

14. Orazdurdyev A. M. *Evolution of the doctrine of a single crime in criminal law*. Moscow, Jurlitinform, 2020. 536 p. (In Russ.)

15. Kulagin A. N., Obrazhiev K. V. *Continuing crimes: criminal law characteristics, problems of normative regulation and qualification*. Moscow, Jurlitinform, 2019. 152 p. (In Russ.)

Как цитировать статью: Гладких В. И. Незаконное осуществление деятельности по предоставлению потребительских кредитов (займов) (ст. 171.5 УК РФ): еще одна новелла с неясными перспективами // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 3 (56). С. 235—239. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.372.

For citation: Gladkikh V. I. Illegal provision of consumer credits (loans) (article 171.5 of the Criminal Code of the Russian Federation): another novel with unclear prospects. *Business. Education. Law*, 2021, no. 3, pp. 235—239. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.372.

УДК 349.2
ББК 67.405.117

DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.375

Sapfirova Apollinariya Aleksandrovna,
Doctor of Law, Professor,
Head of the Department of Land, Labor
and Environmental Law,
Kuban State Agrarian University
named after I. T. Trubilin,
Russian Federation, Krasnodar,
e-mail: pol499@yandex.ru

Сапфинова Аполлиария Александровна,
д-р юрид. наук, профессор,
заведующий кафедрой земельного, трудового
и экологического права,
Кубанский государственный аграрный университет
имени И. Т. Трубилина,
Российская Федерация, г. Краснодар,
e-mail: pol499@yandex.ru

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-011-00447

The reported study was funded by RFBR, project number 20-011-00447

ПРИМЕНЕНИЕ ЭЛЕКТРОННОЙ ФОРМЫ ВЕДЕНИЯ КАДРОВЫХ ДОКУМЕНТОВ КАК СПОСОБ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

APPLICATION OF THE ELECTRONIC FORM OF MANAGING PERSONNEL DOCUMENTS AS A METHOD FOR PROTECTING LABOR RIGHTS

12.00.05 — Трудовое право; право социального обеспечения
12.00.05 — Labor law; social security law

Проводимый Минтрудом РФ правовой эксперимент по внедрению электронного кадрового документооборота свидетельствует о пристальном внимании законодателя и правоприменителя не только к вопросам оптимизации работы отдела кадров, но и к цифровизации всего трудового процесса. Перспективы этого эксперимента оптимистичны, они позволяют надеяться практически на полное исключение бумажного носителя из взаимоотношений работника и работодателя, что, несомненно, повысит степень эффективности защиты трудовых прав работников и работодателей. Автор настоящей статьи ставится цель: изучить возможности защиты трудовых прав при электронной форме ведения документооборота. Метод правового анализа и формально-юридический метод использованы при исследовании обозначенной проблемы. Основной вывод: применение электронного документооборота положительным образом повлияет на эффективность защиты трудовых прав. Результаты: первоначальное внедрение электронного документооборота вряд ли позволит достигнуть всех его целей — введения электронной формы трудового договора, оптимизации труда работодателя, повышения уровня защиты трудовых прав. Однако в дальнейшем, когда синхронизируются кадровые сведения, содержащиеся на всех цифровых платформах, предполагаем, что эффективность защиты трудовых прав значительно повысится и позволит минимизировать риски возникнове-

ния электронных ошибок. Анализ предложенных изменений в действующее законодательство показал необходимость предоставления работодателю исключительного права решать вопрос о ведении кадрового документооборота в электронной форме. Его применение работодателями будет способствовать снижению потребности в техническом труде кадровых служб, занимающих огромный объем рабочего времени, и активизации их непосредственных полномочий: составление обязательных и факультативных локальных нормативных актов, подготовка документов на подбор персонала и т. д.

The legal experiment carried out by the Ministry of Labor of the Russian Federation on the introduction of electronic personnel document management shows the close attention of the legislator and law enforcement officer not only to the optimization of the work of the personnel department, but also to the digitalization of the entire labor process. The prospects for this experiment are optimistic; they allow us to hope for an almost complete exclusion of paper from the relationship between the employee and the employer; which will undoubtedly increase the degree of efficiency in protecting the labor rights of workers and employers. The author of this article aims to study the possibilities for protecting labor rights in the electronic form of document management. The method of legal analysis and the formal legal method are used in the study of this problem. The main conclusion is that the use of electronic

document management will have a positive impact on the efficiency of labor rights protection. The initial introduction of electronic document management is unlikely to achieve all of its goals — the introduction of an electronic form of an employment contract, optimization of the employer's work, and an increase in the level of protection of labor rights. However, in the future, when the personnel information contained on all digital platforms is synchronized, we assume that the effectiveness of the protection of labor rights will significantly increase and will minimize the risks of electronic errors. An analysis of the proposed changes to the current legislation showed the need to provide the employer with the exclusive right to decide the issue of maintaining personnel workflow in electronic form. Its use by employers will help to reduce the need for technical labor of personnel services, which takes up a huge amount of working time, and to activate their direct functions: drawing up mandatory and optional local regulations, preparing documents for the selection of personnel, etc.

Ключевые слова: способ защиты, трудовые права, работник, работодатель, электронный документооборот, федеральная инспекция труда, трудовой договор, электронная подпись, локальные нормативные акты, электронные ошибки.

Keywords: method of protection, labor rights, employee, employer, electronic document management, federal labor inspectorate, employment contract, electronic signature, local regulations, electronic errors.

Введение

Актуальность исследования обусловлена возникшим интересом к цифровизации трудового процесса. Проводимый в настоящее время правовой эксперимент по внедрению электронного документооборота [1] показывает, что принимаемый локальный нормативный акт об использовании у работодателя электронной формы документов направлен в том числе и на защиту трудовых прав работников и работодателей. Результаты данного эксперимента не только помогли апробировать электронную форму ведения кадровых документов, но и явились основой для разработанного проекта федерального закона [2], который в случае его принятия позволит работодателю с 15 ноября 2021 г. вести электронный кадровый документооборот без дублирования на бумажном носителе.

Учитывая **новизну** темы исследования, в специальной литературе проведено немного таких исследований [3—12]. Особо хотелось бы отметить тех ученых, которые в своих выступлениях на международной научно-практической конференции (VI Гусовские чтения), проводимой 22—23 июня 2021 г., затронули проблемы цифровизации трудового процесса (И. А. Костян, Н. Л. Лютов, И. А. Филипова и др.).

Целесообразность разработки темы исследования определяется стремительными изменениями законодательства, которые активно влияют на возможности защиты трудовых прав работников и работодателей. И не факт, что в новых условиях работник сохранит «слабость» стороны трудового правоотношения. Предполагаем, что при цифровизации документооборота будет значительно легче доказать нарушения трудовых прав как работнику, так и работодателю.

Именно рассмотрением применения работодателем электронного документооборота как способа защиты трудовых прав и определяется **научная новизна** исследования. С этих позиций вопрос внедрения такой формы ведения кадровых документов в науке не изучался.

Теоретическая значимость исследования заключается

в анализе электронного кадрового документооборота с позиции способа защиты трудовых прав. **Практическая значимость** исследования состоит в формировании предложений по повышению уровня защиты трудовых прав при использовании электронного кадрового документооборота.

Целью настоящего исследования является изучение возможности защиты трудовых прав при помощи электронной формы кадровых документов, а также прогнозирование перспектив такой защиты.

Основной задачей исследования является выявление особенностей защиты трудовых прав при применении работодателем электронной формы документооборота и раскрытие перспектив ее использования.

Основная часть

Исследование ведения электронного кадрового документооборота (далее — ЭДО) как способа защиты трудовых прав потребует первоначального обозначения тех точек, от которых мы будем отталкиваться в своем исследовании. Во-первых, работодателем может быть использована как платформа, предложенная государством (госуслуги), так и собственная цифровая основа ведения ЭДО. В настоящее время государством активизируется использование портала «Работа в России» как Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений [13]. Для целей настоящего исследования выбор платформы не имеет значения. Здесь только обозначим, что разница в выборе будет заключаться в использовании работником вида электронной подписи на кадровых документах, что может повлечь или не повлечь необоснованные для работодателя траты. Во-вторых, практическому внедрению электронного кадрового документооборота способствует обязательная его оптимизация. Представляется нецелесообразным автоматически переносить все документы бумажной формы использования на электронную платформу: это не только не оптимизирует оформление трудового процесса, но и в значительной степени затруднит его применение. На наш взгляд, оптимизация документооборота должна строиться на разграничении прав и обязанностей работодателя, поскольку именно ему и в настоящее время, и в проекте федерального закона [2] предоставлено право выбора ведения документооборота в электронной или бумажной формах. При этом в проекте федерального закона надо закрепить исключительное право работодателя на выбор формы ведения кадровых документов. Это не должно быть правом работника, поскольку он не несет никакой ответственности за ведение документооборота.

Рассмотрим возможность применения электронной формы, например, для ПВТР как обязательного локального нормативного акта. Согласно ст. 190 ТК РФ, ПВТР утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. С этим локальным нормативным актом работник должен быть ознакомлен под роспись до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ). Термин «под роспись» свидетельствует о необходимости наличия подписи работника об ознакомлении с документом. Работник вполне может, используя электронную подпись, ознакомиться с ПВТР, что означает допустимость для ПВТР электронной формы. Более того, с помощью электронной подписи и работнику, и работодателю будет легко доказать факт ознакомления с ПВТР до подписания трудового договора. Это доказательство может быть использовано не только в процессе разрешения трудового спора, но и при проведении Рострудом профилактического и (или) контрольного мероприятия для исключения привлечения к административной ответственности.

Не предусмотрена обязанность работодателя знакомить работника с графиком отпусков, который также является обязательным локальным нормативным актом (ст. 123 ТК РФ). Однако закреплено обязательное извещение работника под роспись не позднее, чем за две недели, о времени начала отпуска. На практике работодатель знакомит работников под роспись с графиком отпусков сразу после его утверждения с указанием ими даты ознакомления. В этом случае термин «под роспись» также позволяет работнику использовать электронную подпись и объективно надеяться на эффективную защиту в случае нарушения работодателем графика отпусков. Здесь необходимо подчеркнуть, что и работодатель в процессе защиты своих трудовых прав в части несоблюдения работником графика отпусков вправе воспользоваться ЭДО как способом защиты, поскольку график отпусков обязателен и для работника, и для работодателя.

Согласно проекту федерального закона [2], отдельные договоры, заключенные в рамках трудовых отношений, и некоторые приказы и иные документы должны подписываться работодателем и работником их электронными подписями. Только вид электронной подписи зависит от вида платформы, на которой осуществляется ЭДО. Речь идет о таких договорах и изменениях к ним, как трудовой договор, ученический договор, договор о полной материальной ответственности, договор об образовании с отрывом или без отрыва от работы. К числу приказов и иных документов, которые будут подписываться сторонами трудовых отношений электронными подписями, относятся заявление на увольнение или отзыв этого заявления, акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1, приказы о применении дисциплинарного взыскания или об увольнении и т. д. Конечно, в случае возникновения трудового спора документами из ЭДО можно доказать или опровергнуть выдвинутые противной стороной аргументы. Например, факт ознакомления с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности будет доказан при использовании работником простой электронной подписи, если ЭДО реализуется через Единую цифровую платформу в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России». Однако если работодатель осуществляет свою деятельность на «собственной» цифровой платформе, то ознакомление работника с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности потребует использования усиленных цифровых подписей либо сохранения бумажной формы «общения» с работником.

В проекте неслучайно перечислены именно эти договоры и оформляющие трудовые отношения документы, поскольку, согласно действующему Трудовому кодексу РФ, они пока еще требуют бумажного оформления и личной подписи работника (ознакомления). Не умаляя применение ЭДО как способа защиты трудовых прав, все же хотелось бы подчеркнуть, что работодателю, во-первых, экономически не выгодно приобретать усиленные квалифицированные или усиленные неквалифицированные электронные подписи для работников, поскольку нецелесообразно подписывать ими отдельные документы, в то время как для других кадровых документов закон такого требования не устанавливает. Во-вторых, работодателю во избежание необоснованных трат правильнее было бы оставить именно эти документы в бумажном виде, знакомя работников с ними под «живую» подпись. Кроме перечисленных выше договоров и кадровых документов, другие документы вполне

могут быть переведены в электронный вид и, соответственно, подписываться сторонами электронными подписями. Почему бы, например, соглашение сторон трудового договора о возмещении с рассрочкой платежа ущерба, причиненного работником [14], не перевести в электронную форму? В этом случае отказ работника от наличия такого соглашения, если оно имело устный характер, был бы практически невозможен, что обеспечило бы эффективную защиту трудовых прав работодателя.

В то же время электронная форма документов — это не панацея для защиты трудовых прав. На практике, например, стали появляться электронные трудовые книжки, в которые включены ошибочные записи о работе. Роструд в таких случаях рекомендует обратиться к тому работодателю, который внес эту запись, потребовать ее удаления и выдачи соответствующего документа об ошибке [15]. Здесь надо подчеркнуть, что хотя ЭДО не распространяется на трудовые книжки, поскольку их правовое регулирование осуществляется специальным законодательством, но приведенное разъяснение Роструда свидетельствует о появлении электронных ошибок в заполнении кадровых документов.

Методология. Исследование выполнено с применением метода правового анализа и формально-юридического метода, поскольку раскрытие особенностей применения электронного документооборота с позиции способа защиты трудовых прав невозможно без анализа норм трудового законодательства, а также формулировки предложений по усилению ее эффективности.

Результаты. Нам представляется, что внедрение ЭДО является не только целесообразным для работодателя, поскольку позволит в определенной степени сократить затраты на рабочее время, оплату труда и возможное количество сотрудников, но и эффективным способом защиты трудовых прав добросовестных работников и работодателей. Однако если работник или работодатель нарушают трудовые права, документы, оформленные в электронной форме, можно использовать как доказательство правомерных действий соответствующей стороны трудового правоотношения. Например, с помощью электронной подписи можно доказать не только сам факт ознакомления с документом, но и временной интервал данного ознакомления.

Между тем предполагаем неизбежное наличие электронных ошибок, возникающих в результате внесения в электронный кадровый документ недостоверных сведений, ошибочного или умышленного характера. В этих случаях доказывать электронную ошибку также придется способами, которые предусмотрены для любых других документов, что априори повлечет за собой увеличение документооборота и, соответственно, нагрузки на работодателя.

Выводы

Использование ЭДО в качестве способа защиты трудовых прав работников и работодателей окажет существенное влияние на эффективное разрешение трудовых споров. Как правило, именно отсутствие доказательств затрудняет защиту нарушенных трудовых прав. ЭДО позволит сохранить доказательства правомерности деятельности работодателя и (или) работника либо, наоборот, нарушений ими действующего законодательства.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой : федер. закон от 24.04.2020 г. № 122-ФЗ в ред. от 24.03.2021 г. № 53-ФЗ // СЗ РФ. 2020. № 17. Ст. 2700.

2. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений) : проект федер. закона № 1162885-7 (2021). URL: <https://sozd.duma.gov.ru>.
3. Филипова И. А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права : моногр. Н. Новгород : Нижегор. гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского, 2021. 106 с.
4. Люттов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 6(103). С. 99.
5. Проблемы трансформации системы законодательства в условиях развития цифровых технологий : моногр. / Под науч. ред. А. В. Корнева. М. : Проспект, 2021.
6. Регулирование робототехники: введение в «робоправо». Правовые аспекты развития робототехники и технологий искусственного интеллекта / В. В. Архипов и др. ; под ред. А. В. Незнамова. М. : Инфотропик Медиа, 2018.
7. *New Forms of Employment in Europe* / Ed. by R. Blanpain, F. Hendrickx. Wolters Kluwer, 2016. 416 p.
8. Sapirova A. A., Volkova V. V., Petrushkina A. V. Information technologies and information compliance in labor relations: legal regulation and prevention of violations of labor rights // *Perspectives on the Use of New Information and Communication Technology (ICT) in the Modern Economy. ISC 2017. Advances in Intelligent Systems and Computing* / Eds. E. Popkova, V. Ostrovskaya. 2019. Vol. 726. Springer, Cham.
9. Sapirova A. A., Volkova V. V., Petrushkina A. V. Digitalization of labor relations in agribusiness: prospects of legal regulation and labor rights protection // *Lecture Notes in Networks and Systems. Vol. 91. The 21st Century from the Positions of Modern Science: Intellectual, Digital and Innovative Aspects*, 2020. Pp. 47—53.
10. Риччери М., Шестерякова И. В. Современные вызовы трудовым отношениям: дискуссия о глобальном регулировании рынка труда // *Herald of the Euro-Asian Law Congress*. 2018. № 2. С. 69—78.
11. Barnard C. *EC Employment Law*. 3rd ed. Oxford : Oxford University Press, 2006. P. 320.
12. Kostyleva E. G., Safin T. I., Galin I. N. Influence of digitalization of economy on social responsibility of engineering workers of fuel and energy complex // *Евразийский юридический журнал*. 2020. № 7(146). С. 446—447.
13. О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» : федер. закон от 28.06.2021 г. № 219-ФЗ. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202106280036>.
14. Новикова Ю. А. Соглашение сторон трудового договора о возмещении с рассрочкой платежа ущерба, причиненного работником // *Трудовое право в России и за рубежом*. 2019. № 3. С. 46—49.
15. Онлайнинспекция.рф. Вопросы и ответы от 06.07.2021 г. URL: https://xn--80akibicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/?question_type=all.

REFERENCES

1. On conducting an experiment on the use of electronic documents related to work. Federal Law of 24.04.2020 No. 122-FZ (ed. of 24.03.2021 No. 53-FZ). *Collected Legislation of the Russian Federation*, 2020, no. 17, art. 2700. (In Russ.)
2. *On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation (regarding the regulation of electronic document flow in the field of labor relations)*. Draft Federal Law No. 1162885-7. (In Russ.) URL: <https://sozd.duma.gov.ru>.
3. Filipova I. A. *The Impact of Digital Technologies on Labor: Landmarks for Labor Law. Monograph*. Nizhny Novgorod, Lobachevsky Nizhny Novgorod State University publ., 2021. 106 p. (In Russ.)
4. Lyutov N. L. Adaptation of labor law to the development of digital technologies: challenges and prospects. *Actual problems of Russian law*, 2019, no. 6(103), p. 99. (In Russ.)
5. *Problems of transformation of the system of legislation in the context of the development of digital technologies. Monograph*. Ed. by A. V. Kornev. Moscow, Prospekt, 2021. (In Russ.)
6. Arkhipov V. V., et al. *Regulation of robotics: an introduction to “robotic law”. Legal aspects of the development of robotics and artificial intelligence technologies*. Ed. by A. V. Neznamov. Moscow, Infotropik Media, 2018. (In Russ.)
7. *New Forms of Employment in Europe*. Ed. by R. Blanpain, F. Hendrickx. Wolters Kluwer, 2016. 416 p.
8. Sapirova A. A., Volkova V. V., Petrushkina A. V. Information technologies and information compliance in labor relations: legal regulation and prevention of violations of labor rights. In: *Perspectives on the Use of New Information and Communication Technology (ICT) in the Modern Economy. ISC 2017. Advances in Intelligent Systems and Computing*. Eds. E. Popkova, V. Ostrovskaya, 2019. Vol. 726. Springer, Cham.
9. Sapirova A. A., Volkova V. V., Petrushkina A. V. Digitalization of labor relations in agribusiness: prospects of legal regulation and labor rights protection. In: *Lecture Notes in Networks and Systems. Vol. 91. The 21st Century from the Positions of Modern Science: Intellectual, Digital and Innovative Aspects*, 2020. Pp. 47—53.
10. Riccheri M., Shesteryakova I. V. Modern challenges to labor relations: a discussion on global labor market regulation. *Herald of the Euro-Asian Law Congress*, 2018, no. 2, pp. 69—78. (In Russ.)
11. Barnard C. *EC Employment Law*. 3rd ed. Oxford, Oxford University Press, 2006. P. 320.
12. Kostyleva E. G., Safin T. I., Galin I. N. Influence of digitalization of economy on social responsibility of engineering workers of fuel and energy complex. *Eurasian Law Journal*, 2020, no. 7(146), pp. 446—447. (In Russ.)
13. *On Amendments to the Law of the Russian Federation “On Employment of the Population in the Russian Federation” and Article 21 of the Federal Law “On Social Protection of Persons with Disabilities in the Russian Federation”*. Federal Law of 28.06.2021 No. 219-FZ. (In Russ.) URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202106280036>.
14. Novikova Yu. A. Agreement of the parties to the employment contract on compensation with installment payment for damage caused by the employee. *Labor law in Russia and abroad*, 2019, no. 3, pp. 46—49. (In Russ.)
15. *Onlayninspektsiya.rf. Q & A of 06.07.2021*. (In Russ.) URL: https://xn--80akibicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/?question_type=all.

Как цитировать статью: Сапфинова А. А. Применение электронной формы ведения кадровых документов как способ защиты трудовых прав // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 3 (56). С. 239—242. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.375.

For citation: Sapirova A. A. Application of the electronic form of managing personnel documents as a method for protecting labor rights. *Business. Education. Law*, 2021, no. 3, pp. 239—242. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.375.