

Работа подготовлена при помощи системы КонсультантПлюс

Курято Андрей Олегович

ФБГОУВО «Уральский государственный юридический университет

имени В.Ф. Яковлева»

студент 3 курса

Научный руководитель: Головина С.Ю. (д.ю.н., профессор)

Электронный кадровый документооборот: проблемы теории и практики

В соответствии с Указом Президента РФ от 9 мая 2017 года № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы» перед работодателями и Министерство труда и социальной защиты РФ стоит задача внедрения электронного документооборота, в том числе, по кадровым вопросам.

В марте 2013 года вступили в силу первые изменения в ТК РФ 2001 года связанные с цифровизацией кадрового документооборота, также именуемого в научных трудах экономистов как «безбумажное делопроизводство»¹. Так появилась возможность обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником; в январе 2020 в ТК РФ была внесена ст. 66.1 о так называемых «электронных трудовых книжках», с января 2021 изменения в ТК РФ расширили возможности использования электронной подписи (далее – ЭП) для дистанционных работников. Перспектива полного отказа от документов на бумажном носителе вызвала ряд сомнений и опасений в научных кругах, которые прежде всего связаны с надежностью технического оборудования; так Н.М. Саликова и Е.М. Батухина отмечают, что при отсутствии дублирования документации на бумажном носителе следует учитывать также технические риски, зависимость от оборудования, возможность его поломки и

¹ Мансурова Н.А., Веселов П.С. Предпосылки и этапы внедрения системы электронного документооборота в сфере малого и среднего бизнеса // Экономические исследования. 2010. No 1 (10).

потери всех данных². Необходимость принятия изменений, касающихся электронного документооборота (далее – ЭДО) в ТК РФ объясняется прежде всего тем, что современные технологии организации наемного труда и управления персоналом диктуют необходимость правовой регламентации способов использования информационных и телекоммуникационных технологий³, поэтому был принят Федеральный закон «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» от 24.04.2020 N 122-ФЗ, согласно которому у работодателей – участников эксперимента документы оформляются только электронно и подписываются посредством ЭП, без дублирования на бумаге. При этом не стоит забывать о том, что вопрос о формализации выражения волеизъявления является не концептуальным, а техническим⁴.

Количество работодателей – участников эксперимента увеличивается: с 129 с начала эксперимента, в которых работает порядка пятисот тыс. человек до 381⁵, в которых работает порядка двух миллионов работников⁶, что подтверждает заинтересованность работодателей в переходе на ЭДО.

В связи с этим возникает вопрос: стоит ли работодателям готовиться к обязательному и тотальному введению ЭДО, каковы будут изменения в трудовом праве в данном случае, какие документы работодатели, не участвующие в эксперименте, могут вести в электронном виде уже сейчас и что для этого нужно.

² Саликова Н.М., Батухина Е.М. Электронный документ как доказательство: проблемы использования при разрешении трудовых споров // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4. С. 108.

³ Головина С. Ю. Использование информационно-коммуникационных технологий в трудовом праве // Рос. ежегодник трудового права. 2011. № 7. С. 2

⁴ Куренной А. Цифровая экономика России. Электронное делопроизводство трудовых отношений / А. Куренной, И. Костян, Г. Хныкин // ЭЖ-Юрист. - 2017. - № 37. - С. 10.

⁵ Приказ Минтруда России от 1 декабря 2020 г. № 847 «О внесении изменений в перечень работодателей-участников эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 мая 2020 г. № 241».

⁶ [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/70>.

ВЦИОМ в 2020 году был проведен социологический опрос «Какой документооборот использует организация, компания в которой Вы работаете?», в рамках которого 3% респондентов ответило, что в их организациях используют только бумажный документооборот, 6% – только электронный; 86% – и тот и другой одновременно, также последним был задан дополнительный вопрос: «Какой документооборот превалирует?» вариант «скорее бумажный» выбрало 28%; «скорее электронный» – 30%; «сложно оценить» – 38%.

На основании указанных данных можно сделать вывод о том, что в большинстве организаций уже присутствуют элементы ЭДО, при этом полностью перейти на него абсолютное большинство работодателей не могут, ввиду опасений связанных с возможностью возникновения технических проблем, судебных споров, новых затрат на покупку и обслуживание систем ЭДО и обучение сотрудников работы с ними или не хотят, так как у многих людей бумажные документы вызывают больше доверия, чем электронные⁷. При этом очевидно, что молодые работники, жители крупных городов и активные пользователи ЭВМ отдают предпочтение цифровому формату данных.

В ходе анализа нормативных актов и судебной практики было выявлено следующее:

Во-первых, когда документ нужно вручать под роспись работников, ТК РФ не уточняет, что роспись нужна на бумаге, это устанавливает Минтруд, но по ГОСТ Р7.0.8-2013 «роспись» – это составляющая подписи, а в соответствии со ст. 6 Федерального закона от 6 апреля 2011 г. N 63-ФЗ «Об электронной подписи» информация в электронной форме, подписанная квалифицированной электронной подписью (далее – КЭП), неквалифицированной электронной подписью (далее – НЭП), простой электронной подписью (далее – ПЭП), признается электронным документом, равнозначным документу на бумажном носителе, подписанному собственноручной подписью, но только НЭП или КЭП обеспечивает неизменность подписанного документа и позволит доказать в суде

⁷ Александрова В. Электронный кадровый документооборот: настоящее и будущее // Трудовое право. 2018;(7) С. 79-90.

факт вручения работнику именно этого текста, поэтому для документов категории «под роспись» следует применять КЭП или НЭП.

Во-вторых, когда документ нужен в письменной форме, ТК РФ не требует бумажного оформления, следовательно, для таких документов достаточно и ПЭП, она подтвердит, что работник подписал документ, то есть он выразил волю. Исключением являются документы, связанные с заключением или прекращением трудового договора, но при этом не исключается возможность их подписания КЭП. Их прямо разрешено подписывать НЭП или КЭП только для дистанционных работников.

В-третьих, суды допускают электронные заявления на перенос отпуска по графику: работник оспаривает увольнение за прогул, он по электронной почте сообщил работодателю о том, что продолжает находиться в отпуске по графику (использует дни отпуска в счет дней, не использованных по болезни), суд учел электронную служебную записку и признал приказ об увольнении недействительным⁸. Также суды допускают удостоверение факта ознакомления работника с локальными нормативными актами с помощью ПЭП⁹; ознакомление с ними по электронной почте, если работник был ознакомлен с данным порядком¹⁰; подачу заявления об увольнении по электронной почте¹¹; ознакомление работника с копией приказа об увольнении, переданной с помощью технических средств¹²; уведомление об увольнении в связи с прекращением срочного трудового договора¹³; подписание заявления об увольнении НЭП в случае, если работник на бумаге подписал соглашение о присоединении к ЭДО¹⁴; предложение в электронной форме вакансий увольняемым по сокращению или результатам аттестации работникам, а также

⁸ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда 33-4968/2015 от 14.04.15.

⁹ Решение Ново-Савиновского районного суда г. Казани 2-1091/2014 от 16.01.14.

¹⁰ Апелляционное определение Приморского краевого суда от 06.03.2014 № 33-1126.

¹¹ Определение Санкт-Петербургского городского суда 33-16698/2014 от 07.10.14.

¹² Апелляционное определение Московского областного суда 33-8606/2014 от 21.04.14.

¹³ Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 22.05.2015 по делу № 33-2004/2015.

¹⁴ Решение Каменского городского суда Алтайского края 2-130/2020 от 10.01.20.

и получение согласия работника на перевод¹⁵. Кроме того, суды подтверждают, что сообщения, переданные по электронной почте, обязательны для работника, если есть бумажное соглашение об этом¹⁶.

Противоречивая судебная практика сложилась относительно вопроса о законности уведомления работника об увольнении в связи с неудовлетворительным результатом испытания при приеме на работу или в связи с прекращением срочного трудового договора посредством электронного письма: в одних случаях суд принимает сторону работника¹⁷, в других – работодателя¹⁸, а также по вопросам уведомления об увольнении в связи с сокращением штата (Апелляционное определение Московского городского суда от 12.11.2014 по делу № 33-44604 и Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22.09.2015 № 33-17097/2015 по делу № 2-5243/2015).

Таким образом, в ходе анализа были произведены подсчеты, согласно которым уже сейчас работодатели, не участвующие в эксперименте, могут вести в электронном виде около 70% кадровых документов, но по некоторым из них существуют риски, связанные с отсутствием судебной практики по данному вопросу или ее неопределенности. Сейчас в эксперименте участвует всего лишь 381 работодатель, большинство из них передовые в плане программного обеспечения и сами имеют собственные системы ЭДО, следовательно, привыкли к ним, в отличии от других. Поэтому видится разумным еще раз продлить сроки проведения эксперимента, привлекая все больше участников, для того чтобы точно ответить на вопрос: «Готово ли подавляющее большинство работодателей к переходу на ЭДО?», и в перспективе вносить изменения в ТК РФ в рамках переходного периода на условиях диспозитивности, то есть предоставить работодателю выбор: дублировать ли на бумажном носителе кадровые

¹⁵ Апелляционное определение Московского городского суда 33-33795/2015 от 18.09.15.

¹⁶ Апелляционное определение Московского городского суда 33-21198/17 от 06.07.17.

¹⁷ Апелляционное определение Московского городского суда 33-44604 от 12.11.2014.

¹⁸ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22.09.2015 № 33-17097/2015.

документы или ограничиться только их электронными образами, с приданием равной юридической силы обеим формам.

Источники и литература

- 1) Головина С.Ю. Использование информационно-коммуникационных технологий в трудовом праве // Рос. ежегодник трудового права. 2011. No 7. С. 2.
- 2) Куренной А.М. Цифровая экономика России. Электронное делопроизводство трудовых отношений / А. Куренной, И. Костян, Г. Хныкин // ЭЖ-Юрист. - 2017. - No 37. - С. 10.
- 3) Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда 33-4968/2015 от 14.04.15.
- 4) Решение Ново-Савиновского районного суда г. Казани 2-1091/2014 от 16.01.14.
- 5) Апелляционное определение Приморского краевого суда от 06.03.2014 No 33-1126.
- 6) Определение Санкт-Петербургского городского суда 33-16698/2014 от 07.10.14.
- 7) Апелляционное определение Московского областного суда 33-8606/2014 от 21.04.14.
- 8) Решение Каменского городского суда Алтайского края 2-130/2020 от 10.01.20.
- 9) Апелляционное определение Московского городского суда 33-33795/2015 от 18.09.15.
- 10) Апелляционное определение Московского городского суда 33-21198/17 от 06.07.17.
- 11) Апелляционное определение Московского городского суда 33-44604 от 12.11.2014.
- 12) Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22.09.2015 No 33-17097/2015.