

УДК 349.2  
DOI 10.52452/19931778\_2022\_6\_147

## ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ПРИ ВЕДЕНИИ ЭЛЕКТРОННОГО КАДРОВОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА

© 2022 г.

*А.А. Сапфирова*

Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, Краснодар

pol499@yandex.ru

*Поступила в редакцию 31.05.2022*

Представлен анализ ведения работодателями электронного кадрового документооборота, наличие которого оказывает влияние на защиту трудовых прав. Данная форма кадровых документов позволяет использовать цифровые технологии в течение всей трудовой деятельности работника. Ведение электронного кадрового документооборота позволяет подписывать документы электронной цифровой подписью, развивать систему электронного взаимодействия, внедрять искусственный интеллект и принимать участие в осуществлении электронного надзора.

*Ключевые слова:* электронный кадровый документооборот, защита трудовых прав, работник, работодатель, цифровые технологии, электронная цифровая подпись, искусственный интеллект.

В России утверждены стратегические направления в области цифровой трансформации социальной сферы, относящиеся к сфере деятельности Минтруда РФ [1]. Это такие направления, как «Единая цифровая платформа в социальной сфере», «Единый контакт-центр взаимодействия с гражданами», «Электронный кадровый документооборот» и «Модернизация государственной службы занятости населения». В ходе их реализации будут внедрены такие «сквозные» цифровые технологии, как искусственный интеллект и анализ и обработка «больших данных».

Для нас представляет интерес проект «Электронный кадровый документооборот» и его влияние на защиту трудовых прав. В течение 2022 года предполагается внедрение работодателями электронного кадрового документооборота, создающего условия для использования электронных документов о трудовой деятельности работника, в том числе электронного взаимодействия между работодателем, работником или претендентом на работу. Внесенные в ноябре 2021 года изменения и дополнения в Трудовой кодекс РФ, позволяющие работодателю вести электронный кадровый документооборот, требуют от него серьезных вложений и оптимизации кадровых документов.

По предположению разработчиков проекта «Электронный кадровый документооборот», его внедрение позволит быть свободнее сторонам трудовых отношений, повысить уровень сохранности кадровых документов, сократить затраты на ведение кадровой документации, создать инструменты для развития дистанционного труда и использовать единую цифровую

платформу в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», интегрированную с «Госуслугами». Указанные цели имеют спорный характер, поскольку непонятно, в чем заключается посыл свободы сторон трудовых отношений при электронном документообороте по сравнению с действующим бумажным документооборотом. Вызывает также вопрос повышение уровня сохранности кадровых документов. Не понятно, почему, по предположению разработчиков проекта, работодатель, не обеспечивая сохранность бумажных документов, сможет обеспечить сохранность их электронного варианта. На наш взгляд, современные системы информационной защиты еще далеки от совершенства, и для работников, как и для работодателей, надежнее представляется сохранность бумажного документа, несмотря на формирование законодательства об электронном архиве, что позволит хранить документы в электронном виде, аналогично бумажному архиву.

Исследование плюсов и минусов введения электронного кадрового документооборота и его влияния на защиту трудовых прав – тема для юридической науки новая. Соответственно, еще очень мало проведено полноценных исследований, в основном ученые ограничивались публикацией научных статей [2, с. 33; 3, с. 73; 4, с. 49; 5]. Однако уже можно выделить несколько монографий ученых, внесших огромный вклад в изучение правовых проблем влияния цифровизации на отношения в сфере труда [6–9].

В рамках настоящей статьи попытаемся выделить несколько факторов, которые оказывают влияние на защиту трудовых прав при ведении

работодателем электронного кадрового документооборота.

Во-первых, наличие у работодателя электронного кадрового документооборота позволяет ему использовать цифровые технологии при заключении трудовых договоров. Это дает работодателю возможность расширить географию труда работников и стирает пространственные границы между работодателем и работником.

Использование цифровых технологий при составлении и подписании электронных кадровых документов позволяет работодателю обмениваться информацией с претендентом на должность, несмотря на его местонахождение. В случае возникновения трудового спора работник или претендент на работу, используя ст. 28–29 ГПК РФ, вправе обратиться в суд как по месту нахождения работодателя (его филиала или представительства), так и по месту своего жительства или по месту исполнения трудового договора. Последнее место, на наш взгляд, представляет интерес для защиты трудовых прав дистанционным работником, причем местом исполнения трудового договора может являться не только территория РФ, поскольку Трудовой кодекс РФ не содержит определения «места работы». Под ним практика понимает, как правило, местонахождение работодателя. Но это классическое понимание не имеет решающего значения при дистанционной работе.

Обратим внимание на ст. 312.1 Трудового кодекса РФ, дающую определение дистанционной работе, которая осуществляется без привязки к месту нахождения работодателя, рабочего места. Основным признаком дистанционной работы – это ее выполнение с помощью информационно-телекоммуникационных сетей и сетей связи общего пользования. Именно поэтому возможно заключить трудовой договор о дистанционной работе, когда работодатель находится, например, в Москве, а работник осуществляет трудовую функцию в Нижнем Тагиле. Представители Минтруда РФ и Роструда РФ настаивают, что трудовой договор о дистанционной работе не может быть заключен для работы за пределами РФ [10–13], в то время как Трудовой кодекс РФ подобных запретов не содержит. Нам представляется, что работодатель прежде заключения трудового договора о дистанционной работе, которая будет выполняться за пределами РФ, должен взвесить все риски, которые влечет за собой заключение такого трудового договора. Однако еще раз подчеркнем, что на реализацию права на защиту этот фактор вряд ли повлияет.

Очевидно, что электронный кадровый документооборот – это новая ступень индивидуаль-

но-договорного регулирования, позволяющая стереть территориальные границы местонахождения работодателя и работника. Следующим этапом, возможно, будет стирание географических границ рассмотрения заявления работника в государственную инспекцию труда о нарушении трудовых прав. В настоящее время заявление рассматривается государственной инспекцией труда по месту нахождения работодателя, в то время как данное заявление вполне могло бы быть рассмотрено по месту жительства работника путем осуществления надзора в электронной форме. Электронный надзор как форма реализации защитной функции государства представляется очень перспективным и востребованным в период развития цифровых технологий.

Во-вторых, наличие у работодателя электронного кадрового документооборота позволяет сторонам трудовых отношений использовать электронную цифровую подпись, что способствует формированию базы электронных доказательств, подтверждающих фактическую трудовую деятельность работника и работодателя при возникновении между ними трудовых разногласий для предотвращения развития трудовых споров.

Работники могут подписывать документы о трудовой деятельности электронной цифровой подписью в тех случаях, когда законодатель предусматривает ознакомление с ними работника или претендента на работу в письменной форме под подпись, под роспись и т.д. Например, работник, увольняясь по собственному желанию, как правило, предупреждает об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели (ст. 80 Трудового кодекса РФ). Это значит, что работник вправе написать заявление в электронной форме, подписать его электронной цифровой подписью и направить работодателю. Для легитимности этих действий работника необходимо наличие локального нормативного акта – положения об электронном взаимодействии работодателя с работниками, обеспечиваемого соответствующей информационной системой, которая используется работодателем, и, возможно, соглашения между работником и работодателем об использовании простой электронной цифровой подписи, если работником не используются квалифицированные подписи. Эти несложные условия легко соблюсти работодателю и работнику, что значительно облегчит восстановление нарушенных трудовых прав, если такое нарушение имело место при увольнении работника. Подчеркнем, что отсутствие требуемых локальных нормативных актов и соглашений влечет незакон-

ность использования простой электронной цифровой подписи работником и соответственно незаконность его увольнения, основанием для которого было заявление, подписанное работником простой электронной цифровой подписью. В то же время подписание работником заявления об увольнении по собственному желанию усиленной квалифицированной цифровой подписью будет всегда иметь законную силу, поскольку такая подпись приравнивается к собственноручной, если только закон не требует составления документа исключительно в бумажной форме (ст. 6 Закона об электронной подписи [14]). Так, в соответствии со ст. 22.1 Трудового кодекса РФ, «бумажная» трудовая книжка, акт о несчастном случае на производстве, приказ об увольнении и документы о прохождении работником инструктажей по охране труда составляются в бумажном виде и подписываются им лично, их ведение в электронном виде не допускается.

Наличие электронных цифровых подписей при электронном кадровом документообороте обеспечивает не только быстроту ознакомления работников с кадровыми документами и визированием их работодателями, но и легитимность электронных документов. Заметим, что с 1 сентября 2022 года вводится новая электронная цифровая подпись (усиленная неквалифицированная цифровая подпись – ЕСИА), позволяющая подписывать ею все кадровые документы, ведущиеся в информационной системе работодателя, если работник или претендент на работу имеют личный кабинет на «Госуслугах». На наш взгляд, это очень «перспективная» электронная цифровая подпись, и в первую очередь для защиты трудовых прав работников.

Нельзя не обратить внимания на проводимый в настоящее время (до 31 декабря 2023 года) правовой эксперимент по осуществлению идентификации и аутентификации пользователей информационных ресурсов. Этот эксперимент связан, прежде всего, с функционированием Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» как информационной системы поиска сотрудников (подбор персонала) и работы. Ее использование при подборе сотрудников позволит доказать либо трудовую, либо гражданско-правовую природу возникших правоотношений, что повлияет на результат рассмотрения спора.

В-третьих, наличие у работодателя электронного кадрового документооборота способствует развитию системы электронного взаимодействия, которое осуществляется в двух аспектах: электронное взаимодействие работодателя с работником и электронное межведомственное

взаимодействие органов занятости населения, Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования, Росстата, Федеральной налоговой службы, архивов и других учреждений и органов государства.

В первом случае взаимодействие является этапом развития локального нормотворчества, позволяющего сформировать правовое поле для электронного взаимодействия между работниками и работодателем, которое обязательно оформляется соответствующим локальным нормативным актом – положением об электронном взаимодействии. В противном случае, как нами подчеркивалось, использование электронных цифровых подписей, электронных документов, электронных сообщений между сторонами трудовых отношений может быть признано незаконным, например, при оспаривании работником своей подписи на этих документах, ознакомления с ними, поскольку нарушаются требования ст. 6 Закона об электронной подписи [14] и Трудового кодекса РФ. Таким образом, легализация электронного кадрового документооборота – основание для защиты трудовых прав работников и работодателей, осуществляющих деятельность с использованием цифровых технологий.

Развитие локального нормотворчества позволит не только минимизировать количество трудовых споров, но и обеспечит качественное обновление содержания трудовой функции специалиста по кадрам. Перевод документов в электронный вид и связанное с этим высвобождение рабочего времени у специалистов по кадрам позволяет этим специалистам больше времени уделять локальному нормотворчеству, включая не только количество разрабатываемых ими локальных нормативных актов, но и их качество.

Во втором случае предоставляемая в разные учреждения (Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, Росстат и др.) отчетность работодателя анализируется «программным обеспечением» (возможна обработка «больших данных») и позволяет органам надзора беспрепятственно проводить одно из самых «опасных» для работодателей надзорных мероприятий по защите трудовых прав – мониторинг безопасности.

Уже разработан проект нормативного правового акта о том, что сведения о выплатах заработной платы будут передаваться из Федеральной налоговой службы в Пенсионный фонд РФ, что будет способствовать защите права на зарплату. Сведения в виде кадровых документов будут передаваться по запросу из архивов в Пенсионный фонд РФ, что устранил возможные про-

блемы с доказательствами трудового стажа работников, выходящих на пенсию, работников, доказывающих фактически трудовые отношения, и претендентов на должность, пытающихся доказать незаконный отказ в приеме на работу.

В целом результаты проведения мониторинга безопасности позволят без взаимодействия с работодателем защитить любые трудовые права работников, а также потенциальных работников: подтвердить наличие трудовых отношений, прикрытых гражданско-правовыми (договором подряда, поручения), выявить самозанятых.

В-четвертых, наличие у работодателя электронного кадрового документооборота способствует внедрению искусственного интеллекта в сферу трудовых отношений и замене им монотонной работы, что влечет постепенное принципиальное обновление содержания трудовой деятельности во многих профессиях и, как следствие, порождает проблему признания интеллектуальных роботов субъектами права, в частности трудового права. Следует поддержать И.А. Филипову, предлагающую установить квоту приема на работу людей при активном использовании работодателем роботов как меру защиты работников [8, с. 84]. В противном случае искусственный интеллект заменит людей и человеческий потенциал не сможет удовлетворить запросы работодателей.

В-пятых, наличие у работодателя электронного кадрового документооборота способствует развитию системы электронного надзора, на что неоднократно обращали внимание ученые [15, с. 48; 16, с. 145].

В Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015–2020 годы) [17], было предусмотрено использование цифровых технологий сервисов «Онлайн-инспекция» и «Электронный инспектор». Однако расширение цифровых возможностей способствовало развитию идеи электронного надзора, которую необходимо внедрять очень осторожно. Эффект от ее использования, несомненно, будет хотя бы потому, что активно внедряется электронный кадровый документооборот, позволяющий осуществлять проверку в электронном виде, а не в бумажном. В данной ситуации будет обеспечиваться полное наблюдение за соблюдением трудовых прав при помощи big-data («большие данные») для анализа текущего состояния и тенденций развития.

Определенные шаги в этом направлении уже сделаны. В частности, ст. 214.2 Трудового кодекса РФ закрепляет за работодателем право предоставлять государственным инспекторам

труда дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда.

В целом можно сделать вывод о том, что введение электронного кадрового документооборота – это способ формирования имиджа добросовестного работодателя, не нарушающего трудовые права работников.

#### Список литературы

1. Распоряжение Правительства РФ от 06.11.2021 № 3144-р «О стратегическом направлении в области цифровой трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации».
2. Холодная Е.В. Особенности правового регулирования дистанционного труда работника в России и за рубежом // Информационное право. 2021. № 1. С. 33–35.
3. Офман Е.М. Наблюдение и контроль в трудовых отношениях: баланс прав и интересов работников и работодателей // Журнал российского права. 2021. Т. 25. № 11. С. 73–87.
4. Стальнова А.С. Влияние цифровой трансформации на развитие правового регулирования трудовых правоотношений // Юридическая наука. 2022. № 3. С. 49–52.
5. Kovalenko E.V., Rozentsvaig A.I., Bakhteeva E.I. et al. The development of remote workers with disability for entrepreneurship system // Journal of Entrepreneurship Education. 2020. V. 23. № 1.
6. Белицкая И.Я., Кузнецов Д.Л., Орловский Ю.П., Черняева Д.В. Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики: Монография / Под общ. ред. Ю.П. Орловского, Д.Л. Кузнецова. М., 2018. 158 с.
7. Терелянский П.В., Титор С.Е., Косарин С.П. и др. Цифровые технологии государственных услуг в области содействия занятости населения и исполнения контрольно-надзорных функций в сфере труда: Монография. М., 2020. 372 с.
8. Филипова И.А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права: Монография. Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2021. 106 с.
9. Сапфинова А.А. Защита трудовых прав в условиях цифровой экономики: Монография. Краснодар, 2021. 86 с.
10. Письмо Роструда от 07.10.2013 № ПГ/8960-6-1 // СПС «КонсультантПлюс».
11. Письмо Минтруда России от 16.01.2017 № 14-2/ООГ-245 // СПС «КонсультантПлюс».
12. Письмо Роструда от 15.07.2021 г. № ПГ/19582-6-1 // СПС «КонсультантПлюс».
13. Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 04.03.2021 № 77/10-6600-ОБ/18-1299 // СПС «КонсультантПлюс».
14. Федеральный закон от 06.04.2011 №63-ФЗ «Об электронной подписи» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 15. Ст. 2036.

15. Валитова А.И., Старкова Д.В. Трудовые отношения в процессе цифровизации экономики // Сб. научных трудов «Сфера знаний: вопросы продуктивного взаимодействия теории и практики». Казань: ООО «СитИвент», 2018. С. 48–52.

16. Варганыянц Т.А., Старокожева В.П. Внедрение электронного кадрового документооборота: сущность, риски, возможности // Социально-трудовые исследования. 2019. № 1. С. 145–156.

17. Распоряжение Правительства РФ от 05.06.2015 №1028-р «Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015–2020 годы)» // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/Vie/0001201506110015>.

## PROTECTION OF LABOR RIGHTS IN THE CONDUCT OF ELECTRONIC PERSONNEL DOCUMENT MANAGEMENT

*A.A. Sapirova*

The results of the introduction by employers of electronic personnel document management for the protection of labor rights are presented. This form of personnel documents allows the use of digital technologies throughout the entire work activity of the employee. Maintaining an electronic personnel document flow allows you to sign documents with an electronic digital signature, develop an electronic interaction system, introduce artificial intelligence and take part in the implementation of electronic supervision.

*Keywords:* Electronic personnel document management, protection of labor rights, employee, employer, digital technologies, electronic digital signature, artificial intelligence.

### References

1. Decree of the Government of the Russian Federation dated 06.11.2021 № 3144-р «On strategic direction in the field of digital transformation of the social sphere related to the sphere of activity of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation».

2. Kholodnaya E.V. Features of legal regulation of remote labor of an employee in Russia and abroad // Information law. 2021. № 1. P. 33–35.

3. Ofman E.M. Supervision and control in labor relations: balance of rights and interests of employees and employers // Journal of Russian Law. 2021. Vol. 25. № 11. P. 73–87.

4. Stalnova A.S. The impact of digital transformation on the development of legal regulation of labor relations // Legal science. 2022. № 3. P. 49–52.

5. Kovalenko E.V., Rozentsvaig A.I., Bakhteeva E.I. et al. The development of remote workers with disability for entrepreneurship system // Journal of Entrepreneurship Education. 2020. V. 23. № 1.

6. Belitskaya I.Ya., Kuznetsov D.L., Orlovsky Yu.P., Chernyaeva D.V. Features of regulation of labor relations in the digital economy: Monograph / Under the general editorship of Yu.P. Orlovsky, D.L. Kuznetsov. M., 2018. 158 p.

7. Terelyansky P.V., Titor S.E., Kosarin S.P., et al. Digital technologies of public services in the field of employment promotion and performance of control and supervisory functions in the field of labor: Monograph. M., 2020. 372 p.

8. Filipova I.A. The impact of digital technologies on labor: guidelines for labor law: Monograph. N. Novgorod: Nizhny Novgorod State University named after N.I. Lobachevsky, 2021. 106 p.

9. Sapirova A.A. Protection of labor rights in the digital economy: Monograph. Krasnodar, 2021. 86 p.

10. Rostrud's letter dated 07.10.2013 № PG/8960-6-1 // CLR «ConsultantPlus».

11. Letter of the Ministry of Labor of Russia dated 16.01.2017 № 14-2/OOG-245 // CLR «ConsultantPlus».

12. Letter of Rostrud dated 15.07.2021 № PG/19582-6-1 // CLR «ConsultantPlus».

13. Letter of the State Labor Inspectorate in Moscow dated 04.03.2021 № 77/10-6600-OB/18-1299 // CLR «ConsultantPlus».

14. Federal Law № 63-FL of 06.04.2011 «On electronic signature» // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2011. № 15. Art. 2036.

15. Valitova A.I., Starkova D.V. Labor relations in the process of digitalization of the economy // Collection of scientific papers «Sphere of knowledge: issues of productive interaction of theory and practice». Kazan: LLC «SitIvент», 2018. P. 48–52.

16. Vartanyants T.A., Starokozheva V.P. Introduction of electronic personnel document management: essence, risks, opportunities // Social and labor research. 2019. № 1. P. 145–156.

17. Decree of the Government of the Russian Federation dated 05.06.2015 № 1028-р «On approval of the Concept of improving the effectiveness of ensuring compliance with Labor Legislation and other Regulatory Legal Acts containing Labor Law Norms (2015–2020)» // Official Internet Portal of Legal Information [Electronic resource]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/Vie/0001201506110015>.