

УДК 349.222:004

ПРИМЕНЕНИЕ ЦИФРОВЫХ / КОМПЬЮТЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Е.М. Офман

В статье поднимается проблема применения цифровых технологий в трудовых отношениях; проанализированы проекты федеральных законов об использовании документов, предусмотренных трудовым законодательством, в электронной форме. Затрагиваются отдельные проблемные аспекты механизма использования документов в электронной форме в сфере регулирования трудовых отношений. Сделан вывод о необходимости осуществления серьезной правовой доработки в области регулирования электронного документооборота в сфере труда.

Ключевые слова: цифровизация, трудовые отношения, усиленная электронная цифровая подпись, работник, работодатель, электронный документооборот.

Цифровизация – внедрение цифровых технологий и платформенных решений в практическую деятельность субъектов трудового права (как субъектов трудовых отношений – работника, работодателя, так и субъектов иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, – органы, осуществляющие контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства, например).

29 сентября 2018 года Правительством Российской Федерации были утверждены «Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года» [1], в которых в качестве одной из целей указано «обеспечение ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере».

В целях развития технологий в государственном управлении будут урегулированы вопросы формирования и ведения государственных информационных ресурсов, определены правила систематизации информации в указанных ресурсах, а также гармонизация информации между различными информационными ресурсами органов государственной власти. В целях повышения качества государственного управления на базе Единого реестра записей актов гражданского состояния будет создан единый ресурс сведений о населении, который наряду с Единым государственным реестром юридических лиц станет основой для однозначного определения участников правоотношений – представителей гражданского общества с государством (п. 6.3).

Помимо этого, в целях снижения административной нагрузки на субъекты предпринимательской деятельности, повышения результативности и

эффективности исполнения контрольно-надзорных функций будут приниматься меры, направленные на продолжение реформы контрольно-надзорной деятельности. Важнейшим направлением данной деятельности будет являться внедрение механизмов управления рисками, которые включают в себя анализ и оценку деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. На риск-ориентированный подход будут переведены все социально-значимые и массовые виды государственного контроля (надзора) и муниципального контроля (п. 1.1.2). Действительно, с 14 июля 2015 г. начал действовать Федеральный закон от 13 июля 2015 г. № 246-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» [2], которым установлено, что при организации отдельных видов государственного контроля (надзора) может применяться риск-ориентированный подход, под которым понимается особый метод организации и осуществления контроля, при котором в предусмотренных законом случаях выбор интенсивности (формы, продолжительности, периодичности) проведения мероприятий по контролю, мероприятий по профилактике нарушений обязательных требований определяется отнесением деятельности юридического лица, индивидуального предпринимателя и (или) используемых ими при осуществлении такой деятельности производственных объектов к определенной категории риска либо к определенному классу (категории) опасности (ч. 2 ст. 8.1 Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» [3]). Постановлением Правительства Российской Федерации от 17 августа 2016 г. № 806 «О применении риск-ориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля (надзора) и внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» [4] были приняты правила отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и (или) используемых ими производственных объектов к определенной категории риска или определенному классу (категории) опасности».

В науке трудового права обсуждаются вопросы о признании государством возможности за субъектами трудового права заключать трудовые договоры в электронной форме (помимо трудовых договоров о дистанционной работе); о создании единого государственного реестра трудовых договоров, куда работодатель не позднее следующего дня должен направить уведомление о фактах заключения трудового договора, его изменения, прекращения либо аннулирования [5]. При этом говорится, что направление работодателем сведений в указанный Реестр должно носить уведомительный, а не регистрационный характер. В момент поступления уведом-

ления сотрудник уполномоченного органа не должен проверять условия трудового договора (или иного документа) на предмет их соответствия трудовому законодательству, но должен зафиксировать его формальные реквизиты (дата, стороны, осуществить верификацию электронных подписей сторон и т.д.) [5].

Представляется, что такое умаление пределов полномочий контрольно-надзорного органа (функции по осуществлению ведения единого государственного реестра фактов трудовой деятельности логично возложить на Федеральную инспекцию труда) может привести к ухудшению правового положения работников. Тем более что впоследствии при возникновении у работника сомнений в правильности применения работодателем трудового законодательства первый (работник) вправе обратиться в орган, осуществляющий контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке. Таким образом, наделение Федеральной инспекции труда на момент регистрации сведений о фактах трудового характера (заключение, изменение, прекращение, аннулирование трудового договора) полномочиями по осуществлению контроля правильности оформления документов будет способствовать реализации превентивной функции трудового права.

Трудовое право стремится «не отставать» в вопросах цифровизации при регулировании отношений, связанных с трудом; пытается соответствовать велениям времени. Сегодня документы с применением электронной подписи или документы в электронной форме активно используются в сфере регулирования труда:

1. Нормы главы 49¹ Трудового кодекса Российской Федерации регламентируют труд дистанционных работников. Ряд статей указанной главы предоставляют возможность работнику (лицу, поступающему на дистанционную работу) и работодателю обмениваться электронными документами с применением усиленных квалифицированных электронных подписей (ст.ст. 312¹, 312², 312⁵);

2. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» определяет, что результаты проведения специальной оценки условий труда подлежат передаче в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью (ст. 18).

3. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» устанавливает, что деятельность государственной службы занятости населения направлена на информирование граждан Российской Федерации, в том числе в электронной форме, о положении на рынке труда, правах и гарантиях в области занято-

сти населения и защиты от безработицы (п. 2 ст. 15). Работодатели вправе получать от органов службы занятости информацию о положении на рынке труда в электронной форме с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» (ст. 26).

4. Федеральным законом от 22 декабря 2014 г. в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» включена ст. 16², согласно которой учреждена информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий «Работа в России», обеспечивающая, в том числе, предоставление информации, содержащейся в системе, в электронной форме заинтересованным субъектам (работодателям, испытывающих потребность в работниках, и гражданам, ищущим работу).

5. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в письме от 21 февраля 2017 г. № 13-1/ООГ-1560 сообщило, что работодатель посредством электронной почты вправе информировать работников о составных частях заработной платы при условии, что эта возможность установлена в трудовом договоре, в коллективном договоре, в локальном нормативном акте; указанный порядок не противоречит требованиям ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. В письме МВД России от 26 июля 2018 г. № 1/8552, Минтруда России от 06 июля 2018 г. № 14-2/10/В-4658, Минкомсвязи России от 06 июля 2018 г. № АК-П13-062-14725 указано: электронные справки об отсутствии судимости работодателям принимать необходимо. Когда кадровые службы организаций, учреждений, органов государственной власти не принимают справки об отсутствии судимости в электронной форме и/или требуют предоставления документа на бумажном носителе с собственноручной подписью уполномоченного должностного лица МВД России, то они неправомерно ограничивают права граждан, так как юридическая сила (значимость) справки об отсутствии судимости в электронной форме и в форме документа на бумажном носителе одинаковы.

7. «Отозвать заявление о расторжении трудового договора по инициативе работника в последний день уведомительного периода в электронной форме (по электронной почте) можно и после окончания рабочего дня»: к такому выводу пришел Президиум Кемеровского областного суда в своем постановлении от 18 июня 2018 г. по делу № 4Г-1276/2018; от 18 июня 2018 г. по делу № 44Г-40/2018.

В Пенсионный фонд Российской Федерации для ведения индивидуального (персонифицированного) учета работодатель ежемесячно передает сведения о работнике (фамилия, имя, отчество, страховой номер индивидуального лицевого счета, идентификационный номер налогоплательщика). Работодатель также ежегодно передает в Пенсионный фонд Российской Федерации сведения о периодах работы по каждому работнику,

включая стаж, дающий право на досрочное назначение пенсии. Кроме того, работодателя представляют ежеквартально в налоговые органы сведения о сумме заработка (дохода) и начисленных на них страховых взносов, которые Федеральная налоговая служба передает в Пенсионный фонд России не позднее пяти рабочих дней со дня их получения для ведения индивидуального (персонифицированного) учета. Дополнительно в рамках реализации федерального проекта «Нормативное регулирование цифровой среды» Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» подготовлены проекты федеральных законов, предусматривающие формирование работодателями сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде и их передача начиная с 01 января 2020 года (ежемесячно) в информационную систему Пенсионного фонда России. Данные сведения будут содержать информацию о приеме на работу, переводе на другую работу с указанием наименования должности (работы), специальности, профессии, квалификации (разряда, класса, категории, уровня квалификации (при наличии), структурного подразделения (при наличии), увольнения (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона). Таким образом, государственные информационные системы обеспечивают защиту указанных данных работников в случае их утраты в информационных системах работодателя или на бумажном носителе.

Правительство Российской Федерации объявило о постепенном переходе на электронные трудовые книжки. Так, с 01 января 2020 г. данные о трудовых книжках необходимо будет передавать в Пенсионный фонд России в режиме онлайн. Они будут иметь равную силу с традиционными бумажными трудовыми книжками (Информация Правительства Российской Федерации от 28 июня 2018 г.). Думается, что переход на электронный кадровый документооборот позволит государству осуществлять более строгий контроль за работодателями (в части предотвращения сокрытия трудовых отношений) и за работниками, стремящимися одновременно работать у нескольких работодателей по нескольким трудовым книжкам.

Чтобы переход на электронный документооборот осуществился в мягкой форме, Минтруд России утвердил Приказ от 26 марта 2018 г. № 194 «О проведении эксперимента по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений» в отношении ряда работодателей, добровольно согласившихся на такой эксперимент (ОАО «Российские железные дороги», ОА «Газпромбанк», ПАО «АВТОВАЗ», ПАО «РОСБАНК», ПАО «Мечел», ОА «Северсталь Менеджмент», ПАО «Ростелеком», ООО «Яндекс»). Анализ указанного документа показывает, что работодателей прежде всего интересуют такие аспекты трудовых отношений, как ознакомление работников с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, включая графики отпусков, графики работ; извещение работ-

ников о составных частях заработной платы; оформление служебных командировок; ведение учета рабочего времени; заключение трудового договора; представление документов при проведении проверок Федеральной службой по труду и занятости.

Сбербанк и Ростуд также приступили к реализации пилотного проекта по проведению электронной проверки кадровых документов с использованием проверочных листов: отрабатывается технология обмена электронными кадровыми документами, подписанными электронной подписью, по защищенным каналам связи с целью экономии времени и издержек работодателей; ускорения и упрощения процесса проведения проверок инспекторами.

В феврале 2019 г. Минтруд России представил для публичного обсуждения и экспертизы законопроект о проведении следующего, второго, эксперимента по ведению документов, связанных с трудовой деятельностью, в электронном виде у отдельных работодателей. Срок проведения данного эксперимента – с 01 января 2020 года по 31 декабря 2022 года. Планируется, что Правительством Российской Федерации будет утвержден перечень работодателей, участвующих в эксперименте (по их согласию), в который войдет около 10 организаций. Основная цель указанного эксперимента – апробация ведения кадровых документов в электронном виде.

На сегодняшний день имеется два проекта Федеральных законов по вопросам использования кадровых документов в электронной форме/электронном виде. Первый законопроект представлен Минэкономразвития России, второй – Минтрудом России.

Ключевыми моментами первого законопроекта являются:

1) определение понятия «электронная форма документа», под которой понимается документ, подписанный соответствующим лицом или его представителем с использованием электронной подписи;

2) предоставление сторонам трудового отношения права (но не обязанности) при взаимодействии друг с другом использовать электронную подпись. Работник может отказаться от использования электронной подписи в порядке, установленном локальным нормативным актом;

3) установление режима и условий использования электронной подписи осуществляется в локальном нормативном акте, принятым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

4) установление запрета на использование электронной подписи работника при подписании ряда документов (трудового договора, ученического договора, договора о полной материальной ответственности, коллективного договора).

Основные моменты второго законопроекта заключены в следующем:

1. При ведении документов, предусмотренных трудовым законодательством, связанных с работой, в электронном виде, дублирование их на бумажном носителе исключается.

2. Работодатели самостоятельно устанавливают вид электронной подписи, применяемый при ведении документов, связанных с работой, в электронном виде. При этом в императивной форме указывается, что при заключении трудового договора, договора о материальной ответственности, ученического договора, а также при внесении в них изменений, работодатели обязаны использовать усиленную квалифицированную электронную подпись.

3. Установлены сроки предоставления работникам документов, связанных с работой, ведение которых предусмотрено в электронном виде, – не позднее трех дней со дня обращения работниками способом, указанным в заявлении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью).

4. Расходы, связанные с ведением документов в электронном виде, включая приобретение и применение электронной подписи работника, несет работодатель.

Анализ указанных законопроектов позволяет сделать вывод, что в них содержатся взаимоисключающие друг друга противоречия.

Первое противоречие: кто несет расходы по созданию электронной подписи. В первом законопроекте данный вопрос (как представляется, умышленно) не рассмотрен, но косвенно указывается на необходимость приобретения электронной подписи работником. В частности, в пояснительной записке к анализируемому проекту Федерального закона говорится: «Работник при достижении согласия об использовании усиленной квалифицированной электронной подписи должен иметь возможность использовать **приобретенную им** для получения государственных и муниципальных услуг и/или для подписания счетов-фактур электронную подпись. **Работодатель**, желающий инвестировать в проекты, связанные с использованием информационных технологий, **может оплатить получение работником электронной подписи**». Во втором законопроекте установлено обратное: приобретение электронной подписи является расходными обязательствами работодателя.

Второе противоречие: виды документов, оформляемых в электронной форме. Согласно позиции Минэкономразвития России (законопроект № 1) при подписании трудового договора, ученического договора, договора о полной материальной ответственности и коллективного договора запрещено использовать электронную подпись работника. Минтруд придерживается диаметрально противоположной позиции: указанные договоры (кроме коллективного) могут быть подписаны работником электронной подписью с единственным условием: она должна быть усиленной квалифицированной.

Таким образом, вопрос о переходе на электронный кадровый документооборот в XXI веке назрел, но в целях соблюдения одной из задачи, определенной в Трудовом кодексе Российской Федерации в ст. 2 («создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства») он требует серьезной правовой доработки.

Библиографический список

1. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года, утв. Правительством Российской Федерации 29 сентября 2018 г. [Электронный ресурс]. – URL: <http://static.government.ru/> (дата обращения: 29.04.2019).
2. Федеральный закон от 13 июля 2015 г. № 246-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» // Собрание законодательства РФ. – 2015. – № 29. – Ст. 4372.
3. Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» // Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6249.
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 17 августа 2016 г. № 806 «О применении риск-ориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля (надзора) и внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2016. – № 35. – Ст. 5326.
5. Туманов, А.А. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук / А.А. Туманов. – Екатеринбург, 2018. – 211 с.

[К содержанию](#)