

Балакшина Таисия Владимировна

бакалавр юрид. наук, студентка
ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»

г. Москва

ЦИФРОВИЗАЦИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Аннотация: в статье рассматриваются актуальные направления внедрения цифровых технологий в трудовые отношения. Во внимание берутся особенности перехода на электронные трудовые книжки, появление электронных сервисов, которые позволят работникам проверить в режиме онлайн заключенный трудовой договор. Кроме того, автор анализирует занятость в дистанционном режиме и приходит к выводу, что необходимо также появление в ТК РФ и электронных трудовых договоров, которые можно будет заключать, не выходя из дома. В статье также предлагаются пути совершенствования трудового законодательства.

Ключевые слова: цифровизация, трудовые отношения, электронная трудовая книжка, электронный трудовой договор, дистанционная занятость.

Активное внедрение цифровизации во все сферы жизни общества обуславливает внесение кардинальных изменений в законодательные акты Российской Федерации. Трудовое право в данном случае не является исключением, наоборот цифровые технологии на трудовые отношения повлияют только в лучшую сторону и выведут их на совершенно новый уровень.

Безусловно, что правовое регулирование трудовых отношений будет вынуждено претерпеть ряд серьезных изменений и в первое время будут сложности в реализации таких новшеств. В связи с этим, представляется актуальным рассмотреть направления внедрения цифровых технологий в трудовом законодательстве и проблемы, которые могут возникнуть.

Так, некоторые ученые считают, что процесс перехода на электронный документооборот в трудовых отношениях необходимо ускорить, поскольку такие

изменения позволят российским работодателям ежегодно в общей сложности экономить миллиарды рублей, которые могут быть направлены на социальные программы.

Одним из направлений, в котором могут быть применены цифровые технологии, являются трудовые книжки. На сегодняшний день в соответствии со ст. 66 ТК РФ «трудовая книжка остается основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника» [1].

Проект закона, определяющий правила и этапы перехода на электронные трудовые книжки, разработал Минтруд и запустил общественное обсуждение. В случае его принятия с 1 января 2020 года до 2027 работодатели будут вести и бумажные книжки, и электронные, передавая данные в ПФР онлайн, а после будет полный переход на электронные [5, с. 171].

М.А. Топилин, министр труда и социальной защиты Российской Федерации, отвечая на вопрос о целесообразности введения электронной книжки, справедливо предупреждает, «что для этого нужны мощные системы защиты информации, архивирование, резервирование и т.д. Поэтому если и вводить такую систему, то очень аккуратно. Но это обязательно надо делать» [4].

Нельзя оставить без внимания и дистанционную работу, которая в условиях коронавирусной инфекции становится очень даже актуальной. Так, во многих сферах экономики современные технологии позволяют выполнять трудовую функцию вне места работы и рабочего места. Возникновение такого вида занятости, как дистанционный труд, привело к появлению в 2013 году в ТК РФ главы 49.1, специально регулирующей особенности труда дистанционных работников. Статья 312.2 ТК РФ прямо закрепила положение, в соответствии с которым «трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами». В связи с этим в трудовые отношения вводится понятие «дистанционный работник» – лицо, заключившее трудовой договор о выполнении работы вне места расположения

работодателя (за исключением надомников), в том числе в другой местности, с использованием сети Интернет и других видов связи.

Так, представляется, что принципы работы смарт-контрактов можно применять к трудовой деятельности дистанционных работников. В наиболее общем виде можно определить смарт-контракт как договор с автоматическим выполнением определенных условий. Эта автоматическая система позволит упростить контроль работодателя за работником. В случае с дистанционным работником именно контроль со стороны работодателя будет являться, с одной стороны, мотивирующим фактором соблюдения трудовой дисциплины, а с другой стороны – способом минимизации рисков работодателя при привлечении дистанционного работника к дисциплинарной ответственности. Удаленность работника от работодателя не должна становиться непреодолимым препятствием для осуществления вышеуказанного контроля. Смарт-контракты облегчат взаимодействие работника и работодателя, упростят механизм контроля [3, с. 218].

Другим решением может стать законодательное закрепление в трудовом законодательстве электронных трудовых договоров. В частности, необходимо закрепить порядок и особенности закрепления трудовых договоров в электронной форме.

Представляется, что электронный трудовой договор – договор, заключенный между работодателем и дистанционным сотрудником не в бумажном, а в электронном виде с использованием усиленной электронной подписи. Такой документ, согласно п. 3 ст. 4, ст. 6 Федерального закона от 06.04.2011 №63-ФЗ «Об электронной подписи», «имеет такую же силу, как и документ на бумажном носителе с собственноручными подписями» [2]. Электронная подпись должна соответствовать одному из форматов, предусмотренных вышеназванным законом.

Особое внимание стоит уделить усиленной квалифицированной электронной подписи. Усиленная квалифицированная электронная подпись – это информация, созданная с использованием средств электронной подписи, позволяющая определить лицо, подписавшее документ, и отследить внесенные в него изменения. Ключ проверки такой электронной подписи указан в специальном

квалифицированном сертификате. Новая ст. 8.1 ТК РФ допускает использование электронной подписи в соответствии с локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения профсоюза. Причем, данная подпись при заключении электронного договора должна быть как у работодателя, так и у работника.

На наш взгляд, необходимо предусмотреть механизм применения электронной подписи в ТК РФ. Для начала – в отношении индивидуального трудового договора, затем можно внедрить электронную подпись в отношениях по социальному партнерству.

Следующее нововведение, возникшее в трудовом праве под влиянием цифровых технологий, – создание электронных сервисов. Роструд готовит запуск нового сервиса, который позволит работникам в режиме онлайн проверить, правильно ли был составлен их трудовой договор. Сервис «Проверь трудовой договор!» уже в скором времени будет доступен на портале Онлайнинспекция.рф, а также пользователям сайта Роструда «Работа в России» (trudvsem.ru), где соискатель вакансии сможет проверить проект договора, который ему предлагает подписать работодатель. Сервис позволит сократить число нарушений в области трудового права.

Стоит отметить, что в развитых странах имеется баланс между трудовыми отношениями, которые осуществляются в электронном формате, и традиционными ценностями, гарантиями работников (право на отдых и частную жизнь). Например, во Франции 8 августа 2016 г. принят «Закон о труде, модернизации социального диалога и обеспечении карьеры», одна из глав которого названа «Адаптация трудового права к цифровой эпохе». Здесь содержится право работника на отключение цифровых устройств (проще говоря, телефона и электронной почты) в целях соблюдения его времени отдыха, отпуска, а также частной и семейной жизни. То есть в нерабочее время французские работники вправе не отвечать на звонки и электронные письма работодателя. Таким образом, в выходные и праздничные дни французы практически «недоступны».

Внедрение новых технологий способно переформатировать трудовое право: само это понятие, его содержание, механизм действия и т.д. Введение электронного делопроизводства – один из первых и необходимых шагов по решению задач, стоящих перед трудовым правом. Это не только объективная необходимость, но и составная часть целей и задач экономики, развитие которой невозможно без трудовых отношений. Выгоду от внедрения цифровых технологий должны получить все: и государственные органы, и работники, и работодатели.

В связи с вышеизложенным, одним из путей решения проблемы влияния цифровых технологий на трудовое право считаем:

1. Необходимо внести на законодательном уровне изменения и дополнения в Трудовой кодекс и другие законодательные акты в аспекте закрепления таких легальных понятий, как электронные трудовые книжки, дистанционные работники, электронный трудовой договор, электронная подпись, электронные сервисы.

2. Кроме того, необходимо закрепить положения, которые будут регламентировать более подробно содержание таких новых институтов в трудовом законодательстве.

Внесение таких изменений позволит достичь максимального эффекта и пользы от внедрения цифровых технологий в сферу трудового права. Переход всех сфер общественных отношений на электронный документооборот неизбежен, поэтому если не будет законодательных основ, которые создадут основу охраны и защиты законных прав и интересов граждан на электронной платформе, то это может привести к их многочисленным нарушениям.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – №1 (ч. 1). – Ст. 3.

2. Федеральный закон от 06.04.2011 №63-ФЗ (ред. от 23.06.2016) «Об электронной подписи» (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 11.04.2011. – №15. – Ст. 2036.

3. Лескина Э.И. ИСО-технологии в трудовом праве как новое направление цифровизации трудовых отношений // Новеллы права и политики 2018: материалы Международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 216–219.

4. Топилин М.А. Каждому – по труду // Российская газета. – 2018. – №2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2018/01/09/maksim-topilin-v-prodovolstvennoj-korzine-slishkom-mnogo-hleba.html> (дата обращения: 06.05.2020).

5. Шитов А.Н. Влияние цифровых технологий на трудовое право // Образовательная система в вопросах совершенствования правовой культуры: сборник научных трудов. – Казань, 2019. – С. 169–174.