

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: НЕОБХОДИМОСТЬ ОБНОВЛЕНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

DIGITALIZATION OF LABOR RELATIONS: THE NEED FOR LEGAL REGULATION UPDATE

N. Orekhova

Summary. The article examines the main directions of changes in the legal regulation of labor relations in the context of ongoing digitalization processes. It is noted that digitalization has affected virtually all aspects of labor relations, which has determined the need for the creation of a portal for monitoring the content of employment contracts and other documentation in a remote mode. The article also presents examples of judicial practice that demonstrate the existence of issues in the field of remote labor relations and the necessity of strengthening the legal framework for their regulation. The conclusion is made regarding the advisability of updating the legal framework concerning the process of concluding employment contracts in an online format, signed with an electronic signature, defining the legal status of electronic labor books, and establishing employer responsibilities for the timeliness and completeness of updating the digital database when preparing documentation in electronic form.

Keywords: digitalization, labor relations, employer, employee, judicial practice, issues, solutions.

Орехова Наталья Леонидовна

кандидат юридических наук, доцент, Северо-Западный институт управления — филиал РАНХиГС при Президенте РФ (г. Санкт-Петербург)
nataliaorekhova@bk.ru

Аннотация. В статье рассмотрены основные направления изменения правового регулирования трудовых отношений в контексте происходящих процессов цифровизации. Отмечено, что цифровизация затронула фактически все процессы трудовых отношений, определила необходимость создания портала, посредством которого производится мониторинг трудовых договоров и другой документации в дистанционном режиме. Также представлены примеры судебной практики, которые доказали наличие прецедентов в сфере дистанционных трудовых отношений и необходимости укрепления правовой базы по их законодательному регулированию. Сделан вывод, что целесообразно обновить правовую базу в отношении процесса заключения трудового договора в формате онлайн, подписываемого электронной подписью, определить правовой статус электронной трудовой книжки и расширить ответственность работодателей за несвоевременность и неполноту обновления цифровой базы при составлении документации в электронном виде.

Ключевые слова: цифровизации, трудовые отношения, работодатель, сотрудник, судебная практика, проблемы, пути решения.

В настоящее время Российская Федерация вступила в эпоху цифровых отношений, которые затронули фактически все отрасли экономики. Не обошли стороной цифровизацию и сферу трудовых отношений, которые находятся под регулированием государства [1]. При этом данная тенденция развивается в последние 10 лет, в контексте перехода страны на 4 промышленную революцию посредством информатизации всех областей жизнедеятельности.

В условиях функционирования Концепции Индустрии 5.0, которая объединяет потенциал искусственного интеллекта, человека и цифры, наблюдаются существенные трансформации в сфере труда под воздействием рекомендаций, выносимых Международной организации труда, и стремительного развития технологий.

При этом цифровизация затронула в сфере трудовых отношений несколько глобальных трендов:

1. регулирование нестандартных форм занятости, дистанционную или онлайн форму работы, работу по гибкому графику в условиях нестационарного рабочего места.

2. цифровизация оформления документов, отражающих условия трудовых взаимоотношений, возникающих между работодателем и работником. В частности — это цифровой формат электронных трудовых книжек, трудовых договоров, а также составление различной кадровой документации.
3. цифровизация трудоустройства безработных в условиях гибкого рынка, которая проводится службами занятости.

Все приведенные концепции реализуются согласно Стратегии правительства Российской Федерации по развитию информационного общества [2] и программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [3], согласно которой рынок труда должен учитывать требования цифровой экономики, а значит необходимо совершенствование нормативно-правовой документации, обеспечивающей регулирование трудовых отношений.

Данные вопросы активно обсуждаются в учёном обществе, в котором отмечается, что под воздействием цифровизации в последние годы модернизируются за-

конодательство, регламентирующие трудовые отношения в стране [4].

Так, начиная с 2019 г. Гражданский кодекс регулирует трудовые отношения в рамках цифровой экономики. Примером является статья 65.1 [5], которая определяет юридически значимыми сообщения для последствий лица, с момента доставки ему этого сообщения в части общения его с работодателем в условиях цифровых систем.

Кроме того, Минтруд разработал портал, который позволяет проверять содержание трудового договора на его соответствие нормы трудового законодательства [6]. При этом предусматривается возможность заключения дистанционных трудовых договоров через ГЭЦП электронный трудовой договор. В этой системе составляется текст трудового договора, который подписывается путём электронной подписи. Такой документ заверяют работники, имеющие доступ к документам этой системы, что обеспечивает определённую защиту прав и интересов как работника, так и работодателя.

Предоставляются Минтрудом и электронные услуги по проверке трудового договора на платформе «Работа в России», давая возможность оценивать законодательную состоятельность трудового договора, и, при наличии нарушения, сотрудник может обратиться в государственную трудовую инспекцию.

Таким образом, постепенно наблюдается адаптация действующего законодательства, регламентирующего трудовые взаимоотношения между работодателем и работником к цифровой действительности.

Рассматривая более подробно, стоит обратить внимание на статью 8.1 Трудового кодекса Российской Федерации [7], в которой определено новое понятие письменной формы документов, составляемой в электронной форме, которое предусматривает возможность использования электронной подписи. Кроме того, в документе представлена возможность использования электронного документооборота в оформлении трудовых взаимоотношений. Электронная подпись при этом классифицирована как простая усиленная неквалифицированная и квалифицированная.

Несмотря на формат заключения договора работодатель, согласно Трудового кодекса, должен ознакомить работника со всеми кадровыми документами под роспись, что также может производиться в электронном виде.

Отдельного рассмотрения требует вторая категория реализации трудовых взаимоотношений, которая представлена электронным документооборотом, а именно электронными трудовыми книжками.

Возможность фиксации трудовых отношений сотрудника и работодателя в электронном виде началась с декабря 2019 г., после чего в трудовой кодекс, а именно статью 66.1 вносились несколько раз изменения. Так, с 2020 г. в каждом случае работодатель обязан формировать информацию о трудовой деятельности и стаже в электронном виде. При этом необязательно использовать термин «электронная трудовая книжка», во многих она значится как система персонифицированного учёта.

В статье 66.1 ГК РФ уточняется, что посредством этой системы информация о работнике передается в пенсионные фонды, а также иные органы государственной власти, которые так или иначе задействованы в начислении пенсионного стажа сотруднику [8].

Таким образом, в настоящее время отсутствует законодательно установленный термин «электронная трудовая книжка», но, по сути, он представляет собой совокупность сведения о трудовой деятельности и стаже сотрудника, в том числе его переводах на постоянную работу, увольнениях, взысканиях и другой информации. Это файлы внутреннего обмена информации о сотрудниках, которые включают в себя информацию, согласно статье 66.1 Трудового кодекса. В их числе:

1. страховой номер индивидуального лицевого счёта сотрудника
2. фамилия, имя, отчество.
3. наименование работы и все сведения о работодателе
4. сведения о характере выполняемых работ в периоде работы
5. информация о введении страхователем трудовой книжки.

Однако стоит отметить, что отсутствие обязанностей работодателя передавать информацию о всех награждениях и потерях работника является пробелом законодательства, поскольку не позволяет зачастую претендовать сотрудникам на более высокие должности.

Кроме того, работодатель обязан предоставлять информацию о работнике и его трудовой деятельности любым способом в период не позднее трёх рабочих дней со дня подачи заявления об увольнении или при прекращении трудового договора. При этом на работодателя возлагается материальная ответственность за незаконное лишение работника возможности трудиться [9].

Однако в настоящее время не урегулированным остается вопрос о предоставлении работодателем ошибочных данных. Если работник обнаружил неверную информацию о своей трудовой деятельности, представленную в ПФР посредством источников электронной связи, он должен обратиться с письменным заявлением сначала к работодателю, а тот должен выявленные ошибки устранить.

Однако сроки, в которые должны устраняться данные ошибки не прописаны. Поэтому статью также следует дополнить конкретизацией срока исправления ошибочной информации, передаваемой в ПФР, что позволит повысить качество статистического учёта и проведение проверочных мероприятий.

Очевидным пробелом законодательства является угроза возможности утечки персональных данных по трудовой деятельности сотрудников, поскольку в настоящее время электронной грамотностью обладают далеко не все сотрудники. Поэтому каждый работник должен иметь право выбора: оставлять себе бумажную трудовую книжку либо полностью переходить на электронную и уже самостоятельно решать для себя, каким образом он будет работодатель должен фиксировать его трудовые отношения.

В судебной практике в последние годы встречается множество спорных моментов, которые связаны с оформлением документов по трудовым отношениям в электронном виде. При этом единого мнения не выработано о допустимости использования электронных документов в кадровом делопроизводстве.

Так, примером является Решение № 2-625/2025 2-625/2025(2-7232/2024);~М-6669/2024 2-7232/2024 М-6669/2024 от 26 января 2025 г. по делу № 2-625/2025. В данном деле Истец, ФИО1, обратилась в суд с иском к АО «ТБанк» с просьбой установить факт трудовых отношений, взыскать компенсацию за неиспользованные дни отпуска и моральный вред. Она утверждала, что в период с указанной даты она работала в АО «ТБанк» в качестве менеджера по продажам банковских продуктов, выполняя свои обязанности дистанционно. Истец указала на регулярное обучение, контроль со стороны руководства, а также установленные рабочие часы и нормы по выполнению задач, что подтверждало наличие трудовых отношений [10].

Ответчик, АО «ТБанк», в своих возражениях отрицал наличие трудовых отношений, утверждая, что между сторонами был заключен договор возмездного оказания услуг, который был расторгнут.

Суд пришел к выводу, что наличие трудовых отношений между ФИО1 и АО «ТБанк» все же имело место. Суд отметил, что отсутствие оформленного трудового договора не исключает возможность признания отношений трудовыми, если работник выполнял свои обязанности, сотрудничая с работодателем. Было пояснено, что трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к работе по поручению работодателя и под его контролем, что в данном случае и имело место.

Кроме того, именно на работодателя лежит обязанность доказывать отсутствие трудовых отношений. В связи с этим, было установлено наличие трудовых отношений между истцом и ответчиком и удовлетворены исковые требования ФИО1.

Рассмотренное решение показывает особенности трудовых отношений в дистанционном формате. При этом возникают вопросы, связанные с подписанием электронной подписи работниками. Так, зачастую работник подает иск против работодателя, настаивая на том, что он не подписывал документ электронной подписью либо подпись недействительна.

Примером является решение Кызылского городского суда Республики Тыва 11.10.2024 по делу № 2-5788/2024 [11] по иску о незаконном увольнении на основании якобы поддельных документов.

Согласно этого дела, менеджер банка был уволен в результате злоупотребления своими возможностями. Причина увольнения была обозначена согласно 81-й статье Трудового кодекса. При этом сотрудник пытался доказать, что документы, которые обуславливают возникновение его материальной ответственности и выполнение им правил трудового распорядка подделано, подпись получена обманным путём.

Однако работодатель предоставил все доказательства, что был использован сервис КЭДО, документ подписан усиленной неквалифицированной электронной подписью сотрудника, она соответствует действительности и является аналогом собственноручной подписи. Суд вынес решение в пользу банка.

Приведенные решения показывают, что работодатель при ведении цифровой документации трудовых отношений обязан обеспечить ей надежную защиту от возможных злоупотреблений со стороны работников. Электронная подпись, особенно усиленная, имеет юридическую силу и является доказательством в суде. Работников необходимо знакомить с последствиями использования электронной подписи.

Таким образом, решения судов являются прецедентами, которые формируют правоприменительную практику в сфере дистанционных трудовых отношений и подчеркивают необходимость соблюдения прав работников и работодателей в условиях цифровизации.

Однако законодательство нуждается в обновлении, поскольку имеющаяся судебная практика показывает много пробелов, которые снижают эффективность правового регулирования. Необходимо обновить правовую

базу в отношении процесса заключения трудового договора в формате онлайн, подписываемого электронной подписью. Кроме того, следует определить правовой статус электронной трудовой книжки.

Также целесообразно установить ответственность работодателей за своевременность и полноту обновления цифровой базы при составлении документации в электронном виде, и разработать стандарт по ведению электронного документооборота кадровой документа-

ции, в отношении фактов всех трудовых отношений с сотрудниками.

Все это будет содействовать созданию максимально комфортных условий для всех участников трудовых отношений в контексте развития технологического прогресса и цифровизации основных процессов, обеспечит защиту прав и интересов, как работников, так и работодателей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Орехов С.Ю. Пространственная динамика развития зеленых зон города Калининграда // Тенденции и перспективы развития естественно-научных исследований в современных условиях: Материалы II Международной научно-практической конференции, посвященной 30-летию юбилею естественно-географического факультета, Карачаевск, 15 декабря 2023 года. — Карачаевск: Карачаево-Черкесский государственный университет им. У.Д. Алиева, 2023. — С. 159–167.
2. Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы»
3. Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 N 1632-р Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации»// <https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-pravitelstva-rf-ot-28072017-n-1632-r-ob-utverzhenii/>
4. Пучкова В.В. Правовое регулирование трудовых отношений в условиях формирования и развития цифровизации: проблемы и перспективы развития // Право и государство: теория и практика. 2025. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-trudovyh-otnosheniy-v-usloviyah-formirovaniya-i-razvitiya-tsifrovizatsii-problemy-i-perspektivy-razvitiya> (дата обращения: 22.09.2025).
5. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 31.07.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.08.2025)// https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
6. Сагандыков М.С. Государственная политика в сфере правового регулирования труда в условиях цифровизации экономики// Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 1. — 2023. — С. 22–39.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2025)// https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
8. Трудовое право России: учебник / А. В. Гребенщиков, Н. И. Дивеева, Е. Н. Доброхотова и др.; под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — Москва: Проспект, 2021. — 672 с
9. Рыбаков М.С. Правовое регулирование труда в условиях цифровой реальности: основные тенденции развития законодательства. Молодой ученый. — 2023. — № 1 (148). — С.188–194
10. Решение № 2-625/2025 2-625/2025(2-7232/2024;)~М-6669/2024 2-7232/2024 М-6669/2024 от 26 января 2025 г. по делу № 2-625/2025// <https://sudact.ru/regular/doc/L5tLnJKpkV5m/>
11. Решение Кызылского городского суда Республики Тыва 11.10.2024 по делу № 2-5788/2024// <https://sudact.ru/regular/court/reshenya-kyzylskii-gorodskoi-sud-respublika-tyva/>

© Орехова Наталья Леонидовна (nataliaorekhova@bk.ru)

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»