

ТРУДОВОЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**LABOUR LAW; SOCIAL WELFARE LAW**

Научная статья

УДК 349.2

DOI 10.33184/vest-law-bsu-2022.15.7

Удальцова Наталья Вячеславовна

Санкт-Петербургский университет государственной противопожарной службы МЧС России, Санкт-Петербург, Россия, udaltsova@mail.ru

**ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: НОВАЦИИ И ИХ ОЦЕНКА**

Аннотация. Автор анализирует процессы цифровизации в трудовых отношениях, выделяет актуальные вопросы и нововведения в этой сфере, а также возникающие проблемы. Выделяются негативные для наименее защищенных слоев населения стороны цифровизации и дается авторская оценка возможных вариантов разрешения возникающих сложностей. Автор приходит к выводу об общей полезности цифровизации для повышения эффективности и производительности труда и делает акцент на повышении роли законодательных и правоприменительных органов в деле оперативного разрешения правовых коллизий и ситуаций возможного нарушения прав работников.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовое право, цифровизация, трудовая книжка, цифровой листок нетрудоспособности

Для цитирования: Удальцова Н.В. Правовые последствия цифровизации трудовых отношений: новации и их оценка / Н.В. Удальцова // Вестник Института права Башкирского государственного университета. 2021. № 4. С. 50–54. DOI 10.33184/vest-law-bsu-2022.15.7.

Original article

Udaltsova Natalya Vyacheslavovna

Saint-Petersburg University of State Fire Service of the Ministry of EMERCOM of Russia, Saint Petersburg, Russia, udaltsova@mail.ru

LEGAL EFFECT OF THE DIGITALIZATION OF LABOR RELATIONS: INNOVATIONS AND THEIR EVALUATION

Abstract. In this article, the author analyzes the processes of digitalization in labor relations, highlights current issues and innovations in this area, and also identifies some problems. Further, the negative aspects of digitalization for the most vulnerable groups of society are determined and the author's assessment of possible options for solving the emerging difficulties is given. The author concludes that digitalization is generally useful for increasing efficiency and productivity, and emphasizes the role of legislation and law enforcement agencies in the expeditious resolution of legal conflicts and situations of possible rights violations employees.

Keywords: labor relations, labor law, digitalization, employment book, digital disability certificate

For citation: Udaltsova N.V. Legal Effect of the Digitalization of Labor Relations: Innovations and Their Evaluation. *Vestnik Instituta prava Bashkirskogo gosudarstvennogo universiteta* = *Bulletin of the Institute of Law of the Bashkir State University*, 2022, no. 3, pp. 50–54. DOI 10.33184/vest-law-bsu-2022.15.7 (In Russian).

Последние десятилетия проходят под девизом цифровизации всех сфер общественной жизни. Цифровизация внедряется и в сферу государственно-властных, управленческих, корпоративных отношений, меняет сложившиеся за десятилетия правила и практику правовых отношений.

Трудовое право всегда отличалось консерватизмом, так как трудовые отношения и их документальное сопровождение зачастую влияют на судьбы людей и их финансовое благополучие, поэтому какие-либо новации здесь должны быть тщательно продуманы.

Курс Правительства РФ на цифровизацию в последние годы коснулся и трудовых отношений. Одним из важных нововведений последних лет следует назвать внедрение электронных технологий в трудовые отношения и кадровый документооборот.

В соответствии с Федеральным законом от 16 декабря 2019 г. № 439 в Трудовой кодекс РФ были внесены важные изменения, касающиеся отражения сведений о трудовой деятельности граждан. Так, в отношении тех, кто впервые устраивается на работу, с 2021 г. не должны оформляться трудовые книжки, а

все сведения формируются в электронном виде. Соответственно, лица, у которых уже имелись трудовые книжки в бумажном виде, в переходный период с 2020 г. определяли, какую форму ведения сведений о работе выбрать.

Полемика о цифровых трудовых книжках продолжалась последние лет 10, но теперь мы уже можем считать это свершившимся фактом. Многие оставили трудовые книжки в бумажном виде, имея некоторые опасения насчет надежности электронных данных. Обоснованность этих опасений еще стоит проверить на практике, но о первых впечатлениях можно говорить уже сейчас.

Очевидными достоинствами электронной цифровой книжки можно назвать быструю передачу информации о внесении записи о приеме на работу или увольнении человека, возможность внесения исправлений в отображаемые сведения, защищенность данных (бумажные трудовые книжки могут быть утеряны) и т. п. Надо сказать, что данные о работе и начислениях давно формируются в базе Пенсионного фонда РФ, и каждый человек может посмотреть в режиме реального времени все сведения, а также заказать электронную выписку о пенсионных начислениях, поэтому больших проблем с переходом на электронные трудовые книжки возникнуть не должно.

Тем не менее некоторые авторы отмечают настороженность граждан по этому поводу. Так, приводятся данные социологического опроса, согласно которому около 43 % опрошенных отнеслись к нововведению положительно, 37 % – отрицательно, остальные 20 % – нейтрально [1, с. 115]. Причиной является как общее недоверие к электронным данным, так и конкретные недостатки. Отмечается сложность подключения к сети Интернет и специальным сервисам отдельных организаций, необходимость покупки для этого специальных программных средств и средств защиты информации. Кроме того, вопрос вызывает защищенность электронных данных от уничтожения и незаконного доступа, надежность оборудования, предназначенного для хранения данных.

Еще одним резонансным нововведением является внедрение электронной формы листа нетрудоспособности, который должен устранить коррупцию при выдаче больничных листов и предоставление подложных документов. Надо сказать, что этот вопрос вызвал меньше споров в обществе, чем электронные трудовые книжки, и показал свою эффективность, существенную экономию времени, удобство проведения начислений и пр. Безусловно, для работы с электронными больничными листами требуются как технические средства, так и обученный персонал, но эти моменты вполне устранимы, поэтому серьезных сложностей у работников и у работодателей не возникает.

Цифровизация внесла некоторые коррективы и в процессуальные права граждан. Так, согласно ст. 392 ТК РФ уволенный по инициативе работодателя работник имеет право обратиться в суд с иском о восстановлении на

работе в течение месяца с момента получения трудовой книжки или копии приказа. В случае с электронной книжкой данная формальность уже не имеет существенного значения, если у уволенного работника есть возможность и соответствующие навыки работы с интернет-сервисами. В этой связи справедливо поднимается вопрос о целесообразности дифференциации сроков исковой давности при рассмотрении трудовых споров для лиц, являющихся и не являющихся пользователями сети Интернет [2, с. 59]. Соблюдение принципа процессуального равенства сторон становится главенствующим и при внедрении цифровизации в деятельность органов правосудия, и это тоже нужно учитывать [3, с. 51].

В связи с этим требуется корректировка не только трудового законодательства, но и процессуальных норм. Весьма полезным будет разрешение этих вопросов Верховным Судом РФ в специальном постановлении Пленума, чтобы практика применения законодательства была единообразной.

В некоторой степени цифровая форма ведения трудовой книжки снимает ответственность и устраняет сложности работодателя, связанные с обязанностью своевременной и в надлежащей форме передачи бумажной трудовой книжки работнику после прекращения трудовых отношений.

Вопросы цифровизации ставят новые задачи по подготовке персонала организаций, в том числе работников кадровых подразделений, повышению их квалификации и обучению новым навыкам работы в цифровой среде. Наименее защищенными могут стать работники предпенсионного возраста, которые менее способны к переобучению, что может стать дополнительным инструментом давления на таких лиц со стороны руководства организаций. Несмотря на то что в 2018 г. в УК РФ введена ст. 144.1, предусматривающая ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, формальная неготовность к работе в цифровой среде может стать объективным критерием отказа в приеме на работу или увольнения с должности таких лиц на законных основаниях.

Таким образом, считаем, что цифровые технологии в трудовых и связанных с ними отношениях несут много положительного: повышается эффективность труда в целом, управленческая дисциплина, снижается нагрузка на сотрудников (в том числе кадровых и финансовых подразделений) и т. п. В то же время возникают трудности и объективные негативные последствия, что в целом не должно обесценивать те плюсы, которые обеспечивает цифровизация. Требуется время и законодательная корректировка отдельных вопросов, а не отмена внедренных новых информационных технологий, которые повышают эффективность и производительность труда. От правотворческих и правоприменительных органов требуется своевременное реагирование на возникающие проблемы в этом необратимом уже процессе.

Список источников

1. Чернецова А.Г. Электронные трудовые книжки: особенности и перспективы введения в России / А.Г. Чернецова, А.Е. Маст // Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. – 2020. – № 2. – С. 113–116.
2. Малкеров В.Б. Трудовые отношения в условиях цифровизации экономики / В.Б. Малкеров // Вестник Уральского юридического института МВД России. – 2021. – № 1. – С. 57–60.
3. Минаев В.А. Инновационные технологии в осуществлении правосудия / В.А. Минаев, Е.А. Королева // Администратор суда. – 2019. – № 3. – С. 51–53.

References

1. Chernetsova A.G., Mast A.E. Electronic Labor Books: Features and Prospects of Introduction in Russia. *Vestnik Sibirskogo universiteta potrebitel'skoj kooperacii = Bulletin of the Siberian University of Consumer Cooperation*, 2020, no. 2, pp. 113–116. (In Russian).
2. Malkerov V.B. Labor Relations in the Context of the Digitalization of the Economy. *Vestnik Ural'skogo yuridicheskogo instituta MVD Rossii = Bulletin of the Ural Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2021, no. 1, pp. 57–60. (In Russian).
3. Minaev A.V., Koroleva E.A. Innovative Technologies in Justice. *Administrator suda = Court's Administrator*, 2019, no. 3, pp. 51–53. (In Russian).

Информация об авторе

Удальцова Наталья Вячеславовна – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Санкт-Петербургского университета государственной противопожарной службы МЧС России

Information about the Author

Udaltsova Natalya Vyacheslavovna – Candidate of Sciences (Law), Assistant Professor of the Chair of Labor Law, Saint-Petersburg University of State Fire Service of the Ministry of EMERCOM of Russia

Статья поступила в редакцию 19.05.2022; одобрена после рецензирования 19.06.2022; принята к публикации 20.06.2022.

The article was submitted 19.05.2022; approved after reviewing 19.06.2022; accepted for publication 20.06.2022.