

Образец № 5

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ о внесении изменений в трудовой договор от 15.05.2017 № 11-тд

1 УКЭП приравнивается к «живой» подписи.

2 Определите, кто оплачивает услуги компаний, которые оформляют электронную подпись.

- ↔
- В связи с достигнутой договоренностью,
- 1** 1. Изложить пункт 1.7 Трудового договора в следующей редакции: «Взаимодействие между Работником и Работодателем осуществляется путем обмена электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи посредством сети Интернет. Каждая из Сторон обязана подтверждать получение электронного документа от другой Стороны не позднее чем на следующий рабочий день по электронной почте».
 2. Дополнить пункт 2.1 Трудового договора «Работник обязан» подпунктом следующего содержания:
« — получить усиленную квалифицированную электронную подпись, ежегодно переоформлять ее, использовать ее при направлении электронных документов работодателю».
 3. Дополнить пункт 3.1 Трудового договора «Работодатель обязан» подпунктом следующего содержания:
« — оплачивать получение и переоформление работником усиленной квалифицированной электронной подписи».

Комментарий эксперта

Компания не обязана оплачивать электронную подпись работника

Александр Бычков, начальник юридического отдела ЗАО «ТГК „Салют“»

Работодатель и сотрудник сами решают, кто заплатит за получение УКЭП.

УКЭП выдают аккредитованные удостоверяющие центры. Какие документы туда нужно представить — указано в ст. 18 Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ.

На практике центр может потребовать дополнительные документы, поэтому перечень лучше уточнить в конкретной организации.

Услуга платная, поэтому сторонам нужно решить, кто заплатит за УКЭП работника.

ТК РФ не обязывает работодателя оплачивать получение работником УКЭП, но и заставить работника оформить себе УКЭП за свой счет нельзя. Если работодатель хочет использовать УКЭП, но работник не желает отдавать за нее деньги, платить придется компании.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Электронные кадровые документы. Когда их МОЖНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ

Александр Коркин

к. ю. н., руководитель группы практики трудового и миграционного права «Пепеляев групп» в Санкт-Петербурге

- 1. Какие есть виды электронных подписей**
- 2. Когда нужна усиленная квалифицированная подпись**
- 3. Как относятся контролирующие органы к электронной подписи**

Все больше компаний задумываются о том, чтобы перевести кадровый документооборот в электронный формат и использовать электронные подписи. Но успешных проектов пока мало. Причин две: несовершенство законодательства и неготовность компаний внедрять новшества, которые пока не получили широкого применения. Разберем сложности, с которыми сталкиваются компании.

Работодателю нужна усиленная квалифицированная подпись

Используйте только усиленную квалифицированную подпись, если речь идет о первичных учетных документах

Что касается вида электронной подписи со стороны работодателя, то здесь, как правило, проблем не возникает. Оформить ее несложно. Трудозатраты на обучение сотрудников, подписывающих документы электронной подписью, невелики, так же, как и стоимость лицензий.

Многие кадровые документы — это первичные учетные документы. Так, приказ о представлении отпуска для бухгалтера будет основанием, чтобы начислить отпускные. Требования к подписанию первичных документов установлены ч. 5 ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ (далее — Закон № 402-ФЗ), ч. 3 ст. 19 Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ (далее — Закон № 63-ФЗ). Документы необходимо подписывать усиленными квалифицированными подписями.

Поэтому представителям работодателя предпочтительно использовать усиленные квалифицированные подписи. Так вы точно не ошибетесь в выборе подписи, когда будете оформлять кадровые документы.

Закон разрешает работнику использовать электронную подпись

В рамках трудовых отношений закон во многих случаях требует получить подпись работника. Например, когда работодатель знакомит того с локальными актами, приказами о приеме и увольнении либо заключает с ним трудовой договор (ст.ст. 22, 67, 68, 123, 180 ТК РФ).

Общие нормы ТК РФ не регулируют использование электронных подписей: нет ни запрета, ни разрешения.

Существует три вида электронных подписей: простая, усиленная неквалифицированная, усиленная квалифицированная. Порядок и условия их использования регулирует Закон № 63-ФЗ. Нормы этого закона распространяются и на трудовые отношения.

Простая или неквалифицированная электронная подпись. Документ с одной из таких подписей будет иметь силу документа с «живой» подписью, если это предусмотрено:

- федеральным законом или
- нормативным актом, принятым в соответствии с федеральным законом, или
- соглашением участников электронного взаимодействия (ч. 2 ст. 6 Закона № 63-ФЗ). Иначе документ нельзя считать подписанным.

Усиленная квалифицированная электронная подпись. С ней документ равнозначен бумажному документу с собственноручной подписью. Исключение может предусматривать федеральный закон или нормативный правовой акт, который принят в соответствии с ним (ч. 1 ст. 6 Закона № 63-ФЗ).

Для трудовых отношений никаких исключений нет. Усиленную квалифицированную подпись работника можно использовать без каких-либо дополнительных условий. Простую или неквалифицированную подпись вводите с учетом требований Закона № 63-ФЗ:

- пропишите в соглашении с работником, когда стороны планируют ее использовать;
- соблюдайте правила ст. 9 Закона № 63-ФЗ. Например, одно из требований заключается в том, что электронный документ должен содержать информацию о лице, которое создало или отправило его;
- используйте только усиленную квалифицированную подпись работника, если речь идет о первичном учетном документе и для совершения хозяйственной операции необходима его подпись, например, в трудовом договоре (части 2, 6 ст. 9 Закона № 402-ФЗ с учетом ч. 3 ст. 19 Закона № 63-ФЗ).

В пользу позиции о праве сторон взаимодействовать с помощью электронной подписи говорят п.п. 1, 2 ст. 4 Закона № 63-ФЗ. Использовать электронную подпись любого вида в любых информационных системах можно по усмотрению участников таких отношений. Исключение — конкретный вид подписи установлен нормативными актами.

Минтруд: электронные подписи только для дистанционных работников

Практика по вопросам электронных подписей в трудовых отношениях не сложилась. Работодатели, которые заменяют «живые» подписи на электронные, рискуют тем, что ГИТ или суд признает документ ненадлежащим.

На заметку:

электронная подпись исключена, если закон действительно предусматривает для документа только бумажный носитель. Например, для трудовых книжек есть специальные бланки со специальным учетом самих бланков и заполненных трудовых книжек.

Путаницу вносит гл. 49.1 ТК РФ. Она предусматривает электронное взаимодействие только с дистанционными работниками и только с использованием усиленных квалифицированных подписей. Представители Минтруда в частных разъяснениях высказались против массового использования электронных подписей. По общему правилу документы нужно составлять исключительно на бумажном носителе. Эту же позицию заняли некоторые суды (определение Омского областного суда от 22.01.2014 № 33-187/2014).

С такой логикой трудно согласиться. Глава о дистанционных сотрудниках не имеет отношения к другим работникам. И законодатель не ставил задачу ограничить этими нормами использование электронных форматов взаимодействия с остальными работниками.

Есть положительные примеры из практики. Так, суд признал допустимым ознакомление работника с копией приказа об увольнении, переданной с помощью технических средств. Причина — работник находился далеко от места нахождения работодателя. Правда, в деле не шла речь об электронной подписи (определение Московского областного суда от 21.04.2014 по делу № 33-8606/2014).

Из-за рисков при проверках компании внедряют электронный документооборот, но дублируют его документами с «живыми» подписями. Например, в информационной системе согласовывают кадровые документы, направляют уведомления, но в итоге предусмотренные законом документы (такие как приказы) оформляют в бумажном виде.

Если работодатель в принципе не получит собственноручную или электронную подпись работника, ГИТ квалифицирует это как нарушение. Так, простое направление работнику по электронной почте локального акта не подтверждает его ознакомления с этим актом (определение Московского городского суда от 28.03.2011 по делу № 33-8257).

Вводите электронное взаимодействие, если закон не требует подписи работника

Работодатель не всегда обязан получать подпись работника на документе. Но норма может предусматривать составление письменных документов. Так, работодатель обязан:

- доводить до сведения работников графики сменности (ст. 103 ТК РФ);
- письменно информировать работников о составе выплат и удержаний (ст. 136 ТК РФ);
- уведомлять о причинах изменений трудового договора (ст. 74 ТК РФ) и т. д.

Работодатель вправе выполнить эти обязанности в том числе с использованием электронного документооборота. Для этого рекомендуем прописать порядок электронного взаимодействия в локальных актах. Например, работодатель планирует обмениваться с работником информацией по электронной почте. Тогда закрепите адреса за конкретными работниками и запретите передавать пароль от системы третьим лицам.

ГИТ не вправе штрафовать за то, что работодатель не использует в подобных случаях бумажные документы с «живыми» подписями. Но в случае спора или проверки нужно будет подтвердить исполнение обязанности. Например, доказать, что уведомил работника об изменении условий договора. Признают ли электронный документ надлежащим доказательством, зависит от того, как оформлен документ, прописан ли порядок взаимодействия в локальных актах и какой позиции придерживается инспектор или судья.

Закрепите адреса за конкретными работниками и запретите передавать пароль от системы третьим лицам

Судебной практики по таким вопросам немного, но положительные примеры есть. Например, суды принимают в качестве доказательств расчетные листки, которые работодатель направлял по электронной почте (определения Московского городского суда от 18.07.2011 по делу № 33-22203, от 20.05.2013 по делу № 11-11436/13, ВС РФ от 20.04.2015 № 33-5726/2015).

Использование электронных подписей может упроститься

Минэкономразвития разработало законопроект, который регулирует использование электронных подписей. Осталось дождаться, когда его обсудят в Госдуме.

Проект закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части использования документов в электронной форме)» появился еще в марте 2016 года. Этот документ регулирует использование электронных подписей, в том числе легализует простые электронные подписи в трудовых отношениях.

Ряд положений закона нуждается в доработке. Например, неоправданным выглядит запрет использовать электронные подписи при заключении и изменении трудовых договоров. Не решен вопрос с подписанием простыми электронными подписями тех кадровых документов, которые являются первичными учетными документами.

Если закон будет принят с учетом замечаний, компании смогут использовать электронный документооборот без опасений, что их признают нарушителями закона.

ОТПУСК

Отпуск по графику. Неочевидные правила летнего отдыха

Александр Попов

заместитель главного редактора журнала «Трудовые споры»

- 1. Можно ли уведомлять об отпуске через электронную почту**
- 2. Что делать, если работник отказывается от отпуска**