



На вопросы отвечает Н.А. Храмцовская,
ведущий эксперт по управлению документацией компании «ЭОС»,
член Гильдии Управляющих Документацией и ARMA International

КАК ПОДТВЕРДИТЬ ФАКТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ С ПРИКАЗОМ, НАПРАВЛЕННЫМ ПО ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЕ?



В организации ведется регистрация документов в электронном виде, документы сканируются и отправляются исполнителям по электронной почте, т.е. исполнитель собственноручно не подписывается за то, что он получил документ и ознакомился с ним, это только фиксируется в программе. В организации 500 сотрудников. Руководящий состав имеет электронные адреса, которые зарегистрированы на сервере. В организации есть утвержденное директором распоряжение об ознакомлении с приказами посредством электронной почты. Кроме того, канцелярия получает уведомление от сотрудника о прочтении любого приказа. Являются ли изданное распоряжение, регистрация на сервере, получаемые уведомления канцелярией доказательствами в суде о том, что сотрудник ознакомлен с приказом? На предприятии не все сотрудники готовы принять данное нововведение, и поэтому у многих возникает такой вопрос.

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО



Вы должны понимать, что суд – дело тонкое, и учитывая, что в этой области у нас еще основательной судебной практики не сложилось, успешный исход судебного дела трудно гарантировать.

На что в суде могут давить работники:

- в их должностные обязанности не включена регулярная проверка своей электронной почты;
- система контроля за ознакомлением с приказами ненадежна, часто дает сбой и т.д.

Исходя из этого, на мой взгляд, принятых вами мер недостаточно. Я бы обязательно ознакомила всех сотрудников под роспись с приказом о работе с электронной почтой и об ответственности за нарушение правил работы с электронной почтой, включив при этом в их должностные инструкции требование регулярно проверять свою электронную почту. В этом случае в суде можно будет обвинять сотрудника в неисполнении своих служебных обязанностей, не углубляясь в технические детали (которые могут оказаться достаточно спорными).

Целесообразно также иметь нормативный документ, регламентирующий вопросы использования вашей информационной системы в части документирования прочтения работниками электронной почты, включая порядок разбора конфликтных ситуаций, связанных с использованием электронной почты в этих целях.

Все эти нормативные документы могут быть небольшими. Смысл их в том, чтобы показать суду, что вся эта деятельность выполняется по определенным правилам. В идеале у вас должны быть также документы регулярных проверок правильности этой работы. Повторюсь, что даже все эти меры не гарантируют выигрыша в судебном разбирательстве, но шансы повышают.

И наконец, вы должны помнить, что согласно трудовому законодательству с определенными видами документов работодатель должен знакомить сотрудников под роспись.

Извлечение из Трудового кодекса Российской Федерации

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

[...] Работодатель обязан:

[...] знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью... [...]

И хотя вы можете использовать свою систему для оперативного информирования работников о появлении подобных документов, вам все равно потребуется собирать с них «живые» подписи на бумажных оригиналах.