

СТАТЬИ

К ВОПРОСУ О ЦИФРОВИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Н.Д. Потапова¹, А.В. Потапов^{2*}

¹Северо-Западный институт (филиал) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
160001, Россия, Вологда, ул. Марии Ульяновой, 18

²Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
119991, Россия, Москва, Ленинские горы, 1

Аннотация

В статье анализируется проблема использования цифровых технологий и интернет-пространства в рамках трудового права на основе не только действующих нормативных правовых актов, но и законопроектов в области цифровизации трудовых отношений. При этом целью исследования является обобщение действующего и будущего российского законодательства, выявление противоречий, пробелов законодательства, оценка его с практической точки зрения, а также выработка предложений по его совершенствованию с учетом имеющегося опыта, полученного в ходе экспериментов по внедрению электронного документооборота отдельными работодателями. Достижение целей исследования обеспечивается использованием формально-юридических методов. Прежде всего, статья обращает внимание на тенденцию расширения дифференциации правового регулирования труда, вызванную многими факторами, включая информатизацию всех общественных отношений. Делается вывод о том, что переход к инновационной социально ориентированной экономике невозможен без гибкого рынка труда с новыми направлениями занятости, в т. ч. через использование информационных ресурсов. Анализируя практические аспекты электронного документооборота, в статье затрагивается теоретический аспект существования информационного правоотношения в предмете трудового права. При анализе законопроектов и действующего законодательства сделан акцент на спорных формулировках и подчеркивается, что их некорректность создает высокие риски возникновения трудовых споров. Авторы настаивают на том, что при введении электронного документа оборота сторонам трудовых отношений должна быть обеспечена альтернатива действий; отстаивают мнение о необходимости уточнения сведений, передаваемых работодателем в ПФР при ведении электронных трудовых книжек в части включения в них сведений о награждениях работника; предлагают определить порядок формирования кадровых служб в ТК РФ. В заключение подводится итог о том, что все предлагаемые инициативы направлены на обеспечение задач государства по внедрению цифровых технологий во все сферы общественной жизни, в том числе и в трудовых отношениях и, в конечном итоге, — на достижение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства, что является главной целью трудового законодательства.

Ключевые слова

цифровизация в трудовых отношениях, юридически значимые сообщения, электронный трудовой договор, электронная трудовая книжка, электронный кадровый документооборот, дистанционный труд

Конфликт интересов

Авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.

Финансирование

Исследование не имело спонсорской поддержки.

Для цитирования

Потапова, Н. Д., Потапов, А. В. (2021). К вопросу о цифровизации трудовых отношений: теоретические и практические аспекты. *Цифровое право*, 2(2), 45–64. <https://doi.org/10.38044/2686-9136-2021-2-2-45-64>

* Автор, ответственный за переписку

Поступила: 24.05.2021; принята в печать: 16.06.2021; опубликована: 30.06.2021

ARTICLES

ON THE ISSUE OF THE DIGITALIZATION OF LABOR RELATIONS: THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS

Natalya D. Potapova¹, Andrey V. Potapov^{2*}

¹North-Western Institute (branch) of Moscow State University of Law named after O.E. Kutafin

18, str. Maria Ulyanova, Vologda, Russia, 160001

²Lomonosov Moscow State University

1, Leninskie Gory, Moscow, Russia, 119991

Abstract

The article analyzes the problem of using digital technologies and the online space within the framework of labor law, based not only existing regulatory legal acts but also legislative drafts in the field of the digitalization of labor relations. Therewithal, the purpose of the study is to generalize current and future Russian legislation, to manifest the contradictions and gaps in the legislation, to evaluate laws and regulations from a practical point of view, and to elaborate proposals for their improvement. For this purpose, the authors take into account the existing experience gained in the course of experiments on the introduction of electronic document management by individual employers. The achievement of the research goals is ensured by the use of the formal legal method. First of all, the article draws attention to the tendency of expanding the differentiation of the labor regulation, caused by many factors, including the informatization of all social relations. It is concluded that the transition to an innovative, socially-oriented economy is impossible without a flexible labor market with new areas of employment, including employment through the use of information technology resources. Analyzing the practical aspects of electronic workflow, the article covers the theoretical aspect of the existence of the so-called “information legal relationship” in the subject of labor law. The analysis of the legislative drafts and the current legislation focuses on controversial wording and emphasizes that their incorrectness creates high risks of labor disputes. The authors insist that when introducing an electronic workflow, the parties should be provided with an alternative to the actions. The authors defend the view that it is necessary to clarify the scope of information transmitted by the employer to the Pension Fund of the Russian Federation when maintaining

electronic employment record books with regard to the inclusion of information about employee awards in them. They also propose determining the procedures of the formation of human resources services in the Labor Code of the Russian Federation. As a final point, it is concluded that all the proposed initiatives are aimed at ensuring the tasks of the state for the introduction of digital technologies in all areas of social life, including in labor relations, and, ultimately, at achieving the optimal balance between the interests of the parties of the labor relations and the interests of the state, which is the main goal of labor legislation.

Keywords

digitalization in labor relations, legally relevant messages, electronic employment agreement, electronic employment record book, electronic personnel document management, remote labor

Conflict of interest The authors declare no conflict of interest.

Financial disclosure The study had no sponsorship.

For citation Potapova, N. D., Potapov, A. V. (2021). On the issue of digitalization of labor relations: Theoretical and practical aspects. *Digital Law Journal*, 2(2), 45–64. <https://doi.org/10.38044/2686-9136-2021-2-2-45-64>

* Corresponding author

Submitted: 24 May 2021, accepted: 16 Jun. 2020, published: 30 Jun. 2021

Создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений — основная задача трудового законодательства, которое стремится идти в ногу со временем и имеет тенденцию расширения дифференциации правового регулирования труда (Potarova, 2008; Potarova, 2013; Potarova, 2014). Причем тенденция расширения дифференциации характерна не только для России, но и для других стран, что вызвано многими факторами, включая информатизацию всех общественных отношений.

Уже более пяти лет назад на Всемирном экономическом форуме в Давосе в 2016 г. было заявлено о переходе в четвертую промышленную революцию через интернетизацию всех сфер жизни общества, а сейчас заявляется о планах по переходу к Индустрии 5:0, как пятой промышленной революции, которая позволит в будущем объединить потенциал искусственного интеллекта, «цифры» и человека. Изменения в регулировании отношений в сфере труда, их цифровизация находятся под пристальным вниманием Международной организации труда, в частности, можно назвать доклад генерального директора МБТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда» (2015 г.)¹, доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда² и другие, которые посвящены нестандартным формам занятости на фоне стремительного развития информационных технологий.

Конечно сегодня Россия не может находиться в изоляции от глобальных тенденций, происходящих на планете, в том числе в сфере регулирования экономики и труда. Президент Российской Федерации В. В. Путин в Посланиях Федеральному Собранию РФ

¹ Международная конференция труда. (2015). Доклад Генерального директора Международного бюро труда «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». Женева. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_369620.pdf

² Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. (2019). *Работать ради лучшего будущего*. Женева. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf

неоднократно обозначал одной из приоритетных целей — создание мощной научно-технологической базы, опережающий темп роста производительности труда, прежде всего на основе новых технологий и цифровизации, подготовка современных кадров и формирование конкурентоспособных отраслей³.

Не вызывает сомнений тот факт, что переход к инновационной социально ориентированной экономике невозможен без гибкого рынка труда с новыми направлениями занятости, в т. ч. через использование информационных ресурсов. Последние два года — годы пандемии особенно ярко продемонстрировали активное использование информационных ресурсов во всех сферах общественной жизни, в том числе и в сфере труда, когда значительное количество работников осуществляли свою трудовую функцию дистанционно.

Проблема использования цифровых технологий и интернет-пространства в рамках трудового права не является новой: о планах по цифровизации труда, применению электронного кадрового документооборота речь шла во многих государственных концепциях, прогнозах и стратегиях, да и в настоящее время активно развивается это направление. Так, на необходимость внедрения электронного кадрового документооборота было обращено внимание еще в 2013 году в п.п. 1.1 дорожной карты «Повышение качества регуляторной среды для бизнеса»⁴. В 2017 году была утверждена Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы⁵, в которой подчеркивается, что главным способом обеспечения эффективности цифровой экономики становится внедрение технологии обработки данных, что позволит уменьшить затраты при производстве товаров и оказании услуг, а также в качестве основных целей акцентируется внимание на стимулировании российских организаций в целях обеспечения работника условий для дистанционной занятости. Кроме того, в Стратегии ставятся цели по продвижению проектов по внедрению электронного документооборота в организациях, созданию условий для повышения доверия к электронным документам, осуществлению в электронной форме идентификации участников правоотношений, обеспечивая при этом сокращение административной нагрузки на субъектов хозяйственной деятельности вследствие использования информационных и коммуникационных технологий при проведении проверок и при сборе статистических данных, а также внедрение систем повышения эффективности труда в государственных и коммерческих организациях.

Для реализации названной Стратегии достаточно оперативно, уже через два с половиной месяца Правительством Российской Федерации была утверждена Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»⁶, в которой указано, что рынок труда должен опираться на требования цифровой экономики, а для этого необходимо не только совершенствование системы образования, которая должна обеспечивать цифровую экономику компетентными кадрами, но и создание системы мотивации по освоению необходимых компетенций и участию кадров в развитии цифровой экономики России⁷.

³ Президент России. (2019, 20 февраля). *Послание Президента Федеральному Собранию*. <http://kremlin.ru/events/president/news/59863>

⁴ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 11.06.2013 г. № 953-р. <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201306170018>

⁵ Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы. Утверждена Указом Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. № 203. <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919>

⁶ Правительство России. (2017, 30 июля). *Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации»*. <http://government.ru/docs/28653/>

⁷ Правительство России, 2017.

При этом в Программе отмечено, что уже сейчас в Российской Федерации приняты некоторые нормативные правовые акты, обеспечивающие регулирование гибких трудовых отношений, в том числе дистанционных, включая нормирование труда, оптимизирующие непроизводственную затрату ресурсов (включая излишнюю отчетность) и регламентирующие использование персональной траектории развития гражданина в процессе трудовых отношений⁸. Подробный анализ некоторых из них мы постараемся представить в настоящей статье.

Действительно информационные технологии прочно вошли в нашу обыденную жизнь: мы активно пользуемся электронными госуслугами, осуществляем онлайн-покупки и платежи, сдаем электронную отчетность, получаем образование, ищем работу, работаем и отдыхаем, используя интернет, и статистика тому подтверждение. Так, Росстат опубликовал данные о том, что только за 2019 год доля жителей России, пользующихся госуслугами в электронной форме составила 77,6 % от числа тех, кто вообще обращался за получением государственных услуг⁹, не говоря уже о периоде пандемии. С начала введения в 2020 году в России электронных трудовых книжек на них уже перешли более 6 млн. человек¹⁰. Проблема заключения электронного трудового договора активно обсуждалась более пяти лет назад, еще в 2016 году в СМИ можно было встретить смелые прогнозы относительно того, что практика заключения электронных трудовых договоров может распространиться в России в течение полутора лет.

С целью оказания помощи сторонам трудовых отношений, обеспечения гибкости рынка труда, а также профилактики правонарушений в сфере труда Минтруд создал портал, позволяющий проверить содержание трудового договора на предмет его соответствия нормам ТК РФ, а также, как планировалось в будущем, — с целью дистанционного заключения трудовых договоров в электронной форме через ГИС «Электронный трудовой договор». Еще в 2016 году планировалось, что через систему «Электронный трудовой договор» стороны будут иметь возможность составить непосредственный текст трудового договора и подписать его с помощью электронной подписи, а документы в бумажной форме работник мог бы получать через МФЦ. Такой документ могли бы заверять работники центра, имеющие доступ ко всем документам ГИС, т. е. изначально предполагалось ведение полной базы данных о работодателях и работниках, имеющих электронные подписи.

Обеспечивая защиту прав и интересов работника и работодателя, Роструд уже многие годы предоставляет безграничные электронные услуги: сервис для работников «Проверь трудовой договор!», а для ищущих работу — «Работа в России», которые позволяют оценить условия трудового договора на предмет соответствия их действующему законодательству, а в случаях выявления нарушений работник может, не выходя из дома, обратиться в Государственную инспекцию труда (далее — ГИТ) через другой сервис портала — «Сообщить о проблеме» (<https://trudvsem.ru>; <https://онлайнинспекция.рф>), а работодатель путем использования проверочных листов (чек-листов) может заранее подготовиться к проверке ГИТ и самостоятельно оценить уровень своей осведомленности с точки зрения трудового законодательства (Potapova & Potapov, 2017).

Информация в современном мире имеет огромное значение, и трудовые отношения здесь не являются исключением. Как отмечено в специальной литературе (Vasilyev, 2013),

⁸ Правительство России, 2017.

⁹ Костылева, Т. (2020, 3 апреля). Доля пользователей электронных госуслуг в России выросла за год до 77,6 % — Росстат. D-Russia. <https://d-russia.ru/dolja-polzovatelej-elektronnyh-gosuslug-v-rossii-vyrosla-za-god-do-77-6-rosstat.html>

¹⁰ Пенсионный фонд Российской Федерации. (2021, 26 января). Более 6 млн россиян перешли на электронный трудовой книжки. https://pfr.gov.ru/press_center/-2021/01/26/219243

впервые понятие трудовправовой информации было затронуто еще в 1986 году В.И. Савичем, который рассматривает информационное правоотношение как часть трудового (Savich, 1986). В дальнейшем среди ученых продолжается дискуссия относительно информации и цифровизации в трудовом праве. Мы поддерживаем позицию А.М. Лушниковой и М.В. Лушниковой (Lushnikova & Lushnikov, 2004), которые еще в 2004 году обосновали наличие нового отношения между работником и работодателем в предмете трудового права по поводу информации, для которого характерны следующие принципы: конфиденциальности и ограниченности доступа; достоверности и полноты информации; целевой характер информации; свобода доступа работника к информации о себе; гарантированная защита информации. Более того, подчеркивается, что в информационных правоотношениях участвуют не только стороны трудовых отношений, но и субъекты производных от трудовых отношений. На основе проведенных исследований они предлагают выделить в качестве самостоятельного института трудового права (общей части) информационное трудовое право¹¹. Понятие информационных отношений, характеристика их видов, проблемы сочетания трудового права и цифровой экономики являются предметом научных исследований многих ученых и в настоящее время (Raudshhteyn, 2010; Savoskin & Rozhkova, 2021; Dun, et al., 2020; Lyutov & Voitkovska, 2021)¹².

Итак, во исполнение намеченных целей Правительством РФ и профильными Министерствами в разное время были подготовлены интереснейшие законопроекты в части использования документов в электронной форме, направленные, в том числе и на реализацию возможностей использования в трудовых отношениях документов в электронной форме. Раскроем некоторые из них.

Начнем с законопроекта 2016 года¹³ о внесении в ТК РФ ст. 8.1, в которой предлагалось закрепить новое понятие письменной формы документов в качестве документов, оформленных на бумажном носителе и подписанных соответствующим лицом или его представителем собственноручно и (или) документов в электронной форме, подписанных соответствующим лицом или его представителем с использованием электронной подписи. В силу предложенных изменений предусматривалось широкое использование электронной подписи в трудовых отношениях, причем ограничения и запреты возможны только в силу нормативных правовых актов на уровне РФ. По законопроекту электронный документооборот предполагает наличие электронных подписей, как у работодателя, так и у работника. В настоящее время действующее законодательство¹⁴ классифицирует электронную подпись на два вида: простая (ПЭП) и усиленная (УЭП). Усиленная электронная подпись может быть квалифицированная (УКЭП) и неквалифицированная (УНЭП), причем в большинстве случаев, например, при подписании трудового договора, дополнительных соглашений к нему предполагается использование именно УКЭП. Их отличие состоит в том, что УКЭП выдается только специализированной организацией — аккредитованным удостоверяющим центром, а это определенные затраты для сторон трудового договора и выдается она на определенный срок (до 1 года). Но уже

¹¹ Лушников, А.М., & Лушников, М.В. (2009). *Курс трудового права* (Т.1). Статут.

¹² Куренной, А., Костян, И., Хныкин, Г. (2017, 17 сентября). *Цифровая экономика России. Электронное дело-производство трудовых отношений*. ЭЖ-Юрист. <https://www.eg-online.ru/article/355018/>

¹³ Доработанный проект ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части использования документов в электронной форме)» (подготовлен Минэкономразвития России 25.05.2016). На текущий момент не подписан.

¹⁴ Федеральный закон «Об электронной подписи», Собрание законодательства Российской Федерации 2011, N 63. <http://www.kremlin.ru/acts/bank/32938>

в настоящее время этот вопрос частично разрешен. Так, с 1 января 2022 года на ФНС России возлагаются функции по выпуску КЭП для юридических лиц (лиц, имеющих право действовать от имени юрлица без доверенности), индивидуальных предпринимателей и нотариусов, соответственно с этого же времени заканчивается срок действия КЭП, выпущенных коммерческими удостоверяющими центрами. Указанную Госуслугу можно будет получить совершенно бесплатно уже с июля 2021 года в ФНС России, правда пока это предусмотрено исключительно для юридических лиц (лиц, имеющих право действовать от имени юрлица без доверенности), индивидуальных предпринимателей и нотариусов, т. е. относительно работников пока речи не идет.

В настоящее время ТК РФ допускает электронный документооборот только для дистанционных работников, однако в проекте 2016 года такого ограничения не было, и это значит, что уже пять лет назад предполагалось, что электронный документооборот будет доступен для всех работников, это общая норма. Действительно ограничение сферы применения электронной формы документооборота было бы не обоснованным, т. к. это удобно, значительно ускоряет обмен информацией между сторонами трудовых отношений и укрепляет доверие к новым технологиям.

Необходимо обратить внимание на то, что ТК РФ до сих пор в ряде случаев обязывает работодателя знакомить работника со многими кадровыми документами под подпись как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Введение электронного документооборота, несомненно, позволяет быстро ознакомить всех работников с локальными нормативными актами, с приказами (распоряжениями) работодателя в электронном виде, что дает работнику право в удобное время внимательно изучить все документы. Считаем, что с практической точки зрения будет важным для работодателя с целью минимизации риска неознакомления на локальном уровне детализировать механизм использования электронного документооборота и закрепить его порядок, проконтролировать факт ознакомления с локальными актами, например, запросить уведомление от каждого работника, проверить их поступление.

Законопроект 2016 года предусматривал возможность использования электронной подписи в трудовых отношениях при соблюдении трех условий:

- 1) работодатель принял локальный нормативный акт, устанавливающий порядок использования электронной подписи и случаи признания электронных документов, подписанных электронной подписью, равнозначными документам на бумажных носителях;
- 2) работник ознакомлен с данным локальным нормативным актом под роспись;
- 3) работодатель принял организационно-технические меры для использования электронной подписи, в т. ч. установил порядок ее проверки, хранения электронных документов, обеспечил целостность и неизменность документов, подписанных таким образом.

Предполагалось добровольное использование электронной подписи в трудовых отношениях. При несогласии работника с порядком применения электронной подписи, установленным локальным нормативным актом, по его письменному заявлению допускалось использование собственноручной подписи. Мы согласны с позицией ученых¹⁵ о том, что законодательство должно предоставить работнику альтернативу — право получить (при наличии желания) заверенные копии документов на бумажном носителе. Заметим, что в настоящее время, несмотря на активное использование цифровых технологий в сфере труда, по-прежнему, не сложилось единого подхода в судебной практике к проблеме электронного кадрового документооборота. В связи с тем, что во многих случаях ТК РФ требует именно ознакомить работника под подпись, одни суды при введении в организации системы электронного документооборота считают

¹⁵ Куренной и др., 2017.

надлежащим ознакомлением работника с приказами (распоряжениями) работодателя через систему электронного документооборота¹⁶, другие же настаивают, что электронный документооборот допустим только для «дистанционщиков»¹⁷.

Полагаем, что до введения электронного документооборота в любой организации должен быть издан приказ о его введении, а разработка локального акта должна осуществляться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ), в содержании которого подробно должен быть урегулирован не только порядок использования электронной подписи, но и конкретные случаи признания электронных документов, подписанных электронной подписью, равнозначными бумажным документам, а также порядок отказа работника от использования электронной подписи. Для наиболее важных для работника документов в проекте 2016 года предполагался запрет на использование электронной подписи, например, при подписании трудового договора; ученического договора; договора о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности; коллективного договора.

Ученые совершенно справедливо отмечают (Vasilyev, 2013), что в свете развития информации и усиления ее значения в обществе особенно перспективно изучение межотраслевых связей в праве, которые могут быть основаны на уже имеющихся научных разработках (Savoskin, & Rozhkova, 2021; Dun, et al., 2020; Dvořák et al., 2020; Filipova, 2020; Mal'tsev & Mal'tseva, 2020)¹⁸.

Действительно, можно утверждать, что нормы ГК РФ уже с 1 октября 2019 года заложили основу для регулирования отношений в рамках цифровой экономики, которые уже сейчас оказывают влияние на реформирование других отраслей права. В частности, можно привести в пример ст. 165.1 ГК РФ, согласно которой юридически значимые сообщения, приобретают правовые последствия для соответствующего лица с момента доставки ему (его представителю) этого сообщения. В этой связи нельзя не упомянуть тот факт, что пока для регулирования трудовых отношений сообщения между работодателем и работником такого значения не имеют, но для урегулирования этой проблемы как раз и направлен проект Федерального закона № 736455-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 21 июня 2019 г. (ст.ст. 15.1- 15.3 ТК РФ) о юридически значимых сообщениях сторон трудового договора, который прошел первое чтение в Государственной Думе РФ.

В Пояснительной записке¹⁹ к названному законопроекту обращено внимание на то, что отсутствие в ТК РФ правил, определяющих порядок доставки юридически значимых сообщений, в т. ч. в случаях, когда такие сообщения направляются не в виде бумажного документа, создает опасную для трудового правоотношения неопределенность.

Итак, под юридически значимыми сообщениями предлагается считать любые акты взаимодействия между сторонами трудового договора, совершаемые ими в целях передачи определенной юридически значимой информации. Согласно проекту они могут передаваться тремя способами, в т.ч. при личном присутствии сторон трудового договора (ознакомление

¹⁶ Определение Орловского областного суда от 29.03.2019 № 33-751/2019, Определение Московского городского суда от 14.09.2018 № 4г-10976/2018, Определение Санкт-Петербургского городского суда от 11.08.2015 № 33-11593/2015.

¹⁷ Определение Пермского краевого суда от 07.08.2019 № 33-8084/2019.

¹⁸ Чельшев, М. Ю. (2008). *Система межотраслевых связей гражданского права: цивилистическое исследование* [неопубликованная диссертация на соискание степени доктора наук]. Казанский государственный университет им. В. И. Ульянова-Ленина.

¹⁹ Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», 2019, № 736455-7. <https://sozd.duma.gov.ru/bill/736455-7>

под роспись), по почте или путем направления документа (информации) с использованием электронных или иных технических средств, позволяющих воспроизвести на материальном носителе в неизменном виде содержание сообщения. Обращает на себя внимание тот факт, что в проекте законодатель предлагает некую новую терминологию относительно «личного присутствия» сторон трудового отношения, когда как в действующем ТК РФ используются термин «под роспись». Порядок обмена юридически значимыми сообщениями может быть предусмотрен в трудовом договоре, локальном нормативном акте, коллективном договоре, соглашении, но при этом установлена гарантия — не ухудшение положения работника по сравнению с ТК РФ. На наш взгляд, законопроектом достаточно спорно урегулирован вопрос доставки юридически значимого сообщения. Так, юридически значимые сообщения, с которыми трудовое законодательство или трудовой договор связывают возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений, влекут такие последствия для получателя соответствующего сообщения с момента его доставки, т. е. с момента возникновения возможности для ознакомления с сообщением. При этом ч. 2 ст. 15.2 проекта имеет нечеткую формулировку, которая на практике грозит возникновением спорных ситуаций, в частности, сообщение считается доставленным и в тех случаях, если оно поступило стороне трудового договора, но по обстоятельствам, зависящим от нее, не было ей вручено или сторона трудового договора не ознакомилась с ним. При этом возникают вопросы: какие обстоятельства будут считаться зависящими от воли сторон трудового правоотношения, а какие нет? Что значит — сообщение поступило, но не вручено? Спорна, на наш взгляд, формулировка и ч. 3 ст. 15.2 проекта относительно установления личности стороны трудового договора, отправившей сообщение, когда может быть использован любой способ, позволяющий достоверно определить лицо, отправившее сообщение — совершенно неясно какие конкретные способы считать достоверными? Подобная некорректность формулировок неизбежно приведет к различной трактовке сторонами трудовых отношений поведения друг друга при обмене юридически значимыми сообщениями. Для работника предусмотрена возможность отказа в любой момент после заключения трудового договора от обмена сообщениями с помощью электронных либо иных технических средств, хотя в проекте порядок и сроки уведомления работодателя о таком решении работника не установлены. Кроме того, предлагается внести изменения в ст. 64 ТК РФ относительно того, что стороны трудового договора при его заключении должны действовать добросовестно и не допускать вступления в переговоры о заключении трудового договора или их продолжение при заведомом отсутствии намерения достичь соглашения с другой стороной. Полагаем, что на практике сложно будет определить действительную «добросовестность» и доказать «заведомое отсутствие намерений». Использование таких оценочных категорий, по нашему мнению, также создаст проблемы с оценкой ситуации каждой стороной, да и при проведении переговоров, например, работник всегда может отказаться от работы в силу реализации конституционного принципа свободы труда, а работодатель чаще всего будет проводить отбор среди нескольких претендентов на ту или иную работу, соответственно, не возникнет ли автоматически по отношению к какому-либо претенденту на работу это «заведомое отсутствие намерений» со стороны работодателя заключить трудовой договор? И наконец, проект ст. 67 ТК РФ допускает возможность заключения трудового договора путем обмена сторонами с использованием электронных либо иных технических средств документами или иной информацией. При этом следует обратить внимание на то, что не указано то, как и каким образом будет подписан этот трудовой договор, будет ли использоваться электронная подпись, какого вида она должна быть, как будет устанавливаться подлинность документов и сторон трудового договора, через какие информационные

системы это должно быть осуществлено. Полагаем, что ответы на эти вопросы могли бы прояснить порядок электронного трудового договора и обмена юридически значимыми сообщениями.

Довольно долго в России шла дискуссия о введении электронных трудовых книжек и в декабре 2019 года был принят Федеральный закон N 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»²⁰, в ТК РФ появилась ст. 66.1 «Сведения о трудовой деятельности». С 2020 года работодатель обязан формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и стаже. Заметим, что законодатель не использует формулировку «электронная трудовая книжка», под ней понимается именно передача сведений о трудовой деятельности в электронной форме. Необходимо напомнить, что такая обязанность для работодателя не является новой, она предусмотрена ФЗ — № 27 от 1 апреля 1996 г. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», по которому информация о трудовой деятельности работника передается в ПФР. Система персонифицированного учета за многие годы доказала свою надежность и полноту информации, подтвердила свой статус гаранта сохранения стажа работника и поэтому вполне понятно, что законодатель решил осуществить переход на электронные трудовые книжки именно через ПФР. Кроме того, во многих странах мира практически полная информация о человеке, в том числе и о его труде, давно уже переведена в «цифру», к примеру, даже в странах бывшего СССР, например, в Латвии с 2014 года используется подобие электронной трудовой книжки, но называются они налоговыми книжками, а в Беларуси вопрос о необходимости введения электронных трудовых книжек стал актуальным с 2018 года (Kholodionova, 2021). Итак, ст. 66.1 ТК РФ уточняет, что работодатель в электронной форме передает в ПФР информацию о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора. Считаем пробелом указанной нормы отсутствие обязанности работодателя по передаче информации о награждениях и поощрениях работника, которые во многих случаях имеют важное юридическое значение для трудовых отношений, в частности, определенные награды дают возможность претендовать на более высокие должности, нежели только сведения о занимаемой должности и стаже. Поэтому считаем целесообразным включить в перечень сведений о трудовой деятельности работников информацию о награждениях. Указанным законом была предусмотрена обязанность работодателя по информированию работников о необходимости перехода на электронный порядок учета их сведений о трудовой деятельности. Так, до 2021 года работники должны были определиться с форматом ведения сведений о трудовой деятельности и если все-таки работник пожелал оставить бумажную трудовую книжку, то для него работодатель будет вести оба их варианта. Но те работники, которые впервые трудоустраиваются с 2021 года и позже автоматически будут подлежать электронному учету сведений об их трудовой деятельности. Работники, отказавшиеся от электронных трудовых книжек либо, которые в силу уважительности причин (отпуск, болезнь и т. п.) не смогли принять решение до 2021 года, смогут перейти на ведение сведений о трудовой деятельности в электронном виде позже в любое время по их заявлению. Большим преимуществом является то, что работник, согласившийся на электронную трудовую книжку, может получить сведения о своей трудовой

²⁰ Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде», Собрание законодательства Российской Федерации 2019, № 439-ФЗ. <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201912160070>

деятельности разными удобными для него способами: у работодателя по последнему месту работы, в МФЦ, в ПФР или на едином портале Госуслуг. При этом работодатель выдает работнику бумажную трудовую книжку на руки с записью о том, что теперь сведения о его трудовой деятельности ведутся в электронном виде. Соответственно в такой ситуации работодатель освобождается от ответственности за ведение и хранение бумажных трудовых книжек.

На работодателе лежит ответственность предоставить информацию работнику о его трудовой деятельности любым способом, указанным в заявлении работника (заверенные надлежащим образом — в бумажной форме или в электронном виде) в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления, а при увольнении в день прекращения трудового договора. Напомним, что за задержку выдачи трудовой книжки (равно как и сведений о трудовой деятельности) на работодателя возлагается материальная ответственность в силу ст. 234 ТК РФ за незаконное лишение работника возможности трудиться, но с учетом того, что сведения о трудовой деятельности работник может получить не только от работодателя, то есть основания полагать, что количество трудовых споров о привлечении работодателя к материальной ответственности будет снижаться. С учетом уже имеющейся практики перехода на электронный учет сведений о трудовой деятельности, с марта 2021 года предоставлено право лиц, имеющих стаж работы до 1 января 2020 года обратиться в ПФР с заявлением о включении этой информации в базу ПФР, если об этом периоде работы содержатся записи в трудовой книжке. Достаточно просто исправление ошибок при электронном учете сведений о трудовой деятельности. Так, если работник обнаружил неверную или неполную информацию о своей трудовой деятельности, представленной работодателем в ПФР, он должен обратиться по этому поводу с письменным заявлением к работодателю, а тот обязан исправить выявленные ошибки. При этом ст. 66.1 ТК РФ не устанавливает сроки, в течение которых работодатель после поступления от работника такого заявления должен внести коррективы и сообщить достоверную информацию о трудовой деятельности работника в ПФР, что является определенным пробелом. Полагаем, что в ст. 66.1 ТК РФ необходима конкретизация срока исправления ошибочной информации, переданной в ПФР работодателем.

Несомненно, введение электронного формата учета сведений о трудовой деятельности имеет огромные плюсы: быстрота и разнообразие способов их получения, снижение затрат работодателя на ведение бумажного документооборота, возможность корректировки ошибок, сохранность информации, возможность осуществления без предоставления документации на бумажных носителях статистического учета, отчетности, проведения проверочных мероприятий и т. п. Но вместе с тем, реальность нашей жизни в том, что не каждый работодатель с технической точки зрения готов к введению электронного документооборота, а часть работников морально не готовы к такому переходу.

При всех очевидных плюсах можно отметить наличие некоторых проблем, связанных с электронным кадровым оборотом и электронными трудовыми книжками. Так, мы поддерживаем опасения, высказанные некоторыми учеными относительно угрозы разглашения и утраты персональных данных о трудовой деятельности работников, а также о необходимости повышения квалификации работников кадровых служб. В этой связи считаем, что повышение «электронной» грамотности важно и для рядовых работников, так как сведения о трудовой деятельности в электронной форме, передаваемые работодателем в ПФР, несомненно, нуждаются в периодическом контроле со стороны самого работника. Если у молодого поколения работников проблем с использованием электронных ресурсов практически не возникает, то у зрелых и пожилых работников — они очевидны, для них целесообразно каждому работодателю,

применяющему электронный документооборот, провести обучающие курсы, с тем, чтобы любой работник мог смело и уверенно пользоваться новыми технологиями и проверять сведения о своей трудовой деятельности с целью минимизации риска потери в будущем социальных гарантий, связанных с подсчетом продолжительности стажа и правом на пенсионное обеспечение. Нельзя не учитывать наличие «определенного недоверия наших граждан к электронному документообороту» (Kurennoi & Kostyan, 2019), поэтому каждый работник должен иметь право выбора: оставить себе бумажную трудовую книжку или перейти на электронную. Впрочем, эта альтернатива предоставлена ТК РФ.

Еще одной из проблем мы видим то, что на сегодняшний день ТК РФ не каким образом не регулирует порядок создания и численный состав кадровых служб работодателя, хотя порядок ведения кадрового делопроизводства с каждым годом усложняется и меняется, что требует не только наличия грамотных квалифицированных работников в отделах кадров, но и правового регулирования порядка создания таких подразделений. Заметим, что в отдельных случаях ТК РФ регулирует условия формирования отдельных структурных подразделений в зависимости от численности работников у того или иного работодателя, например, службы охраны труда, а вот вопросы формирования кадровых служб пока законодателем не урегулированы. Думается, что механизм определения порядка формирования кадровых служб аналогичный службе охраны труда можно было бы установить в ТК РФ.

В 2020 году, осложненном эпидемиологическими ограничениями, был предпринят эксперимент по использованию на добровольной основе отдельными работодателями и работниками электронных документов, связанных с работой без дублирования на бумажном носителе²¹. Основная цель этого эксперимента состоит в том, чтобы оценить созданные условия для использования в сфере трудовых отношений электронных документов, связанных с работой, включая обмен информацией в форме электронных документов, связанных с работой (не касаясь электронных трудовых книжек), между работодателем, работником и лицом, поступающим на работу и, соответственно, в дальнейшем — подготовить предложения по совершенствованию законодательства в этой сфере. Касается это документов, составленных в бумажной форме, с которыми работник должен в силу норм действующего законодательства быть ознакомлен под подпись. Для работника участие в этом проекте — дело добровольное, за отказ от участия в нем он не может быть уволен по инициативе работодателя, а также за отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), а значит, ему гарантируется сохранение места работы и должности. Электронный документооборот должен осуществляться не только через специальную информационную систему, действующую у работодателя, но и через портал «Работа в России» с использованием сторонами трудовых отношений электронных подписей. Срок эксперимента продлен до 15 ноября 2021 года. Перечень работодателей, участвующих в этих мероприятиях достаточно широкий и по состоянию на 1 декабря 2020 года в него вошли порядка 400 работодателей²², которые ежеквартально предоставляют отчетность об участии в эксперименте, на основе которой будет определяться целесообразность и эффективность такой системы. Уже сейчас можно сказать, что промежуточные результаты указанного эксперимента, а также порядок его осуществления,

²¹ Федеральный закон «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» от 24.04.2020 № 122-ФЗ. <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202004240028>

²² Приказ Минтруда России от 01.12.2020 № 847 «О внесении изменений в перечень работодателей — участников эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 мая 2020 г. № 241».

предусмотренный ФЗ № 122 легли в основу последующих проектов по совершенствованию трудового законодательства, в частности, тех из них, которые появились в апреле 2021 года. Так, появился законопроект от 29 апреля 2021 года «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)»²³, которым предлагается внести в ТК РФ ст. 22.1 «Электронный документооборот в сфере трудовых отношений». Итак, законодатель предлагает под электронным документооборотом в сфере трудовых отношений (далее — электронный документооборот) понимать создание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе (далее — электронные документы). Примечательно, что законодатель сохраняет альтернативу, предоставляет право выбора обеим сторонам трудовых отношений. При этом работодатель не обязан, а вправе перейти на электронный документооборот, приняв по этому поводу соответствующий локальный нормативный акт, урегулировав в нем порядок его введения и сроки. Работодатель обязан уведомить работника о введении электронного документооборота, а работник может в любое время (как установленное локальным актом, так и позднее) подать заявление о согласии на такой переход. Если большинство работников (более 50 %) согласны на переход, то система электронного документооборота может быть распространена на всех работников в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом. Указанная норма позволит работодателю достаточно оперативно ввести систему электронного документооборота, даже если часть работников не согласна на это. Важно обратить внимание на то, что работник в установленном локальным нормативным актом, но не позднее одного месяца со дня уведомления о переходе на электронный документооборот, вправе отказаться от «электронного общения» с работодателем, написав по этому поводу заявление. Проектом урегулировали статус «молчунов», если после уведомления о переходе на электронный документооборот работники в установленный срок не обратились к работодателю с заявлением об отказе на такой переход (промолчали), то считается, что они согласились с порядком введения электронного документооборота. Исключением могут быть уважительные причины, которые не позволили работнику в установленный срок обратиться с заявлением об отказе.

В проекте 2021 года указано два способа введения электронного документооборота для сторон трудового отношения либо через единую цифровую платформу «Работа в России» и систему ЕСИА; либо через информационную систему работодателя. Примечательно, что теперь документы, необходимые при заключении трудового договора допустимо подавать и в электронной форме с согласия работодателя, если иное не предусмотрено законодательством РФ. Большим плюсом считаем то, что проект четко указывает исчерпывающий перечень документов, при оформлении которых работодатель всегда должен использовать УКЭП, а работнику при ее отсутствии в этих же случаях можно воспользоваться и УНЭП:

- трудовой договор и изменения к нему;
- договор о материальной ответственности изменения к нему;
- ученический договор изменения к нему;
- договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы изменения к нему;
- заявление на увольнение;
- приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания;

²³ Проект Федерального закона № 1162885-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)». <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1162885-7>

- допуск к работе по охране труда;
- акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1;
- согласие на перевод;
- ознакомление с приказом (распоряжением) об увольнении с работы;
- уведомление об изменении условий трудового договора;
- отзыв заявления об увольнении.

Для взаимодействия сторон трудовых отношений через единую цифровую платформу «Работа в России» работодатель может использовать УНЭП, а работник — простую ЭП. С учетом уже имеющегося опыта, в новом законопроекте также предлагается принять локальный нормативный акт, но его содержание более детально раскрыто, в частности, уточнен не только сам порядок электронного документооборота, но и сроки уведомлений, ознакомлений, порядок проведения инструктажа, их периодичность, порядок взаимодействия с представительными органами работников и т. п. Гарантируется хранение электронных документов не только через систему работодателя, но и с помощью единой цифровой платформы «Работа в России», где через личный кабинет будет возможность их быстрого получения. Для работодателя установлен трехдневный срок на предоставление необходимых работнику копий документов, заверенных в установленном порядке. Работнику предоставлено право подачи любых заявлений в адрес работодателя через единую цифровую платформу «Работа в России», которые будут считаться полученными работодателем на следующий рабочий день после их направления.

Таким образом, введение электронного документооборота повысит оперативность оформления официальных трудовых отношений, а работники смогут без личного посещения отдела кадров подписывать необходимые документы электронной подписью и иметь быстрый доступ к кадровым документам. Думается, что реализация поставленных задач по цифровизации трудовых отношений позволит обеспечить межведомственное взаимодействие, создаст условия для проведения контроля и формирования отчетности, а также будет направлено на профилактику правонарушений в сфере наемного труда.

Говоря о введении «цифры» в сфере наемного труда нельзя не затронуть труд дистанционных работников, правовое регулирование которых впервые появилось в ТК РФ в Главе 49.1. «Особенности регулирования труда дистанционных работников» в апреле 2013 года и продолжает совершенствоваться. Напомним, что ТК РФ впервые именно для «дистанционщиков» предусмотрел возможность использование электронного документооборота. На фоне пандемии стороны трудовых отношений активно использовали такой вид взаимоотношений и практика показала наличие массы неурегулированных вопросов, попытка устранения которых была предпринята в декабре 2020 года посредством принятия Федерального закона от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ²⁴. Полагаем, что такая форма занятости работников будет популярна достаточно долгий период, что связано с возможным чередованием ослабления и усиления противоэпидемических мероприятий, а также сокращением расходов работодателя на содержание стационарных рабочих мест. Итак, с 2021 года законодатель использует как синонимы дистанционную и удаленную работу, под которой понимается выполнение определенной трудовой договором трудовой функции вне места нахождения работодателя (его структурного подразделения, стационарного рабочего места и т. п.) при условии использования информационно-телекоммуникационных сетей, в т. ч. сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

²⁴ Федеральный закон «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», Собрание законодательства Российской Федерации 2020, № 407.

Мы поддерживаем мнение (Eremina, 2020) ученых о том, что дистанционная или удаленная работа — это именно способ выполнения трудовой функции работника вне места расположения работодателя с помощью информационных телекоммуникационных сетей, а не режим труда.

Стать дистанционным работником можно несколькими способами:

- заключить трудовой договор о дистанционной работе;
- заключить дополнительное соглашение о дистанционной работе к уже действующему классическому трудовому договору, т.е. изменить условия действующего трудового договора;
- в силу локального нормативного акта работодателя.

С января 2021 года возможно несколько вариантов выполнения дистанционной работы:

- 1) на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора);
- 2) временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением срока, не превышающего 6 (шесть) месяцев);
- 3) комбинированно, т.е. при чередовании периодов выполнения работы дистанционно и на стационарном рабочем месте;
- 4) временный перевод по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном ст. 312.9 ТК РФ (без согласия работника в исключительных случаях) (Kudashkin & Potapov, 2021).

Для дистанционных работников трудовой договор, дополнительные соглашения к нему могут заключаться путем обмена электронными документами, но работодатель по-прежнему по письменному заявлению не позднее трех рабочих дней со дня его получения обязан направить работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к нему на бумажном носителе. Для работника также предусмотрена обязанность по требованию работодателя представить ему нотариально заверенные копии документов, необходимых для приема на работу (ст. 65 ТК РФ) на бумажном носителе. В связи с чем, работник несет расходы, связанные с оформлением документов у нотариуса, а вопрос об их компенсации ТК РФ пока не урегулировал. Полагаем на практике между сторонами трудового договора может встать вопрос о порядке компенсации затрат работника на оформление документов через нотариуса, поэтому стороны вполне могут оговорить порядок компенсации расходов, связанных с приемом на работу, по обоюдному согласию непосредственно в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему до урегулирования этого вопроса законодателем.

На основе анализа практики применения дистанционного труда, в том числе и в период пандемии, законодатель уточнил порядок взаимодействия через электронный документооборот между работником и работодателем, в частности, теперь регламентируется вопрос об использовании электронной подписи. Так, при составлении наиболее важных документов в электронном виде (при заключении трудовых договоров, дополнительных соглашений к ним, договоров о материальной ответственности, ученических договоров, их расторжении) работодатель обязан использовать УКЭП, для работника при ее отсутствии допустимо использование усиленной неквалифицированной электронной подписи УНЭП, порядок получения которой гораздо проще. Во всех остальных случаях возможно использование других видов электронной подписи либо форма взаимодействия, позволяющая обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде, может быть предусмотрена коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

Полагаем, что с практической точки зрения наиболее эффективным и распространенным из перечисленных способов оформления взаимодействия работника и работодателя

является локальный нормативный акт, который принимается с учетом мнения представительного органа работников. Одним из наиболее важных преимуществ использования такого варианта взаимодействия является возможность работодателя в кратчайшие сроки и в одностороннем порядке изменять регламент, форму и сроки электронного взаимодействия с работником без получения его согласия и лишь с учетом мнения представительного органа работников.

В этой связи считаем необходимым подробнее остановиться на том, какие вопросы следует отразить в локальном нормативном акте о взаимодействии работодателя и дистанционных работников, что позволит на практике минимизировать возможности игнорирования норм трудового законодательства и злоупотребления правом сторонами трудовых отношений. Предлагаем классифицировать на две группы вопросы, которые необходимо урегулировать в локальном акте: 1 — необходимые для включения в локальном акте в силу ТК РФ; 2 — направленные на обеспечение эффективности управления и формирования правовой позиции работодателя в случае трудового спора с дистанционным работником.

Кратко остановимся на некоторых аспектах относительно содержания локального нормативного акта о взаимодействии сторон трудового договора в электронной форме.

Во-первых, считаем, что в локальном акте целесообразно урегулировать порядок, способ (например, через систему электронного документооборота работодателя) и срок направления подтверждения о получении документов каждой из сторон при электронном взаимодействии.

Во-вторых, необходимо обозначить форму ознакомления дистанционного работника с локальными нормативными актами, приказами работодателя и другими документами, с которыми он должен быть ознакомлен, в т. ч. под роспись. Следует обратить внимание на то, что ТК РФ не запрещает в локальном нормативном акте установить любую форму ознакомления работника с такими документами, например, по электронной почте или под роспись.

В-третьих, важно в локальном нормативном акте определить форму предоставления дистанционным работником различных заявлений, объяснений или иной информации работодателю. Ряд авторов совершенно справедливо предлагают закрепить в локальном нормативном акте, например, при привлечении работника к дисциплинарной ответственности, обязанность работника при запросе работодателем письменного объяснения работника в электронной форме, подтвердить получение такого запроса путем направления письма-подтверждения по электронной почте в адрес непосредственного руководителя и начальника отдела кадров в день его получения и предоставить в течение двух рабочих дней скан-копию собственноручно подписанных письменных объяснений, направленных по электронной почте в адрес указанных лиц (Kudashkin & Potapov, 2021). Законодатель установил трехдневный срок на предоставление работодателем по письменному заявлению работника (включая электронную форму) заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, которые могут быть предоставлены как в бумажной, так и в электронной форме. Положительно то, что законом закреплена альтернатива формы получения указанных документов и работнику принадлежит право определения этой формы.

В-четвертых, в локальном акте (равно как и в коллективном договоре, трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему) обязательно должны быть определены порядок и сроки предоставления работником отчетов о выполненной работе, что важно для определения правомерности действий работника и качества выполняемой им трудовой функции.

В-пятых, целесообразно подробно указать режим рабочего времени, в т. ч. рабочее время, в течение которого работники должны быть доступны для связи с работодателем,

а при периодическом привлечении работника к дистанционной работе необходимо закрепить продолжительность и периодичность выполнения трудовой функции работником дистанционно. Указанные условия особенно важно урегулировать в локальном нормативном акте (коллективном договоре), т. к. если они не будут определены на локальном уровне, то режим рабочего времени определяется дистанционным работником самостоятельно. Предоставляя такую возможность работнику, на практике мы можем столкнуться с тем, что работодатель не сможет эффективно организовать труд работников, контролировать их, соответственно ему сложно будет доказать наличие ненадлежащего исполнения работником трудовой функции при отсутствии регламентации режима труда и отдыха. Кроме того, на локальном уровне или в трудовом договоре следует определить условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе, что также позволит работодателю надлежащим образом организовать порядок работы в комбинированном режиме, когда часть коллектива трудится на стационарных рабочих местах, а другая часть — дистанционно. Важнейшая социальная гарантия закреплена в ТК РФ относительно того, что все время взаимодействия работника с работодателем считается рабочим временем. В связи с чем превышение продолжительности рабочего времени за учетный период свыше 40 часов в неделю дает основания работнику требовать повышенной оплаты труда как при сверхурочной работе. При этом сам дистанционный труд не может быть основанием для снижения заработной платы работника.

В-шестых, в связи с тем, что для дистанционных работников работодатель также обязан создать все необходимые условия труда, в т. ч. и за пределами стационарного рабочего места, включая необходимое оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные, допускается использование дистанционным работником с согласия или ведома работодателя собственного оборудования, но при этом на локальном уровне или в трудовом договоре следует предусмотреть порядок и размеры компенсаций работнику затрат за износ и использование принадлежащих ему программно-технических средств.

И, наконец, на локальном уровне необходимо закрепить важнейшие положения относительно временного перевода работников на дистанционную работу в исключительных случаях. Обращает на себя внимание тот факт, что законодатель предусмотрел возможность временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя без согласия работника не только при форс-мажорных обстоятельствах (аварии, катастрофы, пожары, эпидемии и т. п.), но и при принятии соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Нет сомнений в том, что такие изменения в ТК РФ связаны с опытом работы в период ограничений при эпидемии Covid-19. При этом работнику гарантируется предоставление соответствующего оборудования или компенсация расходов за использование собственного, а при необходимости — обучение по его использованию. Вероятность возврата к ограничительным мероприятиям в связи с эпидемией остается и именно поэтому законодатель детализирует то, что необходимо урегулировать при временных переводах на дистанционную работу в локальном нормативном акте: основания (обстоятельства) для перевода; список работников, временно переводимых на дистанционную работу; срок перевода (но не более чем на период наличия обстоятельств, послуживших основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу); порядок обеспечения работников оборудованием, порядок выплаты компенсации за использование личного имущества работника, а также порядок возмещения других расходов, связанных

с выполнением трудовой функции дистанционно; порядок организации труда (режим рабочего времени, включая периоды взаимодействия работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия (если есть возможность достоверно определить лицо, отправившее сообщение и другую информацию), порядок и сроки представления отчетов о выполненной работе); иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Хотелось бы напомнить, что работодатель при временных переводах на дистанционную работу обязан ознакомить работника с соответствующим локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта. Для дистанционных работников, в том числе временно переведенных на такую работу сохраняются основные гарантии, связанные с предоставлением отпуска, направлением в командировку, оплатой труда, охраной труда, по окончании срока такого перевода работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, а работник обязан приступить к ней. При этом изменения в трудовой договор не вносятся. Кроме того, законодатель допускает в двух случаях возможность введения простоя по приказу работодателя с оплатой в размере 2/3 от тарифной ставки (оклада): 1 — если специфика работы не позволяет осуществить временный перевод; 2 — если работодатель не может обеспечить работника необходимым оборудованием. Однако на локальном уровне в таких случаях могут быть предусмотрены более высокие размеры оплаты времени простоя.

Считаем, что закрепив вышеуказанные положения в локальном нормативном акте, работодатель сможет минимизировать количество разногласий с работником.

В завершении вопроса о дистанционном труде нельзя не коснуться особенностей прекращения трудового договора с дистанционным работником. Ранее до 2021 года в трудовом договоре с дистанционным работником могли быть предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя, не установленные ТК РФ. Однако с 2021 года такие положения исключены, в связи с тем, что предоставление работодателю такого права на практике привело к значительной дискриминации дистанционных работников²⁵. Итак, помимо общих оснований прекращения трудового договора для дистанционных работников с 2021 года действуют два дополнительных основания расторжения по инициативе работодателя: 1 — если дистанционный работник не взаимодействует с работодателем по вопросам выполнения трудовых обязанностей в течение двух дней подряд без уважительных причин со дня поступления запроса работодателя; 2 — при изменении работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору.

Заметим, что последнее из оснований расторжения трудового договора затрагивает только «постоянных дистанционщиков» и не касается, работающих дистанционно на временной основе или периодически.

В завершении нашего исследования можно отметить, что уже сейчас для дистанционных работников значительно расширены возможности использования электронного документооборота в трудовых отношениях, предоставлена возможность реализации различных видов «удаленки» (постоянно, временно, с вызовом на стационарные рабочие места), работодателю дано право в исключительных случаях решать вопрос о переводе на дистанционную работу

²⁵ Пояснительная записка к проекту федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы». <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7>

в одностороннем порядке без согласия работника и без заключения дополнительных соглашений с ним, предоставлены широкие полномочия по детализации порядка дистанционной работы на локальном уровне, закреплены основные социальные гарантии для дистанционных работников (по ограничению рабочего времени, оплате труда, предоставлению компенсаций т. п.).

Несомненно, все законотворческие инициативы направлены на обеспечение задач государства по внедрению цифровых технологий во все сферы общественной жизни, в том числе и в трудовых отношениях и в конечном итоге — на достижение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

References / Список литературы:

1. Vasilyev, M. V. (2013). K voprosu o ponyatii “informatsiya” v trudovom prave i yego znachenii [On a definition of information in labor law and its significance]. *Kazanskaya Nauka*, (10), 196–199. https://repository.kpfu.ru/?p_id=72354
2. Dun, L., Yuan, G., & Lunqu, Y. (2020). The age of digitalization: Tendencies of the labor market. *Digital Law Journal*, 1(3), 14–20. <https://doi.org/10.38044/2686-9136-2020-1-3-14-20>
3. Dvořák, M., Rovný, P., Grebennikova, V., & Faminskaya, M. (2020). Economic impacts of COVID-19 on the labor market and human capital. *Terra Economicus*, 18(4), 78–96. <https://doi.org/10.18522/2073-6606-2020-18-4-78-96>
4. Eremina, S. N. (2020). Udalennaya rabota v usloviyakh rasprostraneniya COVID-19 [Remote work in conditions of COVID-19 spread]. *Trudovoye Pravo v Rossii i za Rubezhom*, (3), 8–11.
5. Filipova, I. A. (2020). Trudovoye pravo: Vyzovy informatsionnogo obshchestva [Labour Law: Challenges of Digital Society]. *Pravo. Zhurnal Vysshey Shkoly Ekonomiki*, (2), 162–182. <https://doi.org/10.17323/2072-8166.2020.2.162.182>
6. Kudashkin, A. V., & Potapov, A. V. (2021). Ob izmenenii poryadka regulirovaniya distantsionnoy raboty v Rossii [On changing the procedure for regulating teleworking in Russia]. *Oborono-Promyshlennyy Kompleks: Upravleniye, Ekonomika i Finansy, Pravo. Prakticheskiy Zhurnal Dlya Rukovoditelya i Spetsialista*, (2), 90–99.
7. Kurennoy, A. M., & Kostyan, I. A. (2019). Tsifrovaya ekonomika i trudovyye otnosheniya (problemy vvedeniya elektronnoy dokumentooboroty) [Digital economy and labor relations (problems of introducing electronic document management)]. In E. B. Lauts (Ed.), *Modern information technology and law* (pp. 55–67). Statute.
8. Lushnikova, M. V., & Lushnikov, A. M. (2004). Pravo na informatsiyu sub“yektov trudovogo prava [The right to information of subjects of labor law]. *Gosudarstvo i Pravo*, (6), 42–48.
9. Lyutov, N., & Voitkovska, I. (2021). Remote work and platform work: The prospects for legal regulation in Russia. *Russian Law Journal*, 9(1), 81–113. <https://doi.org/10.17589/2309-8678-2021-9-1-81-113>
10. Mal'tsev, A. A., & Mal'tseva, V. A. (2020). Tsifrovizatsiya ekonomiki v kontekste realizatsii Tseyley ustoychivogo razvitiya: Obzor klyuchevykh ekspertnykh dokladov 2019 [Digitalization of the economy in the context of the implementation of the sustainable development goals: An overview of key expert reports in 2019]. *Vestnik Mezhdunarodnykh Organizatsiy*, 15(4), 189–195. <https://doi.org/10.17323/1996-7845-2020-04-09>
11. Potapova, N. D. (2008). Obshchaya kharakteristika kontseptual'nykh polozheniy po problemam yedinstva i differentsiatsii v pravovom regulirovanii trudovykh otnosheniy [General characteristics of conceptual provisions on the problems of unity and differentiation in the legal regulation of labor relations]. *Aktual'nyye Problemy Rossiyskogo Prava*, 3(8), 213–219.
12. Potapova, N. D. (2013). K voprosu o tendentsiyakh metoda trudovogo prava [On the method of trend labor law]. *Zakon i Pravo*, (9), 60–62.

13. Potapova, N. D. (2014). Ob osobennostyakh metoda trudovogo prava [Peculiarities of the method of labour law]. *Trud i Sotsial'nyye Otnosheniya*, (4), 96–100.
14. Potapova, N. D., & Potapov, A. V. (2017). Elektronnyy trudovoy dogovor [Electronic labor contract]. *Zakon i Pravo*, (8), 52–53.
15. Raudshteyn, A. V. (2010). Informatsionnyye otnosheniya v sfere truda: Ponyatiye i kharakteristika [Information relations in the world of work: Concept and characteristics]. *Rossiyskiy Yuridicheskiy Zhurnal*, (6), 152–159.
16. Savoskin, A. V., & Rozhkova, N. A. (2021). Tsifrovizatsiya goskompaniy [Digitalisation of state companies]. *Digital Law Journal*, 2(1), 83–93. <https://doi.org/10.38044/2686-9136-2021-2-1-83-93>
17. Savich, V. I. (1986). *Upravleniye trudom i trudovoye pravo* [Labor management and labor law]. Tomsk University Press.

Сведения об авторах:

Потапова Н. Д. — кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой предпринимательского и трудового права Северо-Западного института (филиала) Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА), Вологда, Россия.

27911131@mail.ru

Потапов А. В.* — аспирант Юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, Москва, Россия.

potapov_a.v@inbox.ru

Information about the authors:

Natalya D. Potapova — Ph.D. in Law, associate professor Head of the department of business and labor law, North-Western Institute (branch) of Moscow State University of Law named after O. E. Kutafin, Vologda, Russia.

27911131@mail.ru

Andrey V. Potapov* — Postgraduate student, Faculty of Law, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia.

potapov_a.v@inbox.ru