

На вопрос отвечает Н.А.Храмцовская,
ведущий эксперт по управлению документацией,
член РОО «Гильдия Управляющих Документацией»
и ARMA International

Журнал регистрации и учета трудовых книжек в электронном виде



Меня интересует вопрос кадрового электронного документооборота. Если переводить кадровые документы в электронный вид, то как быть с журналом регистрации и учета трудовых книжек? Как люди смогут расписываться в нем при увольнении? Или данный документ не предназначен для ведения в электронном виде?

Начальник кадровой службы, Ленинградская обл.

В данный момент переход на безбумажное кадровое дело-производство пока еще невозможен, поэтому сейчас основная задача заключается в том, чтобы найти такое сочетание эле-

ментов традиционного кадрового делопроизводства и возможностей информационной кадровой системы, чтобы максимально использовать достоинства каждого из этих способов работы и избежать присущих им недостатков.

Поскольку кадровое делопроизводство регулируется самостоятельным законодательством – Трудовым кодексом, именно из его положений и нужно исходить, принимая решение о переводе тех или иных кадровых документов в электронный вид. Ключевым при этом является вопрос о том, с какими документами вы придете в суд в случае возникновения трудового спора и какие документы сможете показать трудовой инспекции.

В Трудовом кодексе существуют требования об ознакомлении под роспись работников с рядом кадровых документов (ст. 84.1): это и журнал регистрации и учета трудовых книжек, и приказ о прекращении трудового договора, и др.



Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ

Статья 84.1. Общий порядок оформления прекращения трудового договора

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Учитывая, что очень немногие наши сограждане пользуются ЭЦП или квалифицированными подписями, ознакомление под роспись с электронным документом может оказаться весьма проблематичным, да и технология обеспечения длительной сохранности подписанных ЭЦП электронных документов с возможностью перепроверки подписей пока еще не отработана.

В настоящее время организации внедряют электронные системы в кадровом делопроизводстве не столько для того, чтобы отказаться от бумажных документов, сколько для повышения эффективности кадровой работы, ускорения взаимодействия с сотрудниками, обеспечения качества кадровых документов, избавления от повторного ввода одной и той же информации при их подготовке и т. д.

Многие организации используют электронные системы для оперативного оповещения сотрудников, однако впоследствии без суеты собирают с них подписи на бумажных документах, особенно в тех случаях, когда соответствующие документы

подлежат длительному хранению. В тех же случаях, когда риски возникновения конфликтов невелики и не стоит задача длительного хранения документов, вполне возможно наладить ознакомление в электронном виде с использованием электронных подписей.

Кроме того, хочется отметить, что сейчас четко прослеживается тенденция к переходу на электронный документооборот во всех сферах деятельности. Таким образом, в ближайшие годы существенно расширятся возможности использования электронных документов и в кадровом делопроизводстве.



Чтобы читатели могли сами оценить, насколько важно наличие собственноручной подписи на кадровых документах, предлагаем ознакомиться с двумя судебными решениями, в которых именно наличие или отсутствие собственноручной подписи работника стало ключевым доказательством правомочности или неправомочности увольнения работника по собственному желанию.

Судебная практика: собственноручная подпись работника на приказе об увольнении

Правильное оформление трудовых отношений – не прихоть работодателя, а необходимость, и соблюдать требования законодательства должны не только работодатели, но и сами работники.

Если сотрудник не согласен с приказом о его увольнении, то недостаточно написать это на самом приказе – такой приказ следует обжаловать в установленном порядке. Отзыв уже написанного заявления об увольнении по собственному желанию необходимо документировать, чтобы потом иметь возможность это доказать.

Разбираться в запутанной ситуации пришлось Судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда (определение от 16.11.2011 № 33-5590/2011).

Суть спора

А. был принят в феврале 2008 г. в ООО «СтройАктив» на должность коммерческого директора. С января 2010 г. заработная плата в организации выплачивалась нерегулярно и не в полном объеме, в связи с чем А. приостановил работу.

А. просил взыскать с ООО задолженность по заработной плате, заработную плату за время приостановки деятельности в связи с невыплатой заработной платы за период с октября 2010 г. по 11.12.2011, обязать ответчика изменить дату увольнения с 01.12.2010 на 11.05.2011, выдать дубликат трудовой книжки, взыскать с ООО денежную компенсацию морального вреда.

Позиция ООО «СтройАктив»

ООО ссылалось на то, что в связи с тяжелым материальным положением в организации истцу было предложено уйти в отпуск без сохранения заработной платы, уволиться либо перейти на другую работу. А. согласился уйти в отпуск без сохранения заработной платы, написав соответствующее заявление с открытой датой. С января 2010 г. до увольнения в декабре 2010 г. по собственному желанию из отпуска без сохранения заработной платы А. не выходил на работу, должностные обязанности в ООО не исполнял. С 11 января 2010 г. истец был принят на должность коммерческого директора в другую организацию.

Позиция Тосненского городского суда Ленинградской области

Решением Тосненского городского суда Ленинградской области в сентябре 2011 г. исковые требования А. были удовлетворены частично.

С ООО в пользу А. была взыскана заработная плата за декабрь 2009 г. в сумме более 47 тыс. руб., денежная компенсация морального вреда за задержку выплаты заработной платы в размере 5 тыс. руб. ООО обязали выдать истцу дубликат трудовой книжки. В остальной части исковых требований А. было отказано.

подавая кассационную жалобу, А. просил отменить указанное решение, в том числе в части фактической даты его увольнения, которой, по его мнению, являлось 11.05.2011.

Позиция судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда

Судебная коллегия по гражданским делам Ленинградского областного суда не нашла оснований для отмены решения суда по доводам кассационной жалобы.

Судом было установлено, что на основании приказа от 30.11.2010 № 35 с А. был расторгнут трудовой договор на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с 01.12.2010 (заявление работника). На данном приказе имеется подпись истца от 25.04.2011 (*так в тексте решения – Н.Х.*), что он с приказом не согласен.

В ходе рассмотрения дела истец не оспаривал факт написания заявления об увольнении от 17.11.2010.

Отказывая в удовлетворении требований об изменении даты увольнения с 01.12.2010 на 11.05.2011, суд исходил из того, что заявление об увольнении по собственному желанию было написано А. добровольно.

Доказательств того, что заявление об увольнении по собственному желанию было подано А. под давлением со стороны работодателя, при рассмотрении дела в суде первой

инстанции представлено не было. Каких-либо данных, свидетельствующих о том, что у истца отсутствовало желание уволиться, в материалах дела не имеется.

Доводы жалобы А. о том, что 18.12.2010 он отозвал заявление об увольнении и продолжил выполнять трудовые обязанности до 11.05.2011, объективными доказательствами не подтверждаются, и поэтому не могут служить основаниями для отмены решения суда.

Имеющееся в материалах дела заявление истца от 10.05.2011 об увольнении по собственному желанию с 11.05.2011 правового значения не имеет, поскольку на момент написания данного заявления А. был уволен по собственному желанию с 01.12.2010.

С приказом об увольнении истец был ознакомлен под роспись. Сделанная 25.04.2010 на приказе об увольнении собственноручная запись истца о его несогласии не является основанием для изменения даты увольнения, поскольку данный приказ истцом в установленном законом порядке обжалован не был. Суд первой инстанции обоснованно указал, что получение истцом приказа об увольнении по истечении трехдневного срока также не является основанием для изменения даты увольнения.

При указанных обстоятельствах суд пришел к выводу о том, что требования А. об изменении даты увольнения с 01.12.2010 г. на 11.05.2011 г. являются необоснованными и подлежат отклонению.

На этом основании решение Тосненского городского суда было оставлено без изменения, а кассационная жалоба А. – без удовлетворения.

Судебная практика: увольнение работника по собственному желанию законно только при наличии его волеизъявления

Некоторые работодатели считают, что они вольны распоряжаться судьбой своих работников как угодно и могут уволить их в любой момент по их «собственному» желанию.



Судебная коллегия по гражданским делам Ленинградского областного суда в октябре 2011 г. своим определением № 33-5181/2011 подтвердила, что процедура увольнения работника по собственному желанию возможна только при наличии волеизъявления работника.

Суть дела

Д. в феврале 2010 г. был принят на работу в МУП «Ритуальные услуги» на должность заместителя директора.

В июне 2010 г. администрация МО «Щегловское сельское поселение», являвшаяся учредителем МУП, изменила наименование предприятия на «Агентство социальных услуг»

с сохранением организационно-правовой формы. В августе 2010 г. приказом директора МУП было утверждено штатное расписание с 01.08.2010, согласно которому должность заместителя генерального директора отсутствует. Приказом от 30.09.2010 трудовой договор с Д. был прекращен с 30.09.2010.

Д. обратился в суд с требованиями к МУП «Агентство социальных услуг» о восстановлении на работе в должности заместителя генерального директора, выплате невыплаченной заработной платы, денежной компенсации за время задержки заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, с требованиями о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула с 06.10.2010 по день восстановления на работе и 50 тыс. руб. в счет компенсации морального вреда.

Решением Всеволожского городского суда Ленинградской области от 28.02.2011 Д. был восстановлен на работе. В его пользу с МУП взыскано в общей сложности более 132 тысяч рублей.

Не согласившись с этим решением, МУП обратилось с кассационной жалобой.

Позиция МУП «Агентство социальных услуг»

Увольнение работника из МУП произведено на основании его заявления от 30.09.2010 об увольнении по собственному желанию при достижении между работником и работодателем соглашения о расторжении трудового договора в день обращения с предупреждением об увольнении. Все действия по увольнению произведены в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ, включая выдачу трудовой книжки, осуществление соответствующих выплат.

Представить же заявление работника об увольнении по собственному желанию организация не может, т. к. она утратила ряд документов по финансово-хозяйственной деятельности. В этой связи она представила в суд Акт об утрате документов по финансово-хозяйственной деятельности предприятия от 15.11.2010.

Позиция Судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда

Организация настаивала, что Д. был принят на работу в феврале 2010 г. по совместительству с оплатой 50% должностного оклада. Однако это утверждение было отклонено судом, поскольку представленная организацией копия приказа не содержала подпись сотрудника, подтверждающую, что работник был с этим приказом ознакомлен. В то же время другие представленные в суд документы – трудовая книжка, заявление о приеме на работу, справка о доходах Д. за 2010 г. по форме 2-НДФЛ, выданная работодателем, подтверждают, что заработная плата истца составляла 16 500 руб. в месяц, что соответствует оплате по полной ставке должностного оклада.

Приказом от 30.09.2010 трудовой договор с Д. был прекращен без указания основания прекращения либо расторжения трудового договора. С приказом об увольнении работник не был ознакомлен, а в трудовой книжке работодателем сделана запись об увольнении работника при отсутствии волеизъявления работника на расторжение договора по инициативе работника.

По мнению судебной коллегии, суд первой инстанции правомерно удовлетворил исковые требования о восстановлении на работе и взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за нарушение срока выплаты заработной платы, среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. При этом суд правильно обратил внимание на то обстоятельство, что работодателем не представлено заявление работника об увольнении по собственному желанию.

Суд указал, что процедура увольнения работника по собственному желанию включает в себя не только запись в трудовой книжке работника, хранящейся у работодателя, но и обязательное наличие на то волеизъявления работника, выраженного в форме письменного заявления.

Не принял суд и ссылки организации на то, что в числе прочих документов утрачены документы по кадрам, добавив, что в представленном акте отсутствует какое-либо упоминание о заявлении Д. об увольнении по собственному желанию как об утраченном документе.

На этом основании судебная коллегия по гражданским делам Ленинградского областного суда оставила решение Всеволожского городского суда Ленинградской области от 28.02.2011 без изменения, а кассационную жалобу директора МУП «Агентство социальных услуг» – без удовлетворения.



Читайте в журнале «Секретариат в вопросах и ответах» во II полугодии 2012 года

- Какова структура и состав Перечня типовых управленческих архивных документов?
- Что означает выражение «взаимное волеизъявление сторон трудового договора»?
- Как стать звездой на профессиональном небосклоне и что важно сегодня для делового успеха женщины?
- Какую пользу приносит умение мыслить позитивно? Как сформировать позитивное мышление?

Реклама

Выгодная подписка в редакции по счету на с. 95 или по тел.: **(495) 937-9082.**
Стоимость подписки на 12 месяцев (июль 2012 года – июнь 2013 года) – 2970 руб.