

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

## О перспективах полной цифровизации кадрового документооборота

Научный руководитель – Головина Светлана Юрьевна

*Курято Андрей Олегович*

*Студент (специалист)*

Уральский государственный юридический университет, Екатеринбург, Россия

*E-mail: andrewkuryato@icloud.com*

В марте 2013 года вступили в силу первые изменения в ТК РФ 2001 года связанные с цифровизацией кадрового документооборота - 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» .

Необходимость принятия изменений касающихся 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 технологий [1], поэтому 14.04.2020 был принят ФЗ от 24.04.2020 N 122, 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 техническим [2].

В связи со всем вышеизложенным возникает вопрос: стоит ли работодателям готовиться к обязательному введению электронного документооборота (далее - ЭДО), каковы будут изменения в трудовом праве в данном случае, и какие документы работодатели, не участвующие в эксперименте, могут вести в электронном виде уже сейчас и что для этого нужно.

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 с ч.ч. 1, 2 ст. 6 закона 63-ФЗ «Информация в электронной форме, подписанная квалифицированной ЭП (далее - КЭП), неквалифицированной ЭП (далее - НЭП), простой ЭП (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 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 хватит 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 «удаленщиков».

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 недействительным [3]. А также разрешают подписывать локальные нормативные акты ПЭП [4]; ознакомливать с ними по электронной почте, если работник был ознакомлен с данным порядком [5]; подавать заявление об увольнении по электронной почте [6]; ознакомливать работника с копией приказа об увольнении, переданной с помощью технических средств [7]; подписывать заявление об увольнении НЭП в случае, если работник «на бумаге подписал Соглашение о присоединении к ЭДО» [8]; предлагать в электронной форме вакансии увольняемым по сокращению или результатам аттестации работникам, а также и принимать согласие работника на перевод [9]. Кроме того, сообщения, переданные по электронной почте, обязательны для работника, если есть бумажное соглашение об этом [10].

Противоречивая судебная практика сложилась относительно вопросов об уведомлении об увольнении посредством электронного письма, в одних случаях суд принимает сторону работника [11], в других - работодателя [12]; увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания при приеме на работу, в связи с прекращением срочного трудового договора.

Таким образом, уже сейчас работодатели, не участвующие в эксперименте, могут вести в электронном виде около 70% кадровых документов, но по некоторым из них существуют сомнения, 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 ЭДК, следовательно привыкли к ним, в отличие 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 документы или ограничиться только их электронными образами, с приданием равной юридической силы обоим формам.

### Источники и литература

- 1) Головина С.Ю. Использование информационно-коммуникационных технологий в трудовом праве // Рос. ежегодник трудового права. 2011. № 7. С. 2.
- 2) Куренной А.М. Цифровая экономика России. Электронное делопроизводство трудовых отношений / А. Куренной, И. Костян, Г. Хныкин // ЭЖ-Юрист. - 2017. - № 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 № 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 № 33-17097/2015.