

ОСОБЕННОСТИ ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

И. Ю. Рогалева

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова, Москва, Россия

Г. А. Рогалева

Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА), Москва, Россия

В статье рассматривается одна из актуальных проблем современного правового регулирования в России – отсутствие должного правового обеспечения трудовых отношений в сфере цифровой экономики. Сложность заключается в межотраслевом, междисциплинарном регулировании указанных общественных отношений, что позволяет говорить о существовании комплексного правового института трудовых отношений в сфере цифровой экономики, включающего в себя нормы трудового, экономического, административного права. Межотраслевой характер анализируемых общественных отношений приводит к фрагментарности и противоречивости вносимых в законодательные акты изменений, что негативно влияет на правоприменение, а порой и нарушает права, законные интересы различных сторон трудовых отношений (работников и работодателей). Возникает множество вопросов, которые связаны с возможностью наиболее широкого применения цифровой экономики по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, для того чтобы закрепить данные процессы на законодательном уровне, и в локальных нормативных актах. В связи с этим необходима выработка стройной, научно обоснованной системы правового регулирования данного сегмента трудовых отношений, адекватной уровню экономического развития России, позволяющей решать стратегически важные государственные задачи, при этом обеспечивая соблюдение баланса как публичных, так и частных интересов.

Ключевые слова: работник, работодатель, цифровая экономика, электронная подпись, документооборот.

FEATURES OF REGISTRATION OF LABOR RELATIONS IN THE DIGITAL ECONOMY

Irina Yu. Rogaleva

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

Galina A. Rogaleva

Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Moscow, Russia

In article one of current problems of modern legal regulation in Russia – lack of due legal support of the labor relations in the sphere to digital economy is considered. The complexity consists in interindustry, cross-disciplinary regulation of the specified public relations that allows to speak about existence of the complex legal institute of the labor relations in the sphere of digital economy including norms of labor, economic, administrative law. The interindustry character of the analyzed public relations results in fragmentariness and discrepancy of the changes made to acts that has negative effect on law enforcement, and at times and violates the rights, legitimate interests of various parties of the labor relations (workers and employers). There is a set of questions which are connected with a possibility of the broadest application of digital economy concerning regulation of labor and other directly related relations to enshrine these processes at the legislative level, and in local regulations. In this regard development of the harmonious, evidence-based system of legal regulation of this segment of the labor relations adequate to the level of economic development of Russia allowing to fulfill strategically important national objectives at the same time is necessary providing respect for balance of both public, and private interests.

Keywords: employee, employer, digital economy, digital signature, document flow.

На сегодняшний день ни одна из областей современной экономики не может избежать влияния компьютеризации, поэтому и работодатели, и работники должны объективно учитывать это в своей непосредственной деятельности. Как технологические, так и технические аспекты оказывают непосредственное влияние на содержание трудовой функции работников, что ни в коей мере не может не привести к изменениям в содержании трудовых договоров. Также возникает множество вопросов, связанных с возможностью более широкого применения достижений цифровой экономики в практике правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, отражения и закрепления данных процессов на законодательном уровне и в локальных нормативных актах работодателей.

Авторы, желая внести вклад в развитие правового понимания трудовых отношений в сфере цифровой экономики, поставили цель представить систему законодательного обеспечения трудовых отношений, акцентируя внимание на дискуссионных и противоречивых доктринальных и законодательных положениях.

Основными причинами, вызывающими отраслевое регулирование условий труда, как нам представляется, являются особенности организации труда, технологического процесса и уровень технической оснащенности организаций данной отрасли экономики или сферы обслуживания, управления. Это и вызывает потребность в установлении специальных норм, регулирующих условия труда работников, занятых на конкретных видах работ [4], хотя при этом должно соблюдаться равенство прав и обязанностей участников отношений, основанных на трудовом договоре, независимо от сферы применения труда, а также равенство способов защиты их прав и законных интересов.

Делать конкретные шаги в направлении развития цифровой экономики на законодательном уровне нас вынуждает реальная действительность. Возникновение нестандартной занятости, такой как дистанционный труд, привело к появлению впервые в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) главы 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Статья 312.2 ТК РФ закрепляет, что трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. Но если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, то работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

На наш взгляд, возникают сложности в оформлении трудовых отношений. Отчасти это может быть связано с определенными затратами как для работников, так и для работодателей. Пересылка документов миллионам работников обходится работодателю в крупную сумму – от 5 до 7 млрд рублей в год, а приобретение квалифицированных электронных подписей стоит работникам от 3 до 5 млрд рублей в год, что в большинстве случаев приводит к отказу от заключения трудового договора и, как следствие, к нелегальной занятости.

В современных реалиях встает вопрос о более широком применении цифровой экономики, связанной с правовым регулированием трудовых и непосредственно связанных с ними отношений при легализации электронного документооборота в кадровом деле. Одно из самых перспек-

тивных направлений деятельности – это введение электронных трудовых книжек. Однако, на наш взгляд, это представляется пока невозможным.

В силу статьи 66 ТК РФ трудовые книжки являются основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, а на основании статьи 234 ТК РФ у работника возникает право получения компенсации с работодателя в случае задержки выдачи трудовой книжки либо внесения неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Ключевой при решении вопросов о введении электронного документооборота (например, электронного трудового договора) будет проблема заключения, изменения и прекращения трудового договора в электронной форме. Первым придется решать вопрос об изменении статьи 67 ТК РФ, в которой прямо закреплено, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Согласно статье 68 ТК РФ, приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Это обуславливает и необходимость предусмотреть определенный механизм внедрения электронной подписи с учетом требований, предъявляемых к ней Федеральным законом от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи» (в редакции от 31 декабря 2017 г.).

В Гражданском кодексе Российской Федерации электронная подпись определяется как реквизит, придающий юридическую силу документу, и является аналогом собственноручной подписи. Федеральный закон от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ (ст. 2) за-

крепляет, что электронная подпись – информация в электронной форме, которая присоединена к другой информации в электронной форме (подписываемой информации) или иным образом связана с такой информацией и которая используется для определения лица, подписывающего информацию. Впоследствии владелец может передать ее другому лицу, например, своему заместителю, поэтому определить, кто именно подписал кадровый документ, не представляется возможным, поскольку участники электронного документооборота будут иметь лишь доступ к информации о владельце данной подписи. В российском законодательстве существует некоторая неопределенность в вопросе использования электронной подписи лицом, не являющимся ее владельцем.

Рассмотрим этот вопрос с практической точки зрения, так как в организациях квалифицированная электронная подпись руководителя достаточно часто используется другими работниками, например, главным бухгалтером для сдачи годовой отчетности или юристом для отправки документов в суд. Отмечается, что встречаются случаи, когда в результате передачи владельцем ключа квалифицированной электронной подписи другому лицу для владельца этой подписи могут наступить неблагоприятные последствия. Очевидно, что в такой ситуации владелец электронной подписи откажется от факта подписания соответствующих документов от своего имени и будет добиваться признания данных действий незаконными, которые повлекли за собой соответствующие неблагоприятные последствия, например, при фактическом допущении работника к работе.

Передача электронной подписи владельцем фактически является нарушением требования закона о соблюдении конфиденциальности ключа, при этом для него наступают последствия, ставшие обще-

принятыми в судебной и административной практике. Считается, что документ подписан владельцем самостоятельно, хотя, возможно, с помощью его ключа другим лицом, а бремя доказывания обратного и установления действительного автора документа ложится на него самого.

В настоящее время возможно использование электронной подписи при уплате страховых взносов работодателем на работников по обязательному страхованию. Налоговый кодекс Российской Федерации (п. 10 ст. 431) закрепляет, что плательщики, у которых среднесписочная численность физических лиц, в пользу которых производятся выплаты и иные вознаграждения, за предшествующий расчетный (отчетный) период превышает 25 человек, предоставляют расчеты в налоговый орган в электронной форме с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи по телекоммуникационным каналам связи.

Еще одна проблематика регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в цифровой экономике касается применения дисциплинарного взыскания к работнику. В силу статьи 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Если данный акт будет составлен в рамках электронного документооборота, то на практике это может привести к расширению полномочий руководителя для применения дисциплинарного взыскания или его фальсификации.

Новеллой в законодательстве Российской Федерации (с 1 июля 2017 г.) стало внесение изменений в пункт 3.2 статьи 59 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»:

листок нетрудоспособности выдается в форме документа на бумажном носителе или (с письменного согласия пациента) формируется в виде электронного документа, подписанного с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи медицинским работником и медицинской организацией. Для реализации данного нововведения необходимо, чтобы медицинская организация и работодатель были участниками системы информационного взаимодействия, а застрахованное лицо (работник) изъявило свое согласие в письменной форме на формирование листка нетрудоспособности в электронном виде.

Такие нововведения должны снизить бумажный документооборот, что позволит сделать обмен информацией более быстрым и прозрачным, но при этом согласие застрахованного лица на электронный листок нетрудоспособности оформляется исключительно в письменной форме.

На практике есть риск столкнуться с тем, что работник дал письменное согласие на оформление электронного листа нетрудоспособности, а врач медицинской организации не знает, является ли работодатель участником системы информационного взаимодействия. Из этого следует, что при оформлении работнику электронного листка нетрудоспособности работодатель, не зарегистрированный в Единой интегрированной информационной системе «Соцстрах», не сможет его увидеть. В этом случае медицинская организация по просьбе застрахованного лица вправе заменить электронный листок нетрудоспособности на его аналог на бумажном носителе. В информационной системе с помощью программного обеспечения, используемого медицинской организацией, ставится отметка о прекращении действия электронного листка нетрудоспособности (Письмо № 02-09-11/22-05-13462).

Для того чтобы исключить возможность подделать электронный больничный лист, он передается в зашифрованном виде и заверяется усиленной электронной подписью врача медицинской организации, которая при этом предоставляется не бесплатно. Вопрос о покупке медицинской организация должна решать самостоятельно.

Получается, что даже если застрахованное лицо изъявит желание получить электронный листок нетрудоспособности, то этого будет недостаточно, так как медицинский работник и медицинская организация должны обладать усиленной квалифицированной электронной подписью, а работодатель должен быть зарегистрирован в ЕИИС «Соцстрах».

Некоторые работодатели и сегодня смогли организовать у себя ведение опре-

деленных аспектов кадрового делопроизводства в электронном виде, но есть большой процент работодателей, которые по техническим и экономическим причинам не смогут внедрить систему электронного кадрового обеспечения. В силу этого стоит предоставить право самим работодателям выбирать одну из моделей – бумажную или электронную. Касательно работников необходимо сохранить традиционный и привычный для них способ получения услуг. Даже возлагая на работников обязанность использовать электронную подпись в том случае, если работодатель будет использовать систему электронного документооборота, законодательство должно предоставить право работникам получать данные документы на бумажном носителе.

Список литературы

1. Костян И. А., Куренной А. М., Хныкин Г. В. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 4. – С. 10–12.
2. Лютов Н. Л. Социально-трудовые отношения в современном мире // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. – 2017. – № 10. – С. 32–37.
3. Морозов П. Е. Совершенствование трудового законодательства как основа эффективного функционирования договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений // Актуальные проблемы российского права. – 2017. – № 2 (75). – С. 145–151.
4. Рогалева Г. А., Рогалева И. Ю. Анализ концептуальных положений о дифференциации в правовом регулировании труда // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. – 2017. – № 10. – С. 84–89.

References

1. Kostyan I. A., Kurennoy A. M., Hnykin G. V. Trudovoe pravo i cifrovaya ehkonomika: sochetayutsya li oni? [Labor Law and the Digital Economy: are They Combined?]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor Law in Russia and Abroad], 2017, No. 4, pp. 10–12. (In Russ.).
2. Lyutov N. L. Social'no-trudovye otnosheniya v sovremennom mire [Social and Labor Relations in the Modern World]. *Vestnik Universiteta imeni O. E. Kutafina* [Bulletin of the University O. E. Kutafina], 2017, No. 10, pp. 32–37. (In Russ.).

3. Morozov P. E. Sovershenstvovanie trudovogo zakonodatel'stva kak osnova ehffektivnogo funkcionirovaniya dogovornogo regulirovaniya trudovyh otnosheniy i inyh neposredstvenno svyazannyh s nimi otnosheniy [Perfection of the Labor Legislation as a Basis of Effective Functioning of Contractual Regulation of Labor Relations and Other Relations Directly Related to Them]. *Aktual'nye problemy rossiyskogo prava* [Actual Problems of the Russian law], 2017, No. 2 (75), pp. 145–151. (In Russ.).

4. Rogaleva G. A., Rogaleva I. Yu. Analiz konceptual'nyh polozheniy o differenciacii v pravovom regulirovanii truda [Analysis of Conceptual Provisions on Differentiation in the Legal Regulation of Labor]. *Vestnik Universiteta imeni O. E. Kutafina* [Bulletin of the University O. E. Kutafina], 2017, No. 10, pp. 84–89. (In Russ.).

Сведения об авторах

Ирина Юрьевна Рогалева

кандидат юридических наук,
доцент кафедры государственно-правовых
и уголовно-правовых дисциплин
РЭУ им. Г. В. Плеханова.
Адрес: ФГБОУ ВО «Российский
экономический университет
имени Г. В. Плеханова»,
117997, Москва,
Стремянный пер., д. 36.
E-mail: rogaleva.iy@rea.ru

Галина Анатольевна Рогалева

кандидат юридических наук, доцент кафедры
трудового права и права социального
обеспечения Университета имени
О. Е. Кутафина (МГЮА).
Адрес: ФГБОУ ВО «Московский
государственный юридический университет
имени О. Е. Кутафина (МГЮА)»,
125993, Москва,
Садовая-Кудринская ул., д. 9.
E-mail: msal@msal.ru

Information about the authors

Irina Yu. Rogaleva

PhD, Assistant Professor
of the Department
for State-Legal and Criminal
Law Disciplines
of the PRUE.
Address: Plekhanov Russian University
of Economics, 36 Stremyanny Lane,
Moscow, 117997,
Russian Federation.
E-mail: rogaleva.iy@rea.ru

Galina A. Rogaleva

PhD, Assistant Professor
of the Department
for Labor Law and Law
of Social Security of the Kutafin
Moscow State Law University.
Address: Kutafin Moscow State Law University
(MSAL), 9 Sadovaya-Kudrinskaya str.,
Moscow, 123995,
Russian Federation.
E-mail: msal@msal.ru