



## ЭЛЕКТРОННЫЙ КАДРОВЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ: ОТ ПРАВОВОГО ЭКСПЕРИМЕНТА К ПРАКТИКЕ

С.Ю. Головина<sup>1</sup>, Л.В. Зайцева<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Уральский государственный юридический университет им. В.Ф. Яковлева, г. Екатеринбург, Россия

<sup>2</sup> Тюменский государственный университет, г. Тюмень, Россия

### Информация о статье

Дата поступления –

08 ноября 2021 г.

Дата принятия в печать –

11 апреля 2022 г.

Дата онлайн-размещения –

20 июня 2022 г.

### Ключевые слова

Электронный кадровый документооборот, правовой эксперимент, трудовой договор, локальные нормативные акты работодателя, электронный документ, защита трудовых прав

Внедрение в управленческие процессы электронных технологий привело к необходимости нормативно урегулировать вопросы применения электронного кадрового документооборота. Весной 2020 г. в России проводился правовой эксперимент по использованию электронных документов, связанных с работой. Его результаты стали основой для введения соответствующих поправок в Трудовой кодекс РФ. Авторы предлагают результаты критического анализа как промежуточных итогов правового эксперимента, так и проекта закона о внесении в Трудовой кодекс РФ новой статьи 22.1. На основе обобщения судебной практики по трудовым спорам, связанной с оценкой электронных доказательств, сформулированы выводы и предложения по совершенствованию действующего законодательства.

## ELECTRONIC PERSONNEL DOCUMENT MANAGEMENT: FROM LEGAL EXPERIMENT TO PRACTICE

Svetlana Yu. Golovina, Larisa V. Zaytseva

<sup>1</sup> Ural State Law University, Yekaterinburg, Russia

<sup>2</sup> University of Tyumen, Tyumen, Russia

### Article info

Received –

2021 November 08

Accepted –

2022 April 11

Available online –

2022 June 20

### Keywords

Electronic personnel document management, legal experiment, employment contract, local regulations of the employer, electronic document, protection of labor rights

The subject. The introduction of electronic technologies into management processes has led to the need to regulate the issues of the use of electronic personnel document management (further - EPDM). In the spring of 2020, Russia was conducting a legal experiment on the use of electronic documents related to work. As part of this experiment, according to the rules established by federal law, individual employers voluntarily refuse to issue certain types of personnel documents in paper form. It concerned employment contract and other contracts with an employee (on financial responsibility, apprenticeship), a vacation schedule, employee statements, as well as regulatory and organizational and administrative documents of the employer on labor (orders on admission, dismissals, penalties, etc.). The results of this experiment became the basis for the introduction of appropriate amendments to the Labor Code of the Russian Federation.

The main purpose of the study is to develop recommendations for improving the current labor legislation for the legalization of electronic personnel document management as part of a system of measures to achieve the maximum balance of interests of employees and employers.

The main methods of the research are the analysis and generalization of judicial practice on labor disputes related to the evaluation of electronic evidence, the practice of using electronic personnel document management by individual employers, both participating and not participating in the legal experiment conducted at the federal level.

The main results, scope of application. The preliminary results of above mentioned experiment have been summarized and an assessment of the validity and potential effectiveness of the draft law submitted to the Russian Federal Assembly has been given. The authors propose the results of a critical analysis of the interim results of the legal experiment on the

introduction of EPDM. The authors demonstrate the pros and cons of electronic document management in terms of the readiness of the current legislation for it, as well as subjects of labor relations. The innovations of the prepared draft law on the introduction of a new article 22.1 to the Russian Labor Code as well as its positive aspects and some shortcomings are considered. Not only legal and technical shortcomings are indicated, but also some fundamental substantive contradictions. For example, a negligent attitude to the involvement of employees in making managerial decisions in the social and labor sphere due to the establishment of a trade union monopoly in a number of issues of social dialogue when introducing electronic personnel document management. The draft law does not consistently address issues related to security, enhanced qualified signature and the costs associated with obtaining it by an employee. The modern attitude of Russian courts to electronic evidence in labor disputes is demonstrated by the example of judicial practice. These examples demonstrate the most pressing issues of the introduction and use of EPDM, which need to be resolved at the legislative level. There is a need for effective protection of all participants in labor relations in the context of the development of digital technologies and their implementation in the daily life of each person.

Conclusions. Adoption of new federal law regulating EPDM was necessary to establish general rules for employee-employer interaction in the digital environment, as well as for legalization of the exchange of electronic documents as a way of labor management.

### 1. Введение

Внедрение цифровых технологий в сферу организации и управления трудом, безусловно, влияют на трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения [1; 2]. Принятие работодателем управленческих решений, доведение их до работников, исполнение и контроль за исполнением с помощью систем электронного документооборота, электронной почты, биометрического и другого электронного контроля формирует новые субъективные права и обязанности материального и процедурного характера.

Внедряемые сегодня достаточно широко системы электронного документооборота (далее – СЭД) имеют своей целью повышение эффективности процессов управления при помощи ускорения распространения информации, необходимой для организации производства, ее унификации, строгого учета и контроля. О преимуществах внедрения СЭД сегодня уже не спорят, их позитивное влияние на эффективность управления и повышение производительности труда отмечали многие ученые и специалисты в сфере управления персоналом [3].

Определений понятия «система электронного документооборота» множество [4], но в целом они носят технический характер и мало отличаются друг от друга. Обобщив признаки СЭД, содержащиеся в разных определениях, можно ее характеризовать как систему автоматизации работы с информационными документами на протяжении всего их жизненного цикла (создание, изменение, хранение, поиск,

классификация и пр.), а также процессов взаимодействия между сотрудниками. При этом под документами в первую очередь подразумеваются неструктурированные электронные документы (файлы *Word*, *Excel* и пр.). Как правило, СЭД включает в себя электронный архив документов, систему автоматизации деловых процессов и поддержку функциональности делопроизводства.

В 2019–2020 гг. Банк «Открытие» и Московская школа управления СКОЛКОВО провели третье исследование готовности малого и среднего бизнеса к цифровой экономике (*Business Digitalization Index, BDI*). Оператором исследования выступил Аналитический центр НАФИ. По данным этого исследования за последние полгода уровень цифровизации предприятий малого и среднего бизнеса Москвы и российских регионов вырос и сегодня равен 50 пунктам по шкале от 0 до 100 (рост на 5 пунктов с прошлого года). Несмотря на рост индекса цифровизации бизнеса, значение в 50 пунктов свидетельствует, что бизнес готов только наполовину. При этом высокий уровень цифровизации имеют всего 11 % компаний. Среди компаний среднего бизнеса доля достигает 20 %, среди индивидуальных предпринимателей – 10 %, среди микро- и малых предприятий – 12–15 %. Выросла доля предпринимателей, считающих, что цифровизация повышает удобство ведения бизнеса (с 34 до 57 %), увеличивает скорость работы (с 33 до 53 %). Продолжается переход компаний на электронный документооборот: 81 % компаний малого и среднего бизнеса отказался от бумажного докумен-

тооборота частично или полностью<sup>1</sup>. Представляется, что в крупных компаниях электронный документооборот представлен еще более масштабно, причем во всех его видах, начиная от производственного, управленческого и заканчивая налоговым.

Согласно базе *TAdviser*, наиболее активно СЭД в России внедряются в государственном секторе. В первую пятерку также входят отрасли финансовых услуг, строительство, торговля и машиностроение. По итогам 2019 г. проекты внедрения СЭД чаще всего реализовывались в торговле, строительстве, медицине и госсекторе<sup>2</sup>. По данным 2019 г. в пятерку федеральных округов с наибольшим распространением проектов СЭД входят Центральный, Приволжский, Сибирский, Северо-Западный, Уральский. Города, в которых зарегистрировано большее число проектов СЭД по итогам 2019 г. – Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Самара и Казань<sup>3</sup>.

## 2. Правовой эксперимент по введению кадрового электронного документооборота

Весной 2020 г. в стране стартовал эксперимент по использованию электронных документов, связанных с работой, правила проведения которого определены Федеральным законом от 24 апреля 2020 г. № 122-ФЗ<sup>4</sup> (далее – Закон № 122-ФЗ), который, как предусматривалось вначале, должен был продлиться до 31 марта 2021 г. и привести к подготовке предложений о внесении изменений в трудовое законодательство Российской Федерации в части использования в сфере трудовых отношений электронных документов, связанных с работой. Но позднее срок действия указанного закона, а следовательно, и предусмотренного им эксперимента, был продлен до 15 ноября 2021 г. Так как закон касается кадрового электронного документооборота, то результаты его реализации вполне могут повлиять и на регулирование общих правил для всех типов СЭД. Закон предусматривает добровольное участие в эксперименте работодателей и работников, а также возможность выбора – использовать систему «Работа Рос-

сии» (распределенная «федеральная» СЭД) или параллельно с ней информационную систему работодателя (локальный СЭД). Порядок проведения эксперимента утвержден приказом Минтруда России от 14 мая 2020 г. № 240н. В рамках эксперимента работодатели отказываются от кадровых документов двух типов, оформляемых в бумажной форме в силу закона:

а) документов, для которых бумажная форма является требованием закона (например, трудовой договор, договор о материальной ответственности, ученический договор, график отпусков, заявление об увольнении по инициативе работника и др.);

б) документов, с которыми работника нужно ознакомить под роспись (приказы о приеме на работу, переводах, увольнении, дисциплинарной ответственности, уведомления об увольнении по сокращению численности или штата работников, локальные нормативные правовые акты, касающиеся выполняемой работником работы).

Первоначально в эксперимент вступили 18 работодателей, впоследствии их число увеличивалось. Учитывая, что заявления об участии в эксперименте можно было подать до 30 мая 2021 г. и представлять информацию о результатах проведения эксперимента до 15 августа 2021 г., число участников менялось. По данным Минтруда России на конец мая 2021 г. число работодателей – участников эксперимента составило 381<sup>5</sup>.

Особенности реализации проектов электронного кадрового документооборота (далее – ЭКДО) тесно связаны как с требованиями трудового и социально-обеспечительного законодательства, императивные нормы которых сегодня не позволяют сторонам трудовых отношений договориться об отмене бумажных форм отдельных документов и заменить порядок обязательного ознакомления с кадровыми документами на электронное, так и с особенностями архивного дела, связанного с необходимостью длительного хранения кадровых документов (50 и

<sup>1</sup> Пандемия и переход компаний на «удаленку». Индекс цифровизации малого и среднего бизнеса // Аналитический центр НАФИ. 7 июля 2020. URL: <https://nafi.ru/analytics/pandemiya-i-perekhod-kompaniy-na-udalenuku-indeks-tsifrovizatsii-malogo-i-srednego-biznesa/>.

<sup>2</sup> СЭД в России: отраслевая специфика // *TAdviser*. Государство. Бизнес. IT. 9.12.2020. URL: <https://www.tadviser.ru/index.php>.

<sup>3</sup> География СЭД/ЕСМ-проектов // *TAdviser*. Государство. Бизнес. IT. 17.12.2020. URL: <https://www.tadviser.ru/index.php>.

<sup>4</sup> Федеральный закон от 24 апреля 2020 г. № 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020. № 17. Ст. 2700.

<sup>5</sup> О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой // Минтруда России: офиц. сайт. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/trudotn/eksperiment> (дата обращения: 12.06.2021).

75 лет). Кроме того, даже при решении вопросов модернизации трудового и социально-обеспечительного законодательства, отдельного решения требуют вопросы аутентификации сторон трудового отношения в электронной среде и потому, что им не свойственно юридическое равенство, и потому, что обмен документами может осуществляться как на локальном, так и на федеральном и смешанном уровнях СЭД, которым требуется разный уровень защиты для документов различной степени важности с точки зрения защиты трудовых и других социальных прав работника.

Как отмечают специалисты, «особенностью правового регулирования в условиях цифровой экономики является зависимость между цифровыми технологиями, открывающими новые коммуникационные возможности, и системой правовых регуляторов, обеспечивающих возможность их использования» [5, с. 473], следовательно, любое применение цифровых технологий возможно только в случае их инкорпорирования в действующую систему регуляторов.

Безусловно, результаты этого эксперимента продемонстрируют и болевые точки, плюсы и минусы ЭКДО с точки зрения готовности к нему как действующей системы законодательства, так и субъектов трудовых отношений, позволят сформулировать четкие предложения по совершенствованию трудового законодательства и законодательства о занятости (как заявлено в самом законе об эксперименте). Надеясь на положительные результаты проводимого эксперимента, особый акцент, на наш взгляд, следует сделать на усилении защиты трудовых прав работников, особенно с учетом того, что в зарубежной литературе уже высказано мнение о необходимости принятия Декларации цифровых прав для соблюдения прав человека в цифровом контексте [6]. С другой стороны, нельзя игнорировать вопрос об уточнении юридических обязанностей, возникающих у субъектов трудовых правоотношений в силу взаимодействия в сети «Интернет». В научной литературе отмечается, что в современных условиях проблема юридических обязанностей субъекта трудового правоотношения стоит намного острее, чем раньше, что объясняется сложностью определения юридических обязанностей, возникающих в виртуальном пространстве [7, с. 166].

Поэтому рискнем спрогнозировать те проблемы, которые потребуют своего разрешения посредством совершенствования законодательства уже сегодня.

### 3. Предварительные итоги проведения правового эксперимента

30 апреля 2021 г. (более чем за полгода до окончания эксперимента) в Государственную Думу поступил проект Федерального закона № 1162885-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)». Проект предлагает дополнить Трудовой кодекс (далее – ТК) РФ ст. 22.1, сформулировав в ней легальную дефиницию электронного документооборота в сфере трудовых отношений, что может положительно повлиять на дальнейшее развитие необходимого нормативного регулирования.

Позитивно можно оценить сохранение в законопроекте принципа добровольности перехода на электронный документооборот, предусмотренного ранее в Законе № 122-ФЗ. Вместе с тем ч. 10 предлагаемой к принятию ст. 22.1 ТК РФ предусматривает право работодателя в одностороннем порядке ввести ЭКДО для всех работников, если менее 50 % работников подали заявление об отказе на переход к ЭКДО. Обращает на себя внимание не только излишняя, на наш взгляд, возможность волевого решения работодателя, но и несогласованность в этой части представленного в Государственную Думу законопроекта с приложенной к нему пояснительной запиской, в которой авторы разъясняют, что такое «автоматическое» распространение ЭКДО на всех работников возможно, если подобное предусмотрено коллективным договором. Представляется, что в указанной части требуется уточнение законопроекта и приведение нормы в соответствие с принципами социального партнерства, т. е. установление не в законодательном, а в договорном порядке права работодателя внедрять ЭКДО в отношении всех работников. Законопроект, принятый в первом чтении, на момент написания настоящей статьи предусматривает и масштабную грядущую типизацию кадровых документов. Предполагается, что Минтруд России утвердит единые требования к составу и формату кадровых электронных документов. Так легче будет проверять поднадзорных субъектов (можно будет запустить автоматизированный контроль соблюдения трудового законодательства). Кроме того, законопроект предусматривает создание Минтрудом России «эталонных моделей» или бизнес-схем документирования кадровых процессов как инструмента предупреждения нарушений трудового законодательства на этапе формирования кадровых документов, продолжая таким образом тенденцию по циф-

ровизации и автоматизации процессов предупреждения возможных правонарушений и государственного контроля за соблюдением трудового законодательства [8, с. 49]. Всё вместе в существенной степени усилит риск-ориентированный подход в деле регулирования трудовых и связанных с ними правоотношений [9]. Надо отметить, что типизация трудовых договоров уже давно началась<sup>6</sup>, и ТК РФ это отчасти легитимизирует (ст. 309.2, ч. 3 ст. 275).

Несмотря на достаточно высокую степень проработанности, законопроект всё же оставляет ряд вопросов, связанных с недостатками юридической техники.

Во-первых, на наш взгляд, неудачно выбрано место для нововведений в ТК РФ. Остается загадкой, почему ст. 22.1 следует за ст. 22 «Основные права и обязанности работодателя» в главе, посвященной трудовым отношениям. Разве в иных отношениях, непосредственно связанных с трудовыми (например, отношениях по трудоустройству у данного работодателя, по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя, социальному партнерству, материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда), не предполагается использование ЭКДО? Уже сегодня ЭКДО предусмотрен в сфере государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства<sup>7</sup> и в сфере охраны труда<sup>8</sup>, т. е. активно внедряется во все институты трудового права. Также неудачна идея все правила об ЭКДО «заточить» в одну статью, включающую 32 части. Представляется, что было бы логичнее правила об ЭКДО структурировать по отдельным статьям и выделить для них отдельную главу, например гл. 2.1.

Во-вторых, законопроект грешит отдельными внутренними противоречиями. К примеру, в ч. 4 ст. 22.1 норма о введении ЭКДО путем издания локального нормативного акта не предусматривает осуществления процедуры учета мнения представительного органа работников согласно ст. 8 и 372 ТК РФ, вместе с тем ч. 23 ст. 22.1 о локальном нормативном акте, регулирующем порядок введения ЭКДО, такую процедуру предусматривает. Если в ч. 4 ст. 22.1 речь идет об организационно-распорядительном документе, тогда надо было назвать его приказом (распоряжением), если же и в ч. 4, и в ч. 23 ст. 22.1 имеется в виду один и тот же документ, тогда и правила его принятия должны быть одинаковыми. Кроме того, обращает на себя внимание «уточнение» в ч. 23 ст. 22.1 о том, что учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется «при его наличии». Тем самым исключается возможность участия иных представителей работников, как это предусмотрено ч. 2 ст. 8 ТК РФ. Такое небрежное отношение к вопросу вовлеченности работников в процесс принятия управленческих решений в социально-трудовой сфере может иметь дальние негативные последствия для развития производственной демократии, особенно в условиях устойчивой тенденции снижения числа членов профсоюзов [10].

Следовало бы также обратить внимание на пробел в ч. 15 ст. 22.1, где перечислены далеко не все документы, с которыми согласно ТК РФ положено знакомить работника под роспись: отсутствует упоминание об уведомлениях об отпусках, о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с истечением срока трудового договора и др.

<sup>6</sup> См.: Типовая форма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем – некоммерческой организацией (утв. постановлением Правительства РФ от 27 августа 2016 г. № 858); Типовая форма трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения (утв. постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. № 329); Примерная форма трудового договора, заключаемого работодателем (судовладельцем) и работником (морьяком) для работы в составе экипажей морских судов и судов смешанного (река–море) плавания, плавающих под Государственным флагом РФ (утв. Приказом Минтруда России от 20 января 2015 г. № 23н); Примерный трудовой договор (контракт) с работ-

ником, привлекаемым для выполнения работ в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности (утв. постановлением Минтруда России от 23 июня 1998 г. № 29); Примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия (утв. приказом Минэкономразвития России от 11 июля 2016 г. № 452).

<sup>7</sup> Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020. № 31. Ст. 5007.

<sup>8</sup> Федеральный закон от 2 июня 2021 г. № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 27. Ст. 5139.

Наиболее сложная часть законопроекта посвящена видам электронных подписей, которые должны использовать стороны трудового правоотношения в ЭКДО. Это связано и со сложностью применяемых повторяющихся терминов, объективно связанной с необходимостью должного описания сложных технологических процессов, и с некоторой непоследовательностью в предлагаемых подходах. И если после преодоления всех трудностей с прочтением и уяснением норм о правилах применения усиленных квалифицированных, усиленных неквалифицированных и простых электронных подписей, всё более-менее понятно, то относительно затрат на приобретение работником усиленной квалифицированной подписи остаются некоторые вопросы. В ч. 18 ст. 22.1 говорится о том, что предоставить (оплатить) работнику получение усиленной квалифицированной подписи – это право работодателя, но ч. 28 относит все затраты по обеспечению работы ЭКДО, в том числе расходы по получению работником электронной подписи (в случае ее отсутствия), на работодателя. На наш взгляд, последнее должно означать, что компенсировать затраты работника на получение усиленной квалифицированной подписи (при ее необходимости) работодатель обязан. Иной подход предпринят в отношении лиц, поступающих на работу, – в отношении них ни одна из анализируемых статей не предусматривает обязанности работодателя обеспечить электронной подписью. Однако законодатель устанавливает гарантию: отсутствие у лица, поступающего на работу, электронной подписи не может являться основанием для отказа в заключении с ним трудового договора. Полагаем, это означает вероятность оформления трудового договора в бумажной форме как исключение из правил.

Представляется, что, с учетом результатов эксперимента по внедрению ЭКДО в условиях цифровизации абсолютно всех сторон жизни, законопроект о введении в ТК РФ ст. 22.1 является актуальным и своевременным. Актуальность внедрения ЭКДО обусловлена многими факторами, начиная от влияния технического прогресса на экономику, заканчивая развитием нестандартных форм занятости [11]. Единственное, в чем нельзя согласиться с разработчиками проекта, это то, что введение в ТК РФ предлагаемой статьи не потребует внесения изменений в другие федеральные законы. Прежде всего потребу-

ется уточнение значительного числа статей ТК РФ, в которых упоминаются документы или подписи, с целью приведения их в соответствие с нормами ст. 22.1. Кроме того, возможно, потребуются изменения или дополнения налогового законодательства, например в части затрат на ведение ЭКДО, выдачи усиленной квалифицированной подписи и компенсаций в связи с ее предоставлением. Вероятным представляется и возможность корректировки законодательства об информационной безопасности, особенно в части защиты персональных данных и использования электронной подписи. Дифференциация электронных подписей отражает глубокую связь СЭД с доступом и безопасностью, поскольку именно содержание материалов определяет фактическое применение прав доступа и положений о безопасности [12]. В других странах также признаются различные формы подписей. Например, в США в 1999 г. издан типовой «Единый закон об электронных транзакциях» (*UETA*), который признаёт все виды электронных подписей<sup>9</sup>. Он устранил разночтения, возникшие в связи с принятыми законами разных штатов, которые в этой части отличались друг от друга [13]. Применение норм ст. 22.1 ТК РФ в дальнейшем может выявить необходимость упрощения подходов к возможностям применения простой электронной подписи работника и в иных случаях, в настоящее время не установленных, особенно при применении локального ЭКДО. Допустима возможность применения простых подписей при наличии соглашения сторон трудового договора и соблюдения ряда других условий, связанных с применением ст. 9 Федерального закона от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи» [14].

Внедрение ЭКДО расширяет обязанности работодателя в части обеспечения надлежащей защиты локальных сетей от несанкционированного доступа и ознакомления работника с правилами использования сетевых коммуникаций с работодателем. Работник же будет обязан хранить конфиденциальность информации о своей электронной подписи, нести ответственность за все действия (бездействия), осуществляемые от его имени, под его электронной подписью. Обе стороны должны будут обеспечивать ограничение доступа других работников и третьих лиц к рабочему месту работника и (или) к его личному кабинету в локальной информационной системе. Конечно,

<sup>9</sup> Unif. Elec. Transactions Act, 7A U.L.A. 225 (2002). URL: [http://www.uniformlaws.org/shared/docs/electronic\\_transactions/ueta\\_final\\_99.pdf](http://www.uniformlaws.org/shared/docs/electronic_transactions/ueta_final_99.pdf).

электронное взаимодействие работника и работодателя потребует более тщательного отношения к вопросам защиты персональных данных и информационной безопасности в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Такой порядок должен быть установлен в локальном положении об электронном документообороте.

#### 4. Судебная практика об использовании кадровых электронных документов

Сегодня можно констатировать, что цифровые технологии повлияли и на вопросы доказывания по трудовым спорам [15–18]. Достаточно часто можно встретить в мотивировочных частях судебных решений оценку электронных доказательств, в том числе представленных в СЭД. Причем такая судебная практика распространена повсеместно там, где применяются СЭД.

Судебная практика не демонстрирует должного единства в решении вопросов о приемлемости использования электронных документов (их образцов) во взаимоотношении работников и работодателей. ТК РФ в большинстве случаев упоминает письменную форму документов и требует ознакомления с ними работника под роспись.

Редким исключением является норма ст. 136 ТК РФ, устанавливающая обязанность работодателя извещать каждого работника о заработной плате в письменной форме (путем выдачи расчетного листка), но не уточняющая, что это надо делать исключительно «под роспись». Поэтому судебная практика в этом вопросе достаточно последовательно подтверждает право работодателя на пересылку работникам расчетных листков по электронной почте<sup>10</sup>. Правильность данной позиции подтверждает Минтруд России в письме от 21 февраля 2017 г. № 14-1/ООГ-1560. Также суды при рассмотрении трудовых споров приходят к выводу о законности размещения расчетных листков на внутреннем сайте работодателя в личном кабинете работника<sup>11</sup>.

Электронное взаимодействие работников с работодателем через обмен документами, уведомление об обстоятельствах, имеющих юридическое значение, осуществляется в основном с помощью:

1) специализированного программного обеспечения (СЭД – системы электронного документооборота, используемые исключительно во внутренней информационной сети работодателя);

2) электронной почты (используется как личная электронная почта работника, так и корпоративная электронная почта, созданная с использованием серверов работодателя);

3) программ (приложений) для мгновенного обмена сообщениями через Интернет (мессенджеры *WhatsApp*, *Viber* и др.).

Проблемы правоприменения, связанные с использованием электронных документов, обусловлены тем, что нормативные акты в сфере труда не регулируют вопросы электронного взаимодействия между сторонами трудового правоотношения (за исключением дистанционных работников), что в результате приводит к разным подходам к толкованию возможностей использования цифровых документов.

Широко внедряемые на практике СЭД имеют своей целью повышение эффективности процессов управления при помощи ускорения распространения информации, необходимой для организации производства, ее унификации, строгого учета и контроля [19]. Анализ судебной практики по вопросу применения СЭД позволяет сделать вывод, что суды в основном принимают электронные доказательства, в том числе представленные в СЭД. Приведем несколько примеров. На основании данных, содержащихся в файлах регистрации работы в СЭД, суд сделал вывод о фактическом выполнении бухгалтером трудовых обязанностей после даты увольнения якобы по собственному желанию и удовлетворил исковые требования о восстановлении на работе<sup>12</sup>. Разрешая дело о материальной ответственности работника за вред, причиненный работодателю в результате недостачи вверенных материальных ценностей, суд оценил как надлежаще оформленные результаты служебной проверки, введенные в СЭД. В решении суда отмечается, что установлен факт надлежащего согласования заключения по факту выявленной недостачи по листу согласования в рамках

<sup>10</sup> Апелляционное определение Тюменского областного суда от 16 августа 2017 г. по делу № 33-4774/2017; Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 25 января 2017 г. по делу № 33-578/2017 (33–10750/2016) и др.

<sup>11</sup> Апелляционное определение суда ХМАО-Югры от 15 апреля 2014 г. по делу № 33-1540/2014; Апелляционное

определение Новосибирского областного суда от 24 июня 2014 г. по делу № 33-5183/2014; Определение ВС Республики Башкортостан от 31 марта 2015 г. № 33-4385/2015 и др.

<sup>12</sup> Решение Вязниковского городского суда (Владимирская область) от 1 июля 2014 г. по делу № 2-1113/2014.

электронного документооборота<sup>13</sup>. Отказывая в удовлетворении иска о признании незаконным приказа о дисциплинарном взыскании, взыскании премии, компенсации морального вреда, суд счел доказанным факт доступности билетов для внеочередной аттестации по безопасности труда, размещенных в свободном доступе в локальной сети предприятия<sup>14</sup>. Суд посчитал доказанным факт надлежащего исполнения работодателем обязанности по учету мнения профкома при увольнении работника, исследовав в качестве доказательства распечатку из СЭД<sup>15</sup>. С помощью данных СЭД о времени регистрации издаваемых приказов суд установил хронологию событий и сделал выводы о соблюдении процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности<sup>16</sup>.

Таким образом, можно сделать вывод, что суды признают допустимость доказательств, полученных посредством СЭД работодателя. Однако спорным остается вопрос о законности уведомления работника о фактах, имеющих юридическое значение, через СЭД. Например, в одном деле суд оценил уведомление работника посредством СЭД о предстоящем увольнении с предложением ознакомиться с приказом и получить трудовую книжку как надлежащее соблюдение процедуры и отказал работнику в восстановлении на работе<sup>17</sup>. В другом деле суд посчитал законным ознакомление с приказом о наделении обязанностями в электронном виде (посредством СЭД), поскольку независимо от того, был ли он доведен до сведения работников в электронном виде либо на бумажном носителе, его смысл относительно порядка и сроков исполнения не меняется<sup>18</sup>. Верховный суд Республики Карелия признал законным привлечение работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ, опровергнув аргумент истца о позднем ознакомлении с приказом о проведении Дня охраны труда, поскольку был установлен факт ознакомления

с приказом посредством СЭД, что подтверждается подписью в ознакомительном листе к приказам и распечаткой соответствующих сведений используемого в документообороте работодателя программного обеспечения<sup>19</sup>.

Однако имеется и противоположная практика, основанная на убеждении судов в том, что знакомить работника с кадровыми документами допустимо только в письменной бумажной форме. Так, суд не принял во внимание доводы апелляционной жалобы ответчика о том, что перевод истца на другое рабочее место согласован с работником посредством его ознакомления с приказом в корпоративной СЭД и проставлении им соответствующей отметки о согласии в электронной форме, поскольку действующим трудовым законодательством не предусмотрена электронная форма документооборота при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам<sup>20</sup>. Тверской областной суд, рассмотрев дело об увольнении работника по п. 5 ст. 81 ТК РФ, пришел к выводу о незаконности привлечения работника к дисциплинарной ответственности за невыполнение обязанностей, возложенных приказом, поскольку предусмотренные данным приказом обязанности не отнесены к его должностным обязанностям, закрепленным в трудовом договоре и должностной инструкции, а с приказом истца не ознакомили в установленном законом порядке. Применяемая работодателем СЭД «1С:Документооборот», в которой имеются данные об ознакомлении с приказом, по мнению суда, не отвечает требованиям действующего трудового законодательства, которым предусмотрена обязанность работодателя ознакомить работника под роспись со всеми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника<sup>21</sup>. Солидарен с высказанной правовой позицией и Московский городской суд, который уточ-

<sup>13</sup> Решение Ленинского районного суда г. Ижевска от 26 сентября 2017 г. № 2-2027/2017 2-2027/2017~М-1390/2017 М-1390/2017.

<sup>14</sup> Решение Ленинского районного суда г. Комсомольска-на-Амуре от 30 августа 2017 г. № 2-1175/2017 2-1175/2017~М-1057/2017 М-1057/2017.

<sup>15</sup> Решение Березниковского городского суда от 15 августа 2017 г. № 2-2182/2017 2-2182/2017~М-1992/2017 М-1992/2017.

<sup>16</sup> Решение Ленинского районного суда г. Ростова-на-Дону от 1 июня 2017 г. № 2-1086/17 2-1186/2017 2-1186/2017~М-773/2017 М-773/2017.

<sup>17</sup> Решение Мотовилихинского районного суда г. Перми от 18 сентября 2017 г. № 2-3623/2017 2-3623/2017~М-2972/2017 М-2972/2017.

<sup>18</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 3 декабря 2015 г. № 33-18720/2015.

<sup>19</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 30 апреля 2013 г. № 33-1348/2013.

<sup>20</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 14 ноября 2018 г. № 33-50084/2018.

<sup>21</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Тверского областного суда от 12 февраля 2019 г. № 33-645/2019.



нил, что «возможность ведения графиков сменности в электронной форме действующим законодательством прямо не запрещена, однако в данном случае работодатель обязан обеспечить соответствующую фиксацию ознакомления работника с указанным графиком в письменном виде. Отметка же об ознакомлении с графиком в электронной форме документа не может однозначно подтверждать факт доведения соответствующей информации до конкретного работника и не позволяет идентифицировать последнего»<sup>22</sup>. В данном решении обозначена актуальная проблема идентификации работника при получении им информации в рамках электронного взаимодействия с работодателем.

Иную позицию занял один из районных судов Казани, посчитав законным ознакомление работников с локальными нормативными актами через СЭД, которая допускает вход работника только со своим электронным ключом и позволяет после прочтения электронной версии документа нажать кнопку «Ознакомиться», что означает подписание документа электронной подписью<sup>23</sup>. Допускают суды и возможность ознакомления с локальными нормативными актами посредством электронной почты<sup>24</sup>.

Таким образом, исходя из судебной практики, можно сделать вывод, что в настоящее время ознакомление работников через СЭД с кадровыми документами небезопасно для работодателя, несмотря на то, что СЭД является наиболее оперативным способом доведения до работников необходимой информации [20]. Кроме того, именно СЭД позволяет оставить «цифровой след», свидетельствующий об исполнении работодателем обязанностей по информированию работников.

Неоднозначна судебная практика и по вопросам использования электронной почты для обмена документами (информацией) между работником и работодателем в случаях, когда стороны должны извещать друг друга о юридически значимых событиях.

Например, уведомление работника о начале отпуска по электронной почте признано неправомерным потому, что работодатель не определил

форму извещения работников о времени начала отпуска по электронной почте<sup>25</sup>.

По-разному относятся суды к практике уведомления работников по электронной почте о предстоящем увольнении. Так, судом было признано ненадлежащим уведомление о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания, направленное работнику по электронной почте. Мотивируя принятое решение, суд указал, что норма ст. 71 ТК РФ не предусматривает возможность направления такого уведомления в электронно-цифровом виде, и данное обстоятельство являлось единственным основанием для отказа в признании увольнения законным<sup>26</sup>. Напротив, Челябинский областной суд в аналогичной ситуации признал возможным направление уведомления об увольнении по итогам испытания по электронной почте, поскольку в Правилах внутреннего распорядка организации предусмотрено, что документооборот в отношениях между работником и работодателем осуществляется в электронной форме, приравнивается к письменной форме и имеет юридическую силу, за исключением случаев, когда форма документооборота прямо установлена законодательством. При приеме на работу истцу был оформлен индивидуальный адрес корпоративной электронной почты, пароль к которой присваивается работникам лично, и электронное уведомление о расторжении трудового договора ей пришло с электронного адреса работодателя<sup>27</sup>.

Разные позиции судов можно обнаружить и по вопросу электронного способа уведомления работника об увольнении по сокращению численности (штата). Одни суды полагают, что такая практика правомерна, поскольку действующим законодательством форма уведомления о предстоящем увольнении по сокращению не установлена, при приеме на работу истцу предоставлен доступ к корпоративной электронной почте с соответствующим логином, на адрес которой было направлено уведомление о предстоящем увольнении, а должностная инструкция и Правила внутреннего трудового распорядка предусматривают переписку работника с работода-

<sup>22</sup> Определение Московского городского суда от 25 июня 2019 г. № 4га-0615/2019.

<sup>23</sup> Решение Ново-Савиновского районного суда г. Казани от 16 января 2014 г. № 2–1091/14.

<sup>24</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 08.07.2015 № 33–23965/2015, Апелляционное определение Приморского краевого суда от 6 марта 2014 г. № 33-1126.

<sup>25</sup> Решение Московского районного суда г. Чебоксар от 4 сентября 2015 г. № 12-855/2015.

<sup>26</sup> Решением Советского районного суда г. Новосибирска от 4 февраля 2016 г. по делу № 2-331/15.

<sup>27</sup> Апелляционное определение Челябинского областного суда от 29 июня 2017 г. № 11-6893/2017.

телем с использованием корпоративной электронной почты<sup>28</sup>. Другие суды делают противоположный вывод: не является надлежащим уведомлением направление документа по электронной почте, поскольку работник должен быть уведомлен лично и под роспись<sup>29</sup>.

Неоднозначно решается вопрос о способах уведомления работником работодателя о своем волеизъявлении на увольнение по собственному желанию. Поскольку ст. 80 ТК РФ устанавливает письменную форму предупреждения, суды в большинстве своем трактуют слово «письменный» как собственноручно написанный или распечатанный и подписанный текстовый документ. Суды основывают свои решения на постулате, что основанием для увольнения по собственному желанию может являться только оригинал заявления работника. Заявление об увольнении по собственному желанию имеет юридическую силу только при его подаче на бумажном носителе и при наличии на нем собственноручной подписи работника. Сканированный экземпляр заявления, направленный работником в отдел кадров по электронной почте, не содержит оригинал подписи работника и не позволяет с достаточной степенью достоверности идентифицировать его в системе электронного документооборота. При этом суды подчеркивают, что электронный документооборот допускается только с дистанционными работниками<sup>30</sup>.

Однако в последнее время можно наблюдать и противоположную позицию. Так, в одном из судебных решений сделан следующий вывод: намерение работника прекратить трудовые отношения по собственному желанию может быть выражено посредством направления фотографий в адрес представителя работодателя (на телефон начальника кадровой службы) путем мобильного мессенджера *WhatsApp*<sup>31</sup>.

Несколько иная ситуация складывается с толкованием судами правила об отзыве работником заявления об увольнении по собственному желанию, хотя и здесь мнения судов по вопросу о доказатель-

ственном значении документа, оформляющего волеизъявление работника, расходятся.

Так, одни судьи полагают, что работник не ограничен в выборе способа, которым может отозвать заявление, достаточно письма, полученного работодателем по электронной почте. Суд может восстановить работника, даже если электронное письмо было направлено вечером в день увольнения<sup>32</sup>.

Весьма убедительным выглядит аргумент о том, что ст. 80 ТК РФ не уточняет форму отзыва заявления об увольнении по инициативе работника, а значит, оно не обязательно должно оформляться на бумажном носителе. Так, Свердловский областной суд согласился с истцом, что это можно сделать в мессенджере *WhatsApp*, поскольку «часть 4 статьи 80 Трудового кодекса РФ не предусматривает порядка и способа подачи работником заявления об отзыве заявления об увольнении». Суд восстановил истца, уволенного по собственному желанию, на работе, обязал работодателя оплатить время вынужденного прогула и компенсировать моральный вред<sup>33</sup>.

Есть и другая позиция судов. Намерение, выраженное в переписке посредством мессенджера *WhatsApp*, не может свидетельствовать о волеизъявлении работника продолжить трудовые отношения. Данное намерение должно подтверждаться надлежаще оформленным заявлением, которое истец не подавал, следовательно, процедура увольнения истца ответчиком не была нарушена<sup>34</sup>.

Считаем необходимым с учетом сложившейся правоприменительной практики закрепить в ТК РФ право сторон на уведомление друг друга о фактах, имеющих юридическое значение, посредством электронной почты, достоверность адреса которой стороны подтверждают в трудовом договоре как информационное сведение.

Всё большую популярность набирают такие простые способы электронного информирования, как использование программ мгновенного обмена информацией (мессенджеров) и направление СМС-

<sup>28</sup> Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 13 января 2020 г. по делу № 8Г-4081/2019.

<sup>29</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 23 ноября 2016 г. № 33-6287/2016.

<sup>30</sup> Апелляционное определение Верховного Суда Республики Коми от 29 марта 2018 г. по делу № 33-1853/2018; Апелляционное определение Омского областного суда от 22 января 2014 г. по делу № 33-187/2014; Апелляционное определение Московского городского суда от 6 июня 2016 г. № 33-22057/2016.

<sup>31</sup> Определение Шестого КСОЮ от 14 мая 2020 г. по делу № 88-10258/2020

<sup>32</sup> Определение Московского городского суда от 22 мая 2019 г. по делу № 33-22466/2019, Постановление Президиума Кемеровского областного суда от 18 июня 2018 г. № 44г-40/2018.

<sup>33</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 21 мая 2020 г. о делу № 33-6953/2020.

<sup>34</sup> Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 9 апреля 2020 г. № 8Г-1610/2020[88-2714/2020].

сообщений. Отношение судов к такого рода переписке также неоднозначно. Например, переписка в мессенджерах была признана судами доказательствами в следующих случаях: когда работник с помощью переписки с директором в мессенджере *Telegram* доказал, что тот согласовал использование двух дней отгулов<sup>35</sup>; когда работодатель в качестве доказательств вины сотрудника в отсутствии на рабочем месте после отпуска представил суду сообщение, переданное работнику посредством мессенджера *WhatsApp*, в котором уведомлялось о том, что отпуск окончен и работнику надлежит выйти на работу, а также прибыть для дачи объяснений<sup>36</sup>; когда уведомление работником непосредственного руководителя о невозможности выхода на работу из-за смерти родственника, получение его согласия в мессенджере *Viber* и оформление по возвращению заявления на день отпуска без сохранения заработной платы для суда явилось достаточным доказательством отсутствия в действиях работника прогула<sup>37</sup>.

Использование мессенджеров для обсуждения рабочих вопросов (скриншоты из социальной сети *Instagram*<sup>38</sup>, электронная переписка и аудиозапись голосовых сообщений в созданной работодателем группе в мессенджере *WhatsApp*) принимается судами как доказательство возникновения между сторонами трудовых отношений<sup>39</sup>.

Существует и противоположная практика, когда суды не воспринимают переписку в мессенджерах в качестве подтверждения действий работодателя или работника. Так, суд не принял во внимание довод ответчика об уведомлении работника в виде скриншота переписки в мессенджере *WhatsApp*, так как, по мнению суда, оно не является надлежащим уведомлением лица, привлекаемого к дисциплинарной ответственности, о проведении в отношении его служебной проверки и необходимости дачи по данному поводу объяснений<sup>40</sup>. В другом случае суд не

посчитал законным уведомление через приложение *Viber* о направлении работнику трудовой книжки по почте<sup>41</sup>. Действия работника, совершенные с помощью цифровых технологий, также могут быть признаны незаконными. Так, уведомление работником работодателя о приостановлении работы при задержке выплаты заработной платы посредством скайпа признано неправомерным, так как законодатель такой формы извещения не предусматривает<sup>42</sup>.

Следует добавить, что СМС-переписка, сообщения в мессенджерах используются судами как одно из доказательств юридически значимых фактов [21] и учитываются в совокупности с другими доказательствами. Кроме того, суды всегда проверяют, предусмотрена ли возможность использования электронных документов локальными нормативными актами, коллективным договором, трудовым договором.

Аналогичные подходы наблюдаются и в других странах мира. Например, прецедентная практика в США свидетельствует о рассмотрении судами электронных документов из СЭД в качестве доказательств по делу. Например, в деле «Томлинсон против *El Paso Corp.*», 2007 WL 2521806 (округ Колумбия, 31 августа 2007 г.) были затребованы от работодателя-ответчика электронные записи пенсионных планов. В иске о дискриминации при приеме на работу «Чжоу против Питтсбургского государственного университета» No. 01-2493-KHV, 2003 WL 1905988 (5 февраля 2003 г.) рассматривалась информация о зарплате за четыре года преподавателей музыкального департамента, полученная из СЭД [22]. Тем не менее ученые США отмечают несовершенство судебной практики в части исследования электронных документов, особенно в части их аутентификации [23–25].

Если возвратиться к российской судебной практике по трудовым спорам, то следует признать, что внесение рассматриваемых в настоящем исследовании поправок в ТК РФ позволит не только легализо-

<sup>35</sup> Определение Челябинского областного суда от 8 апреля 2019 г. № 11-4171/2019.

<sup>36</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 29 мая 2017 г. № 33-4096/2017.

<sup>37</sup> Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14 мая 2020 г. по делу № 8Г-10232/2020[88-11841/2020].

<sup>38</sup> Признана в России экстремистской, деятельность на территории Российской Федерации запрещена.

<sup>39</sup> Апелляционное определение Омского областного суда от 28 ноября 2018 г. № 33-7850/2018; Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ

от 13 апреля 2020 г. № 9-КГ20-1, от 16 декабря 2019 г. № 44-КГ19-27; Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16 января 2020 г. № 33-821/2020.

<sup>40</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Дагестан от 8 августа 2018 г. № 33-4375/2018.

<sup>41</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 9 марта 2016 г. № 33-1014/2016.

<sup>42</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 14 марта 2017 г. № 33-4599/2017.

вать ЭКДО, но и станет надлежащей материальной основой для приведения к единообразию правореализационной и правоприменительной практики.

### 5. Заключение

Представляется, что дополнение трудового законодательства нормами о ведении ЭКДО обусловлено необходимостью установить общие правила взаимодействия работодателя и работника в цифровой среде, легализовать обмен электронными документами как способ управления трудом и исполнения трудовой функции работником. Такая потребность неоднократно обосновывалась учеными [26; 27].

Система правового регулирования СЭД, в том числе и кадрового, должна включать в себя уже известные уровни. При этом значительно возрастает роль локального регулирования процессов, поскольку, как справедливо указывают американские специалисты в области юридического регулирования ИТ и управления электронными данными, не существует оптимального решения и правил СЭД для всех организаций. Они зависят в каждом отдельном случае от структуры организации, вида деятельности, применяемых технологий и пр. Разработка разумного подхода к хранению и управлению электронной информацией и электронными документами должна основываться на полном понимании того, как отдельные бизнес-пользователи на самом деле используют информацию, которая им нужна в своей работе. Подход к СЭД должен учитывать различия между отделами, бизнес-подразделениями и другими группами, а в идеале – устранять различия и адаптировать решения, которые наилучшим образом продвигают корпоративную миссию организации при соблюдении основных юридических обязательств [28].

Тем не менее централизованное государственное регулирование необходимо в части установления универсальных правил существования цифровой среды. Уже сегодня отдельные федеральные законы в России такие правила устанавливают (например, Федеральный закон от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи»<sup>43</sup>). Кроме того, федеральные законы устанавливают общие правила для отдельных видов СЭД или содержат нормы, предусматривающие юридическую ответственность лиц за правонарушения в цифровой среде. Надеемся, что по результатам проводимого Минтрудом России эксперимента будет принят уточненный с учетом полученных результатов, выявленных проблем и существующих у работодателей трудностей федеральный закон о соответствующих дополнениях в ТК РФ в части использования электронных документов в трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношениях. Если говорить о зарубежных правовых порядках, то и там действуют отдельные законы, устанавливающие некоторые универсальные правила при обороте электронных документов. В США и Великобритании с их традиционной прецедентной правовой системой значительное внимание уделяется вопросам раскрытия информации, в том числе электронной, для целей судопроизводства [29].

В нашей же правовой системе приоритетным является установление таких общих правил и процедур, которые бы максимально обеспечивали потребности правового регулирования на основе сбалансированности интересов работников и работодателей. Именно в продолжающемся поиске баланса противоречивых интересов работодателей и работников [30, р. 5; 31] осуществляется трансформация трудового законодательства и сегодня.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Куренной А. Цифровая экономика России. Электронное делопроизводство трудовых отношений / А. Куренной, И. Костян, Г. Хныкин // ЭЖ-Юрист. – 2017. – № 37. – С. 10.
2. Костян И. А. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? / И. А. Костян, А. М. Куренной, Г. В. Хныкин // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 4. – С. 10–13.
3. Teshima D. Document Management Systems Turn Haystacks into Gold Mines / D. Teshima // Los Angeles Lawyer. – 1997. – № 20. – P. 46.
4. E-Discovery & Digital Information Management : The Sedona Conference Glossary : A Project of The Sedona Conference Working Group on Electronic Document Retention & Production (WG1) and the RFP+ Group / Eds.: Sh. B. Harris, P. H. McVoy. – 4th ed. – The Sedona Conference, 2014. – 51 p. – URL: <https://www.wlrk.com/docs/>

<sup>43</sup> Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 15. Ст. 2036.

TheSedonaConferenceGlossaryEDiscoveryDigitalInformationManagementFourthEdition.pdf (дата обращения: 20.08.2020).

5. Валеев Д. Х. Электронный документооборот в сфере правосудия в условиях цифровой экономики / Д. Х. Валеев, А. Г. Нуриев // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2019. – Вып. 45. – С. 467–489. – DOI: 10.17072/1995-4190-2019-45-467-489.

6. Mathiesen K. Human Rights for the Digital Age / K. Mathiesen // Journal of Mass Media Ethics. – 2014. – Vol. 29, iss. 1. – P. 2–18.

7. Зыкина Т. А. Влияние цифровой реальности на регулирование трудовых отношений / Т. А. Зыкина // Вестник Томского государственного университета. Право. – 2021. – № 41. – С. 159–170. – DOI: 10.17223/22253513/41/14.

8. Потапова Н. Д. К вопросу о цифровизации трудовых отношений: теоретические и практические аспекты / Н. Д. Потапова, А. В. Потапов // Цифровое право. – 2021. – Т. 2, № 2. – С. 45–64. – DOI: 10.38044/2686-9136-2021-2-2-45-64.

9. Курсова О. А. Риск-ориентированный подход в трудовом регулировании как новый тип правового воздействия / О. А. Курсова // Государство и право. – 2019. – № 5. – С. 112–122. – DOI: 10.31857/S013207690004867-5.

10. Соболев Э. Н. Проблема дезинтеграции рабочего класса в контексте марксистской концепции / Э. Н. Соболев // Экономика и социология. – 2018. – № 37. – С. 7–11.

11. Вартаньянц Т. А. Внедрение электронного кадрового документооборота: сущность, риски возможности / Т. А. Вартаньянц, В. П. Старокожева // Социально-трудовые исследования. – 2019. – № 1 (34). – С. 145–156.

12. Sturdy D. Enterprise Content Management / D. Sturdy // Legal Information Management. – 2007. – № 7. – P. 160–164.

13. Curry S. Washington's Electronic Signature Act: an Anachronism in the New Millennium / S. Curry // Washington Law Review. – 2013. – Vol. 88, iss. 2. – P. 559–590.

14. Коркин А. Цифра vs бумага. Оформляем кадровые документы в электронном виде / А. Коркин // Корпоративный юрист. – 2017. – № 10. – С. 24–28.

15. Нижегородцев О. Электронные документы в трудовых спорах / О. Нижегородцев // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2018. – № 6. – С. 25–35.

16. Слесарев С. СМС и мессенджеры в трудовом споре / С. Слесарев // Трудовое право. – 2018. – № 1. – С. 5–16.

17. Зайцева Л. В. Электронные доказательства в сфере разрешения трудовых споров: вызовы правоприменения и проблемы правовой науки / Л. В. Зайцева, Н. В. Сухова // Государство и право. – 2019. – Вып. 8. – С. 43–52. – DOI: 10.31857/S013207690006241-7.

18. Зайцева Л. В. Электронные доказательства в гражданском судопроизводстве: вопросы процессуального доказывания / Л. В. Зайцева, Н. В. Сухова // Вестник гражданского процесса. – 2019. – Т. 9, № 1. – С. 189–204. – DOI: 10.24031/2226-0781-2019-9-1-189-204.

19. Зайцева Л. В. Правовые аспекты применения локальных систем электронного документооборота для регулирования трудовых отношений / Л. В. Зайцева // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 3. – С. 34–37.

20. Туманов А. А. Информирование работника с помощью электронных ресурсов работодателя / А. А. Туманов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 2. – С. 18–20.

21. Слесарев С. СМС и мессенджеры в трудовом споре / С. Слесарев // Трудовое право. – 2018. – № 1. – С. 5–16.

22. Burke F. J. Jr., Gottlieb S. F. Trial Evidence in the Federal Courts: Problems and Solutions : Sponsored with the cooperation of the ABA Section of Litigation E-Discovery : A Practical Guide To Discovery And Disclosure Of Electronically Stored Information : Ali-Aba Course Number SN063. – February 2008. – 93 p. – URL: [https://www.ali-cle.org/doc/frontmatter/CN063\\_fm.pdf](https://www.ali-cle.org/doc/frontmatter/CN063_fm.pdf) (дата обращения: 20.08.2020).

23. Romano L. V. VI. Electronic Evidence and the Federal Rules / L. V. Romano // Loyola Law Reviews. – 2005. – Vol. 38, no. 4 : Developments in the Law: Electronic Discovery. – URL: <https://digitalcommons.lmu.edu/llr/vol38/iss4/6> (дата обращения: 20.08.2020).

24. Goode S. The Admissibility of Electronic Evidence / S. Goode // *The Review of Litigation*. – 2009. – Vol. 29. – P. 1.
25. Grimm P. W. Authenticating Digital Evidence / P. W. Grimm, D. J. Capra, G. P. Joseph // *Baylor Law Review*. – 2017. – Vol. 69. – URL: [https://ir.lawnet.fordham.edu/faculty\\_scholarship/856](https://ir.lawnet.fordham.edu/faculty_scholarship/856) (дата обращения: 20.08.2020).
26. Вайпан В. А. Основы правового регулирования цифровой экономики / В. А. Вайпан // *Право и экономика*. – 2017. – № 11. – С. 5–18.
27. Офман Е. М. Электронный документооборот в трудовых отношениях: проблемы и перспективы / Е. М. Офман // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Право»*. – 2018. – Т. 18, № 4. – С. 53–57. – DOI: 10.14529/law180409.
28. Best Practices & Commentary for Managing Information & Records in the Electronic Age : The Sedona Guidelines : A Project of The Sedona Conference Working Group on Best Practices for Electronic Document Retention & Production / Eds. in Chief: Ch. R. Ragan, J. M. Redgrave, L. A. Wagner. – The Sedona Conference, 2005. – 106 p. – URL: <https://sosmt.gov/wp-content/uploads/attachments/B - Sedona Guidelines 2005.pdf?dt=1485383215701&dt=1519325634100> (дата обращения: 20.08.2020).
29. Adams L. A. Reconsidering Spoliation Doctrine Through the Lens of Tort Law / L. A. Adams // *Temple Law Review*. – 2012. – Vol. 85, No. 1. – URL: <https://www.templelawreview.org/comment/reconsidering-spoliation-doctrine-through-the-lens-of-tort-law/> (дата обращения: 20.08.2020).
30. Collins H. *Employment Law* / H. Collins. – Oxford University Press, 2003. – 264 p.
31. Алмаева Ю. О. Теоретические основы качества трудового законодательства / Ю. О. Алмаева // *Российский журнал правовых исследований*. – 2015. – № 1. – С. 72–78.

#### REFERENCES

1. Kurennoy A., Kostyan I., Khnykin G. Digital economy of Russia. Electronic office work of labor relations. *EZH-Yurist*, 2017, no. 37, p. 10. (In Russ.).
2. Kostyan I.A., Kurennoy A.M., Khnykin G.V. Labor law and the digital economy: do they go together? *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, 2017, no. 4, pp. 10–13. (In Russ.).
3. Teshima D. Document Management Systems Turn Haystacks into Gold Mines. *Los Angeles Lawyer*, 1997, no. 20, p. 46.
4. Harris Sh.B., McVoy P.H. (eds.). *E-Discovery & Digital Information Management*, The Sedona Conference Glossary, A Project of The Sedona Conference Working Group on Electronic Document Retention & Production (WG1) and the RFP+ Group, 4th Ed. The Sedona Conference Publ., 2014. 51 p. Available at: <https://www.wlrk.com/docs/TheSedonaConferenceGlossaryEDiscoveryDigitalInformationManagementFourthEdition.pdf> (accessed: 20.08.2020).
5. Valeev D.Kh., Nuriev A.G. Electronic document flow in the sphere of justice in the digital economy. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki = Perm University Herald. Juridical Sciences*, 2019, iss. 45, pp. 467–489. DOI: 10.17072/1995-4190-2019-45-467-489. (In Russ.).
6. Mathiesen K. Human Rights for the Digital Age. *Journal of Mass Media Ethics*, 2014, vol. 29, iss. 1, pp. 2–18.
7. Zykina T.A. The influence of digital reality on the regulation of labor relations. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo = Tomsk State University Journal*, 2021, no. 41, pp. 159–170. DOI: 10.17223/22253513/41/14. (In Russ.).
8. Potapova N.D., Potapov A.V. On the issue of digitalization of labor relations: theoretical and practical aspects. *Digital law*, 2021, vol. 2, no. 2, pp. 45–64. DOI: 10.38044/2686-9136-2021-2-2-45-64. (In Russ.).
9. Kursova O.A. Risk-based approach in labor law regulation as a new type of legal impact. *Gosudarstvo i pravo*, 2019, no. 5, pp. 112–122. DOI: 10.31857/S013207690004867-5. (In Russ.).
10. Sobolev E.N. The problem of disintegration of the working class in the context of the Marxist concept. *Ekonomika i sotsiologiya*, 2018, no. 37, pp. 7–11. (In Russ.).
11. Vartanyants T.A., Starokozheva V.P. Implementation of electronic personnel document management: essence, risks, opportunities. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya*, 2019, no. 1 (34), pp. 145–156. (In Russ.).
12. Sturdy D. Enterprise Content Management. *Legal Information Management*, 2007, no. 7, pp. 160–164.
13. Curry S. Washington's Electronic Signature Act: an Anachronism in the New Millennium. *Washington Law Review*, 2013, vol. 88, iss. 2, pp. 559–590.

14. Korkin A. Number vs paper. We draw up personnel documents in electronic form. *Korporativnyi yurist*, 2017, no. 10, pp. 24–28. (In Russ.).
15. Nizhegorodtsev O. Electronic documents in labor disputes. *Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya*, 2018, no. 6, pp. 25–35. (In Russ.).
16. Slesarev S. SMS and messengers in a labor dispute. *Trudovoe pravo*, 2018, no. 1, pp. 5–16. (In Russ.).
17. Zaitseva L.V., Sukhova N.V. Electronic evidence in the field of labor dispute resolution: challenges of law enforcement and problems of legal science. *Gosudarstvo i pravo*, 2019, iss. 8, pp. 43–52. DOI: 10.31857/S013207690006241-7. (In Russ.).
18. Zaitseva L.V., Sukhova N.V. Electronic evidence in civil proceedings: issues of procedural evidence. *Vestnik grazhdanskogo protsesssa*, 2019, vol. 9, no. 1, pp. 189–204. DOI: 10.24031/2226-0781-2019-9-1-189-204. (In Russ.).
19. Zaitseva L.V. Legal aspects of the use of local electronic document management systems for the regulation of labor relations. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, 2018, no. 3, pp. 34–37. (In Russ.).
20. Tumanov A.A. Informing the employee using electronic resources of the employer. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, 2018, no. 2, pp. 18–20. (In Russ.).
21. Slesarev S. SMS and messengers in a labor dispute. *Trudovoe pravo*, 2018, no. 1, pp. 5–16.
22. Burke F.J. Jr., Gottlieb S.F. *Trial Evidence in the Federal Courts: Problems and Solutions*, Sponsored with the cooperation of the ABA Section of Litigation E-Discovery, A Practical Guide To Discovery And Disclosure Of Electronically Stored Information, Ali-Aba Course Number SN063. February 2008. 93 p. Available at: [https://www.ali-acle.org/doc/frontmatter/CN063\\_fm.pdf](https://www.ali-acle.org/doc/frontmatter/CN063_fm.pdf) (accessed: 20.08.2020).
23. Romano L.V. VI. Electronic Evidence and the Federal Rules. *Loyola Law Reviews*, 2005, vol. 38, no. 4: Developments in the Law: Electronic Discovery, available at: <https://digitalcommons.lmu.edu/ljr/vol38/iss4/6> (accessed: 20.08.2020).
24. Goode S. The Admissibility of Electronic Evidence. *The Review of litigation*, 2009, vol. 29, p. 1.
25. Grimm P.W., Capra D.J., Joseph G.P. Authenticating Digital Evidence. *Baylor Law Review*, 2017, vol. 69, available at: [https://ir.lawnet.fordham.edu/faculty\\_scholarship/856](https://ir.lawnet.fordham.edu/faculty_scholarship/856) (accessed: 20.08.2020).
26. Vaypan V.A. Fundamentals of legal regulation of the digital economy. *Pravo i ekonomika*, 2017, no. 11, pp. 5–18. (In Russ.).
27. Ofman E.M. Electronic document flow in labor relations: problems and prospects. *Vestnik YuUrGU. Seriya «Pravo»*, 2018, vol. 18, no. 4, pp. 53–57. DOI: 10.14529/law180409. (In Russ.).
28. Ragan Ch.R., Redgrave J.M., Wagner L.A. (eds.). *Best Practices & Commentary for Managing Information & Records in the Electronic Age*, The Sedona Guidelines, A Project of The Sedona Conference Working Group on Best Practices for Electronic Document Retention & Production. The Sedona Conference Publ., 2005. 106 p. Available at: <https://sosmt.gov/wp-content/uploads/attachments/B - Sedona Guidelines 2005.pdf?dt=1485383215701&dt=1519325634100> (accessed: 20.08.2020).
29. Adams L.A. Reconsidering Spoliation Doctrine Through the Lens of Tort Law. *Temple Law Review*, 2012, vol. 85, no. 1, available at: <https://www.templelawreview.org/comment/reconsidering-spoliation-doctrine-through-the-lens-of-tort-law/> (accessed: 20.08.2020).
30. Collins H. *Employment Law*. Oxford University Press, 2003. 264 p.
21. Almaeva Yu.O. Theoretical foundations of the quality of labor legislation. *Rossiiskii zhurnal pravovykh issledovaniy*, 2015, no. 1, pp. 72–78. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Головина Светлана Юрьевна** – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права  
*Уральский государственный юридический университет им. В.Ф. Яковлева*  
620137, Россия, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21  
E-mail: [gsyu001@usla.ru](mailto:gsyu001@usla.ru)  
SPIN-код РИНЦ: 7158-5896; AuthorID: 299404

#### INFORMATION ABOUT AUTHORS

**Svetlana Yu. Golovina** – Doctor of Law, Professor;  
Head, Department of Labor Law  
*Ural State Law University*  
21, Komsomol'skaya ul., Yekaterinburg, 620137, Russia  
E-mail: [gsyu001@usla.ru](mailto:gsyu001@usla.ru)  
RSCI SPIN-code: 7158-5896; AuthorID: 299404

**Зайцева Лариса Владимировна** – доктор юридических наук, доцент, и.о. заведующего кафедрой гражданско-правовых дисциплин Института государства и права  
*Тюменский государственный университет*  
625003, Россия, г. Тюмень, ул. Володарского, 6  
E-mail: l.v.zajceva@utmn.ru  
SPIN-код РИНЦ: 3218-3820; AuthorID: 324337

**Larisa V. Zaytseva** – Doctor of Law, Associate Professor; Acting Head, Department of Civil Law Disciplines, Institute of State and Law  
*University of Tyumen*  
6, Volodarskogo ul., Tyumen, 625003, Russia  
E-mail: l.v.zajceva@utmn.ru  
RSCI SPIN-code: 3218-3820; AuthorID: 324337

#### **БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ**

Головина С.Ю. Электронный кадровый документооборот: от правового эксперимента к практике / С.Ю. Головина, Л.В. Зайцева // Правоприменение. – 2022. – Т. 6, № 2. – С. 241–256. – DOI: 10.52468/2542-1514.2022.6(2).241-256.

#### **BIBLIOGRAPHIC DESCRIPTION**

Golovina S.Yu., Zaytseva L.V. Electronic personnel document management: from legal experiment to practice. *Pravoprimenenie = Law Enforcement Review*, 2022, vol. 6, no. 2, pp. 241–256. DOI: 10.52468/2542-1514.2022.6(2).241-256. (In Russ.).