электронном виде без дублирования на бумажном носителе» // Гарант : справ.-правовая система. URL: <https://base.garant.ru/403017886/?ysclid=lnu0khrjzs33436597#friends> (дата обращения: 10.09.2023).
- Распоряжение Правительства РФ от 06.11.2022 № 3144-р «Об утверждении Стратегического направления в области цифровой трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Минтруда России» // Гарант : справ.-правовая система. URL: <https://base.garant.ru/403017886/?ysclid=lnu0khrjzs33436597#friends> (дата обращения: 10.09.2023).
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ) (в ред. от 04.08.2023) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279&ysclid=loivg5nfv027709801> (дата обращения: 10.09.2023).
- Федеральный закон от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // Официальное опубликование правовых актов : сайт. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012080047?ysclid=loivi5masi890320631> (дата обращения: 10.09.2023).
- Федеральный закон от 22.11.2021 г. № 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // Официальное опубликование правовых актов : сайт. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202111220001?ysclid=loivkbgp672284003> (дата обращения: 10.09.2023).
- Федеральный закон от 24.04.2020 г. № 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» // Официальное опубликование правовых актов : сайт. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202004240028?ysclid=loivmeu5n8631214967> (дата обращения: 10.09.2023).

Информация об авторе

Наталья Николаевна Слабоспицкая, канд. юрид. наук, доцент кафедры частного права, АНО ВО «Гуманитарный университет» (Екатеринбург, Россия).

Information about the author

Natalya N. Slabospitskaya, Cand. Sci. (Law), Assoc. Prof. at Private Law Department, Liberal Arts University – University for Humanities (Yekaterinburg, Russia).

Статья поступила в редакцию | The article was submitted 01.10.2023.

Одобрена после рецензирования | Approved after reviewing 18.10.2023.