

account+or

Юридические аспекты внедрения ЭДО с работниками

Вебинар, 24.11.2021

Анна Резникова

Руководитель практики трудового и миграционного права

1. Что нужно работодателю для перехода на подписание документов в электронном виде;
2. Для каких документов применимо использовать ЭП. Оценочно-рисковый подход по подписанию документов, связанных с работой в электронном виде;
3. Как легализовать документы компании по ЭДО;
4. Обзор судебной практики по вопросам подписания документов с работниками ЭП;
5. Последние изменения в законодательстве по внедрению ЭДО;
6. Обзор актуальных ответов на вопросы с учетом практики применения ЭП.

1. Что нужно работодателю для перехода на подписание документов в электронном виде

При переходе на кадровый ЭДО нужно:

1

Электронные подписи (ЭП) для работников

2

Внутренние документы для легализации ЭДО

3

Электронная система

1. Что нужно работодателю для перехода на подписание документов в электронном виде

Чтобы подписывать электронные документы, работникам нужны электронные подписи (их особенности регулирует закон 63-ФЗ «Об электронной подписи»)

Электронные подписи:

1. Простая электронная подпись – ПЭП;
2. Усиленная неквалифицированная подпись – НЭП;
3. Усиленная квалифицированная подпись – КЭП.

1. Что нужно работодателю для перехода на подписание документов в электронном виде

1. Простая электронная подпись – ПЭП:

- Работодатель формирует подпись в своей информационной системе. ПЭП выглядит как логин и пароль для доступа в ЛК;
- ПЭП подтвердит создание и подписание документа работником, но **не защитит документ от изменений**. В суде работник может оспорить, что читал именно эту редакцию документа;
- Подойдет для документов, которые закон не требует вручать «под роспись» или необязательных по ТК РФ;
- Можно заполнить табель учета рабочего времени, получить расчетный листок, узнать число дней отпуска.

1. Что нужно работодателю для перехода на подписание документов в электронном виде

2. Усиленная неквалифицированная подпись – НЭП:

- Можно записать на флешке и выдать работникам или разместить на сервере работодателя, выдать работникам логин и пароль для доступа в ЛК с компьютера/ телефона;
- **НЭП подтвердит не только создание, подписание документа работником, но и неизменность документа работодателем;**
- Подойдет для подписания ЛНА, должностных инструкций.

1. Что нужно работодателю для перехода на подписание документов в электронном виде

3. Усиленная квалифицированная – КЭП:

- По 63-ФЗ КЭП применима для всех документов, кроме тех, что закон требует оформлять исключительно на бумаге:
 - книга учета бланков и движения трудовых книжек;
 - трудовые книжки (если работник не согласен на электронное ведение);
- Записывают на защищенный носитель (токен), компьютер или личный телефон работника;
- **КЭП подтвердит создание, подписание и неизменность документа;**
- Подойдет для подписания трудового договора, приказа о приеме на работу, заявления на увольнение.

1. Что нужно работодателю для перехода на подписание документов в электронном виде

ПЭП и НЭП выпускают 1 раз при приеме на работу – может сделать сам работодатель в своей информационной системе (только для НЭП нужно установить специальную программу)

КЭП выпускают каждый год в аккредитованном Минэкономсвязью удостоверяющем центре и за ней работники должны съездить в УЦ (требование ФСБ)

2. Для каких документов применимо использовать ЭП. Оценочно-рисковый подход

1. Перевод в ЭДО документов по приему работников

Трудовой договор, договор о материальной ответственности, ученический – пока безопаснее дублировать на бумаге или подписывать КЭП. Их прямо разрешено подписывать НЭП или КЭП для дистанционных работников

ПВТР, иные ЛНА – вручать «под роспись» работников, а значит **при ЭДО допустимо применять НЭП/КЭП**

2. Для каких документов применимо использовать ЭП. Оценочно-рисковый подход

1. Перевод в ЭДО документов по приему работников

Документ	Риски перевода в ЭДО	Какая ЭП нужна	Требования ТК РФ к оформлению документа
ТД, ДС	высокий	КЭП	письменный по 57, 67 ТК РФ
ТД о дист. работе, ДС	низкий	НЭП/КЭП	электронный по ст. 312.3 ТК РФ
Приказ о приеме на работу	высокий	КЭП	под роспись по ст. 68 ТК РФ + изменяет ключевые условия ТД
Личная карточка	высокий	КЭП	под роспись по ст. 68 ТК РФ + изменяет ключевые условия ТД
ПВТР	средний	НЭП/КЭП	под роспись по ст. 68, 189 ТК РФ

2. Для каких документов применимо использовать ЭП. Оценочно-рисковый подход

2. Перевод в ЭДО документов по отпуску

Документ	Риски перевода в ЭДО	Какая ЭП нужна	Требования ТК к оформлению документа
График отпусков	средний	НЭП/КЭП	под роспись по ст. 22, ч. 2 ст. 123 ТК РФ
Уведомление работника о начале отпуска	средний	НЭП/КЭП	под роспись по ч. 3 ст. 123 ТК РФ
Приказ об отпуске	низкий	любая	нет требований
Заявление об отпуске по графику	низкий	любая	нет требований
Заявление о предоставлении отпуска с последующим увольнением	высокий	КЭП	письменный по ст. 127 ТК РФ + изменяет ключевые условия ТД

2. Для каких документов применимо использовать ЭП. Оценочно-рисковый подход

3. Документы в ЭДО по командированию

Документ	Риски перевода в ЭДО	Какая ЭП нужна	Требования ТК к оформлению документа
Приказ о командировке	средний	любая	письменный по постановлению Правительства 749 от 13.10.08
Авансовый отчет	низкий	любая	письменный по постановлению Правительства 749 от 13.10.08
Согласие на направление командировки и сообщение о праве на отказ от них (для женщин с детьми до 3 лет)	средний	любая	письменный по ст. 259 ТК РФ

Допустимо подписывать ПЭП (по ТК РФ эти документы письменные и требуются только при трудовом конфликте)

2. Для каких документов применимо использовать ЭП. Оценочно-рисковый подход

4. Документы в ЭДО по переводу работников

Документ	Риски перевода в ЭДО	Какой ЭП хватит	Требования ТК к оформлению документа
Заявление о переводе	высокий	КЭП	письменный по ст. 72.1 ТК РФ + изменяет ключевые условия ТД
Дополнительное соглашение на перевод	высокий	КЭП	письменный по ст. 72, 72.2 ТК РФ + изменяет ключевые условия ТД
Приказ о переводе	средний	любая	письменный по приказу Минтруда от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек"

Согласие на перевод, соглашение к трудовому договору пока безопаснее дублировать на бумаге или подписывать КЭП

2. Для каких документов применимо использовать ЭП. Оценочно-рисковый подход

5. Перевод документов по учету рабочего времени в ЭДО

- ТК требует наличие табеля, но не обязывает знакомить с ним работника, можно использовать любую ЭП (этой позиции придерживается и Роструд)
- Графики сменности доводятся до сведения работников, способ ознакомления ТК не установлен. Можно информировать работников электронно – с подтверждением факта получения документа работником на случай проверки ГИТ, спора по увольнению за прогул

Документ	Риски перевода в ЭДО	Какая ЭП нужна	Требования ТК к оформлению документа
Табель учета рабочего времени	низкий	любая	письменный по ст.91, 99 ТК РФ
График сменности	средний	любая	письменный по ст.103 ТК РФ

2. Для каких документов применимо использовать ЭП. Оценочно-рисковый подход

6. Перевод больничных и социальных выплат в ЭДО

Налоговые органы признают электронные заявления на предоставление ряда вычетов: «Работодатель вправе самостоятельно установить любой порядок предоставления своими работниками соответствующих заявлений»

Документ	Риски перевода в ЭДО	Какая ЭП нужна	Требования ТК к оформлению документа
Листок нетрудоспособности	низкий	не нужна	электронный по закону 323-ФЗ от 21.11.11 «Об основах охраны здоровья граждан в РФ»
Заявление на социальные вычеты по НДФЛ	низкий	любая	письменное по п. 2 ст. 219 НК РФ

2. Для каких документов применимо использовать ЭП. Оценочно-рисковый подход

7. Перевод документов по зарплате и премии в ЭДО

- Минтруд признает электронные расчетные листки (*письмо от 21.02.2017 № 14-1/ООГ-1560, ответы на официальном портале Роструда № 120279 от 28.02.20, 107235 от 01.03.19*). Предусмотреть такой порядок извещения нужно в ЛНА, ТД
- На приказе о премировании ставят любую ЭП работника или совсем не подписывают у него, если это не приказ о поощрении по унифицированной форме Т-11, Т-11а. О размере премии работник узнает из расчетных листов

Документ	Риски перевода в ЭДО	Какая ЭП нужна	Требования ТК к оформлению документа
Расчетные листы	низкий	любая	письменный по ст.136 ТК РФ
Приказ о дисциплинарном взыскании	высокий	КЭП	под роспись по ст.193 ТК РФ + изменяет ключевые условия ТД

2. Для каких документов применимо использовать ЭП. Оценочно-рисковый подход

8. Перевод документов по увольнению в ЭДО

- Заявление об увольнении, приказ о прекращении ТД прямо разрешено подписывать НЭП и КЭП для дистанционных работников
- Для всех остальных пока безопаснее оформлять с КЭП или на бумаге. Документы требуют при любой проверке ГИТ. Их электронный формат не признает Роструд (*письмо 14-2/ООГ-1773 от 06.03.20*)

Документ	Риски перевода в ЭДО	Какая ЭП нужна	Требования ТК к оформлению документа
Заявления об увольнении по собственной инициативе	высокий	КЭП	письменный по ст. 80 ТК РФ + изменяет ключевые условия ТД
Приказ о прекращении ТД	высокий	КЭП	под роспись по ст. 84.1 ТК РФ + изменяет ключевые условия ТД

3. Как легализовать документы компании по ЭДО



➤ ЛНА о применении ЭДО – Положение об ЭДО для любой ЭП

Описать:

- Какие документы ведутся электронно;
- Какой вид подписи используется и как она создается;
- Как визуализируется на электронных документах;
- Как знакомить с документами работников.

3. Как легализовать документы компании по ЭДО



- **Соглашение с работниками по использованию ЭП (нужно для ПЭП и НЭП)**

Отразить: как определяется лицо, подписывающее документ, порядок использования ЭП, обязанности работника и работодателя сохранять конфиденциальность подписи

Обязать: регулярно менять пароль. Если работодатель выпускает ЭП сам, в привязке к адресу корпоративной электронной почты и паролю, сделать замену первого логин-пароля обязательной, чтобы в случае трудового конфликта было проще доказать, что подпись ставил работник

3. Как легализовать документы компании по ЭДО



- **Положение о дистанционной работе**

Отразить: порядок взаимодействия, обмен и подписание документов

- **Трудовые договоры/дополнительные соглашения об условиях перехода на ЭДО**

4. Обзор судебной практики и по вопросам подписания документов с работниками ЭП



➤ Отпуска

Электронное заявление на перенос отпуска по графику

Суть спора: 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, неиспользованных по болезни)

Решение: Суд учел электронную служебную записку. Приказ об увольнении признал недействительным

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда [33-4968/2015 от 14.04.15, дело 2-2395/2014](#)

4. Обзор судебной практики и по вопросам подписания документов с работниками ЭП



➤ Локальные нормативные акты

С ЛНА знакомят по электронной почте

Суть спора: Работник оспаривает дисциплинарное взыскание. Работодатель объявил ему выговор за нарушение инструкции по безопасности

Решение: Работнику отказать. Инструкцию ему направили по электронной почте. Доступ к почте был только у работника. С порядком использования электронной почты он был ознакомлен при приеме на работу

Апелляционное определение Приморского краевого суда от 06.03.2014 № 33-1126

4. Обзор судебной практики и по вопросам подписания документов с работниками ЭП



➤ ЛНА работники подписывают ПЭП

Суть спора: Банк оспаривает предписание инспекции труда. ГИТ требует знакомить работников с ЛНА под роспись, на бумаге

Решение: Предписание ГИТ отменить. Банк нормы ТК РФ не нарушил, поскольку специальное законодательство в сфере электронной подписи допускает использование ЭП наравне с обычной подписью в бумажном виде. В банке принят электронный документооборот. Работники имеют свои электронные ключи. Для ознакомления с ЛНА работник входит в систему под своим электронным ключом, изучает электронную версию документа, нажимает «ознакомиться», что означает подписание документа ЭП

Решение Ново-Савиновского районного суда г. Казани [2-1091/2014 от 16.01.14](#)

4. Обзор судебной практики и по вопросам подписания документов с работниками ЭП

➤ Увольнения

Заявление об увольнении по электронной почте

Суть спора: Работник оспаривает увольнение за прогул. Он подал заявление об увольнении по собственному желанию по электронной почте

Решение: Отменить приказ об увольнении за прогул. Для расторжения ТД по инициативе работника нужно его заявление в письменной форме (ст. 80 ТК РФ). Направление письма работника работодателю в электронной форме – одна из форм письменного заявления работника, содержащегося не на бумажном носителе. Составление указанного заявления об увольнении работником в электронной форме не противоречит требованиям ст. 80 ТК РФ

*Определение Санкт-Петербургского городского суда [33-16698/2014](#)
[от 07.10.14](#)*

4. Обзор судебной практики и по вопросам подписания документов с работниками ЭП



➤ Увольнения

Заявление об увольнении подписано НЭП

Суть спора: Работник просит восстановить на работе. Заявление на увольнение написала под давлением, с приказом о прекращении ТД не ознакомлена

Решение: Увольнение правомерно. Заявление об увольнении работница подписала НЭП и подала в электронной системе работодателя. Применять НЭП можно, при приеме работница на бумаге подписала Соглашение о присоединении к ЭДО

Решение Каменского городского суда Алтайского края [2-130/2020 от 10.01.20](#)

4. Обзор судебной практики и по вопросам подписания документов с работниками ЭП

➤ Увольнения

Приказ об увольнении в скан-копии

Суть спора: Работник оспаривает увольнение за прогул. С приказом об увольнении его не ознакомили, объяснения не затребовали

Решение: Увольнение правомерно. Неознакомление истца ввиду значительной удаленности от места нахождения работодателя с оригиналом приказа об увольнении не свидетельствует о неправомерности самого увольнения. Истец был ознакомлен с его копией, переданной с помощью технических средств. Ознакомление с приказом этим способом – достаточно для признания увольнения правомерным

Апелляционное определение Московского областного суда [33-8606/2014](#) от [21.04.14](#)

5. Последние изменения в законодательстве по внедрению ЭДО



- 22 ноября 2021 президент подписал закон об электронном кадровом документообороте (*ФЗ от 22.11.2021 № 377-ФЗ*);
- **Новые правила не распространяются на:**
 - трудовые книжки и сведения о трудовой деятельности;
 - акты о несчастном случае на производстве;
 - приказы (распоряжения) об увольнении;
 - документы, которые подтверждают прохождение инструктажей по охране труда;
- Большинство поправок действуют с 22 ноября 2021;

5. Последние изменения в законодательстве по внедрению ЭДО



- Работодателям больше не придется вызывать работников в офис для подписи документов – это можно сделать удаленно с помощью ЭП. Для этого ТК РФ дополнили новыми статьями:
 - 22.1 «ЭДО в сфере трудовых отношений»;
 - 22.2 «Порядок ведения ЭДО и приема на работу к работодателю ЭДО»;
 - 22.3 «Взаимодействие работодателя и работника посредством ЭДО»;

5. Последние изменения в законодательстве по внедрению ЭДО



- По новым правилам работодатель должен уведомить уже принятых работников о КЭДО и получить письменное согласие. Работники вправе от него отказаться. Если нет письменного согласия, это приравнивается к отказу, но работник сможет дать согласие позже;
- Новых сотрудников работодатели должны будут информировать об ЭДО. Те из них, у кого на 31 декабря 2021 уже есть трудовой стаж, при приеме на работу вправе дать согласие на взаимодействие с работодателем с помощью ЭДО. Такое согласие не нужно будет получать от тех, кого примут на работу после 31 декабря 2021 без трудового стажа;

5. Последние изменения в законодательстве по внедрению ЭДО

- Работодатель может настроить ЭДО на:
 - Единой цифровой платформе в сфере трудовых отношений «Работа в России», включая взаимодействие через портал Госуслуг и муниципальных услуг;
 - Собственной информационной системе, которая соответствует требованиям ТК;
- Работодатель несет расходы на получение работником ЭП (в случае ее отсутствия) и ее использование.

5. Последние изменения в законодательстве по внедрению ЭДО



- **Какую ЭП выбрать работодателю** – в большинстве случаев подойдет НЭП. Но КЭП применима для:
 - ТД и ДС к ним;
 - Договоры о полной материальной ответственности;
 - Ученические договоры;
 - Договоры на получение образования без отрыва или с отрывом от работы;
 - Приказы о дисциплинарных взысканиях.
- Для других документов одинаково подойдет КЭП и НЭП (*ч.1,3 ст. 22.3 ТК РФ*).

5. Последние изменения в законодательстве по внедрению ЭДО



- **Какую ЭП выбрать работнику** – можно использовать НЭП и КЭП, в некоторых случаях подойдет ПЭП

Например, чтобы подписывать базовые кадровые документы на портале «Работа в России»

Если будет использоваться собственная платформа Работодателя, то ПЭП не подойдет

6. Обзор актуальных ответов на вопросы с учетом практики применения ЭП



Вопрос 1. Разрешено ли в целом подписание ЭДО по ТК РФ?

Ответ: Трудовые отношения регулирует ТК РФ (197-ФЗ от 30.12.2001), электронные подписи – 63-ФЗ от 06.04.2011 «Об электронной подписи» (принят на 10 лет позже и учитывает современные технологии)

Во взаимоотношениях с контрагентами используют принцип ГК РФ «можно все, что не запрещено», применяется старый закон в части, непротиворечащей более новому

В трудовых отношениях действует принцип: «можно то, что прямо разрешено». ТК РФ разрешает ЭДО для дистанционных работников и ничего не пишет про остальных, поэтому на проверках ГИТ принимают электронные документы по дистанционным работникам и не признают по остальным. Но ТК РФ и не запрещает ЭДО (есть положительная судебная практика по КЭДО)

6. Обзор актуальных ответов на вопросы с учетом практики применения ЭП

Вопрос 2. Какие документы по ТК РФ оформляются непосредственно на бумажном носителе?

Ответ: ТК РФ прямо указывает, что на бумажном носителе оформляют:

- сведения из трудовой книжки (*ст. 66.1, 84.1 ТК РФ*);
- трудовой договор с дистанционным работником, приказ о прекращении его ТД (*ст. 312.2, 312.8 ТК РФ*);
- книги учета бланков и движения трудовых книжек

По остальным документам ТК РФ не упоминает бумажную форму, но требует оформлять документы «письменно»/ «обязательно»/ «под роспись». От этих требований зависит, какой вид электронной подписи должен быть у работника

6. Обзор актуальных ответов на вопросы с учетом практики применения ЭП



Вопрос 3. Какую подпись возможно использовать, если документ нужно вручать «под роспись» работников?

Ответ: ТК не пишет, что роспись нужна на бумаге, это добавляет Минтруд

По [ГОСТ Р 7.0.8-2013](#) (Делопроизводство и архивное дело) «роспись» – составляющая подписи

По [ч. 1, 2 ст. 6 закона 63-ФЗ](#) «Информация в электронной форме, подписанная КЭП, НЭП, ПЭП, признается электронным документом, равнозначным документу на бумажном носителе, подписанному собственноручной подписью...»

Но только НЭП/КЭП обеспечивает неизменность подписанного документа и позволит доказать в суде факт вручения работнику именно этого текста.

Поэтому для документов категории «под роспись» применяем КЭП/НЭП

6. Обзор актуальных ответов на вопросы с учетом практики применения ЭП



Вопрос 4. Какой подписью нужно подписывать документы, если указано, что документ нужен в письменной форме?

Ответ: ТК не требует бумажного оформления. Для таких документов хватит ПЭП – подтвердит, что работник вообще писал этот документ. Есть его волеизъявление на перенос отпуска, на выдачу трудовой книжки. НЭП/КЭП тоже можно использовать

Исключение – документы, связанные с заключением или прекращением ТД. Это сам ТД (ст. 57, 67 ТК РФ), ученический, о материальной ответственности, дополнительные соглашения к ним, соглашение о расторжении ТД, приказ об увольнении. Пока их безопаснее подписывать на бумаге или КЭП. Их прямо разрешено подписывать [НЭП или КЭП для дистанционных работников](#) и участников кадрового эксперимента Минтруда [по 122-ФЗ](#)

Еще одно исключение – рискованные для вашей организации документы. Нужно учитывать специфику общества, трудовые споры, травмы на производстве, категории риска, присвоенные обществу ГИТ

Спасибо за внимание!



115114 Москва

1-й Дербеневский пер., д.5
+7 495 788 00 05

info@accountor.ru
accountor.com

196006 Санкт-Петербург

Лиговский просп. 266 стр.1
+7 812 325 82 94

