

ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Е. М. Офман

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

В статье поднимается проблема применения цифровых технологий в трудовых отношениях; проанализирован проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (в части использования документов в электронной форме). Устанавливается, что использование электронного документооборота в трудовых отношениях представляет интерес как для государства, так и для работодателей, так и для работников. 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: *трудовые отношения, работник, работодатель, электронный кадровый документооборот, трудовая книжка, электронная подпись.*

Вопрос о применении электронного документооборота в трудовых отношениях для современного трудового права России не является новым. Сегодня документы с применением электронной подписи или документы в электронной форме активно используются в сфере регулирования труда.

1. Нормы главы 49¹ Трудового кодекса РФ 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. 312¹, 312², 312⁵ ТК РФ).

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 РФ 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, пра-

вах и гарантиях в области занятости 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 РФ «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 ТК РФ.

6. В письме МВД России от 26 июля 2018 г. № 1/8552, Минтруда России от 6 июля 2018 г. № 14-2/10/В-4658, Минкомсвязи Рос-

сии от 6 июля 2018 г. № АК-П13-062-14725 указано, что 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.

Косвенно на возможность применения электронной цифровой подписи при оформлении организационно-распорядительных документов указывает ГОСТ Р 7.0.9702016 Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов. Пункт 5.23 содержит правило: отметка об электронной подписи используется при визуализации электронного документа, подписанного электронной подписью, с соблюдением следующих требований: а) место размещения отметки об электронной подписи должно соответствовать месту размещения собственноручной подписи в аналогичном документе на бумажном носителе; б) элементы отметки об электронной подписи не должны перекрываться или накладываться друг на друга; в) элементы отметки об электронной подписи не должны перекрывать элементы текста документа и другие отметки об электронной подписи (при наличии). Документ об электронной подписи в соответствии с законодательством РФ включает фразу «Документ подписан электронной подписью», номер сертификата ключа электронной подписи, фамилию, имя, отчество владельца сертификата, срок действия

сертификата ключа электронной подписи.

К проблеме электронного делопроизводства обращаются как законодатель, как представители научного сообщества, так и работодатели. 25 января 2018 г. Комитетом по экономической политике, промышленности, инновационному развитию и предпринимательству Государственной Думы РФ были проведены парламентские слушания, посвященные особенностям оформления трудовых отношений в цифровой экономике. С точки зрения законодателя важным в регулировании указанных отношений является решение проблемы минимизации временных и денежных затрат работодателей при ведении кадрового документооборота; устранение нарушений действующего трудового законодательства в части несоблюдения со стороны работодателей сроков ознакомления работников с документами, необходимыми при оформлении трудовых отношений. 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.

Работодатели также заинтересованы в переходе на «цифровизацию» трудовых отношений, но с некоторыми условиями. Коллективная позиция российских работодателей сводится к тому, что решение о переходе на электронный документооборот мог бы принять только сам работодатель (а не законодатель) в зависимости от степени его (работодателя) готовности к этому с соблюдением определенной процедуры: учет мнения представительного органа работников (при наличии такового); участие государства в процессе реформы должно свестись к минимуму в целях недопущения централизации процесса; для развития электронного документооборота необходимо минимизировать число ситуаций, требующих использования электронной цифровой подписи; электронные трудовые книжки не должны дублироваться в бумажном формате, в них должна отсутствовать информация об основаниях расторжения трудового договора, награждениях. По мнению работодателей, принципиально важно избежать необоснованного обязательного дублирования электронного и бумажного документооборота,

которое приведет к росту затрат работодателя, а также к увеличению числа работников, обеспечивающих данную функцию.

Для апробации возможностей кадрового документооборота 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 работников 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.

Правительство РФ объявило о постепенном переходе на электронные трудовые книжки. Так, с 1 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.).

В науке трудового права обсуждаются вопросы о необходимости – возможности – целесообразности использования современных информационных технологий (документов в электронной форме) в трудовых отношениях.

Минэкономразвития России представлен проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (в части использования документов в электронной форме). Ключевыми положениями данного законопроекта являются следующие.

1. Под электронной формой документов понимаются документы, подписанные соответствующим лицом или его представителем с использованием электронной подписи. Электронные документы, подписанные электронной подписью, равнозначны документам на бумажном носителе.

2. Стороны трудовых отношений вправе (но не обязаны) при взаимодействии друг с другом использовать электронную подпись. Работник может отказаться от использования электронной подписи в порядке, установленном локальным нормативным актом.

3. Режим и условия использования электронной подписи (включая разработку и принятие организационно-технических мер) должен быть установлен работодателем в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Запрещено использование электронной подписи работника при подписании следующих документов: трудового договора, ученического договора, договора о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, коллективного договора.

5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, в том числе об обработке его персональных данных, охране труда, использовании его электронной подписи, а также коллективным договором. После подписания трудового договора ознакомление работника с указанными документами может осуществляться с использованием электронной подписи.

Анализ указанных тезисов позволяет сделать вывод, что в законопроекте не решен целый ряд вопросов, имеющих для государства, работников и работодателей принципиально важное значение. Один из таких вопросов – это вопрос о том, должен ли работодатель оплачивать создание электронной подписи ра-

ботника при переходе на электронный кадровый документооборот. Косвенно на необходимость приобретения электронной подписи работником говорится в пояснительной записке к анализируемому проекту Федерального закона: «Работник при достижении соглашения 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». При этом в еще одном документе – Сводке предложений по итогам размещения уведомления о подготовке нормативного правового акта «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части использования документов в электронной форме)» – высказано предположение, что электронные подписи для работников будут выдаваться непосредственно работодателем (на добровольной основе) во избежание дискриминации работников, самостоятельно оформивших за свой счет электронную подпись. Как заявляла заместитель министра труда и социальной защиты РФ Л. Ельцова, все расходы по ведению документов в электронной форме возлагаются исключительно на работодателя. Работник не должен нести никаких издержек, связанных с ведением частичного или полного электронного кадрового документооборота. Кроме того, работодатель обязан по требованию работника предоставлять ему документы, созданные в электронной форме, на бумажном носителе.

Представляется, что в современных условиях, когда государство обеспечивает работникам лишь минимальный уровень гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, расходы по оплате стоимости электронной подписи будут возложены на работников.

Законопроектом не разработан вопрос о виде применяемой в трудовых отношениях электронной подписи: простой или усиленной (неквалифицированной или квалифицированной). Представляется, что в законопроекте умышленно использовано общее понятие «электронная подпись»; по мнению законодателя, работодатель и работник должны самостоятельно определиться с вопросом о том, какой вид электронной подписи им целесооб-

разно будет применять при регулировании трудовых правоотношений.

В связи с этим мы считаем необходимым прибегнуть к аналогии закона и указать на правило, содержащееся в ч. 4 ст. 312¹ ТК РФ: при взаимодействии дистанционного работника или лица, поступающего на работу, и работодателя ... используются усиленные квалифицированные электронные подписи. Следовательно, в целях соблюдения принципа системного применения норм ТК РФ, предотвращения рассогласованности отдельных положений ТК РФ пока еще в законопроекте необходимо сформулировать правило о необходимости использования именно усиленной квалифицированной электронной подписи при осуществлении кадрового документооборота в электронной форме.

Представляется, что в целом законопроект не упрощает работу с кадровыми документами. Проявляется это в том, что отказ хотя бы одного работника от использования электронной подписи в трудовых отношениях может привести к дублированию электронного и традиционного («бумажного») кадрового документооборота, что в свою очередь может привести к дополнительным финансовым затратам со стороны работодателей.

На практике может возникнуть проблема, связанная с оформлением трудовых книжек. Согласно положениям анализируемого законопроекта в нем отсутствует запрет на недопустимость оформления трудовых книжек в электронной форме. Следовательно, работодатели вправе вносить все необходимые записи в трудовые книжки работников в электронной форме. В связи с этим вполне резонны вопросы: электронные трудовые книжки будут храниться непосредственно у работодателя или же они будут размещены на каком-то портале, в специально созданной единой государственной информационной системе? При развитии событий по второму пути – какие органы будут иметь право доступа к информации для осуществления контроля за правильностью оформления трудовых отношений или за получением сведений о том, состоит ли работник в трудовых отношениях (Федеральная инспекция труда, органы службы занятости, прокуратура РФ)?

Таким образом, вопрос о переходе на электронный кадровый документооборот в XXI веке назрел, но в целях соблюдения одной из задачи, определенной в ст. 2 ТК РФ

(создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования

интересов сторон трудовых отношений, интересов государства) он требует серьезной правовой доработки.

Офман Елена Михайловна – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового, социального права и правопедения, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: elena-ofman@yandex.ru.

Статья поступила в редакцию 17 сентября 2018 г.

DOI: 10.14529/law180409

ELECTRONIC DOCUMENTATION MANAGEMENT IN LABOR RELATIONS: PROBLEMS AND PROSPECTS

E. M. Ofman

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

The article raises the problem of applying digital technology in labor relations; analyzed the draft Federal Law “On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation” (regarding the use of documents in electronic form). It is established that the use of electronic document circulation in labor relations is of interest both to the state, both to employers and to employees. Some problematic aspects of the mechanism of using documents in electronic form in the sphere of labor relations are touched upon. The conclusion is made about the need to implement a serious legal revision in the field of electronic documentation management in the field of labor.

Keywords: *labor relations, employee, employer, electronic personnel documentation management, employment record, electronic signature.*

Elena Mikhailovna Ofman – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of Labor, Social Law and Jurisprudence, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: elena-ofman@yandex.ru.

Received 17 September 2018.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Офман, Е. М. Электронный документооборот в трудовых отношениях: проблемы и перспективы / Е. М. Офман // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2018. – Т. 18, № 4. – С. 53–57. DOI: 10.14529/law180409.

FOR CITATION

Ofman E. M. Electronic documentation management in labor relations: problems and prospects. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2018, vol. 18, no. 4, pp. 53–57. (in Russ.) DOI: 10.14529/law180409.