

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 января 2023 г. N 14-6/ООГ-97 Об организации электронного кадрового документооборота

Вопрос: Согласно части третьей ст. 22.1 ТК РФ положения статей 22.1 - 22.3 ТК РФ не применяются в отношении приказов (распоряжений) об увольнении работника, документов, подтверждающих прохождение работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемых работником. Значит ли это, что указанные документы могут быть оформлены исключительно на бумажном носителе? Или их можно оформить в электронном виде без соблюдения требований ст. 22.1 - 22.3 ТК РФ с подписанием их усиленной квалифицированной цифровой подписью? Ведь в силу ст. 6 Федерального закона от 06.04.2011 N 63-ФЗ информация в электронной форме, подписанная квалифицированной электронной подписью, признается электронным документом, равнозначным документу на бумажном носителе, подписанному собственноручной подписью, и может применяться в любых правоотношениях в соответствии с законодательством Российской Федерации, кроме случая, если федеральными законами или принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами установлено требование о необходимости составления документа исключительно на бумажном носителе.

Ответ: Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел в пределах компетенции обращение от 11 января 2023 г. по вопросу организации электронного кадрового документооборота и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Согласно части третьей статьи 22.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) положения данной статьи и статей 22.2 и 22.3 Кодекса не применяются в отношении трудовых книжек и формируемых в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде сведений о трудовой деятельности работников, акта о несчастном случае на производстве по установленной форме, приказа (распоряжения) об увольнении работника, документов, подтверждающих прохождение работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемых работником.

Таким образом, Кодекс исключает возможность электронного документооборота для акта о несчастном случае на производстве по установленной форме, приказа (распоряжения) об увольнении работника, документов, подтверждающих прохождение работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемых работником, их подписание осуществляется только на бумажном носителе.

Введение данной нормы связано с исключительным значением данных документов для расследования несчастных случаев на производстве, а также возможности восстановить права работника - оспаривать увольнение или нарушение трудовых прав с учетом установленных законодательством коротких сроков обжалования в этой ситуации.

Изъятие указанных документов из-под действия электронного документооборота направлено на защиту интересов работников (как экономически более слабой стороны в трудовых отношениях) от возможного неправомерного и одностороннего изменения электронного документа, в том числе "задним числом", учитывая в том числе их влияние на исчисление сроков исковой давности по трудовым спорам.

Согласно статье 392 Кодекса работник имеет право обратиться в суд за разрешением

индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы.

Оформление в бумажном виде акта о несчастном случае на производстве по установленной форме, приказа (распоряжения) об увольнении работника, документов, подтверждающих прохождение работником инструктажей по охране труда, не позволит работодателю нарушать права работников, а работнику злоупотреблять своими правами.

Заместитель директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений и
социального партнерства

Т.В. Маленко