

# NEWSLETTER

## Можно ли использовать электронные документы в трудовых отношениях?



Автор: Теодора Верувич, адвокат

Работодатели, желая модернизировать свой бизнес и лишиться его бюрократических формальностей, заинтересованы в том, чтобы подписывать документы в электронном виде. Однако возникает вопрос, имеют ли документы, подписанные в электронном виде, юридическую силу, а также каковы будут юридические последствия и риски в случае электронного подписания документов?

### Квалифицированная электронная подпись имеет свойство собственноручной подписи

Хотя Закон об электронном документе, электронной идентификации и доверительных услугах в электронном бизнесе прямо предусматривает, что квалифицированная электронная подпись имеет свойство собственноручной подписи и что электронный документ не может быть оспорен на предмет действительности, доказательной силы или письменной формы только потому, что он в электронной форме, нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, настаивают на классической письменной форме с сопутствующими конкретными правилами доставки

### Можно ли заключить трудовой договор в электронной форме?

Трудовой договор составляется минимум в трех экземплярах, один из которых должен быть передан работнику, а два остаются у работодателя.

Если работодатель заключает трудовой договор на определенный срок в электронной форме, работник может обратиться в суд с иском об установлении того, что трудовые отношения заключены на неопределенный срок, ссылаясь на положения Закона о труде - **Трудовой договор** заключается до начала трудовой деятельности, **в письменной форме**. Если работодатель **не заключает с работником трудовой договор в соответствии с пунктом 1** настоящей статьи, считается, что работник **вступил в трудовые отношения на неопределенный срок в день начала работы**.

### Может ли трудовой договор быть расторгнут в электронной форме?

**Трудовой договор расторгается по решению, в письменной форме**, и обязательно должен содержать разъяснения и указания о средствах правовой защиты.

**Решение должно быть вручено** работнику лично, в помещении работодателя, по месту жительства или месту пребывания работника.

Если бы работодатель в электронной форме расторг трудовой договор с работником, то, вполне вероятно, суд признал бы такое решение о расторжении трудового договора незаконным.

## Исключения среди электронных документов в трудовых отношениях.

С другой стороны, единственными двумя «яркими» исключениями, для которых Закон о труде прямо определяет возможность представления в электронном виде, являются решение об использовании ежегодного отпуска и начисление заработной платы. Это подтверждается и заключением Министерства:

Трудовой договор заключается в письменной форме и расторгается решением в письменной форме, как и все иные решения о реализации прав, обязанностей и ответственности, **кроме решения об использовании ежегодного отпуска и расчета по заработной плате, которые работодатель также может передать в электронном виде.** Но и в указанных случаях министерство считает, что данные документы должны быть переданы в сканированном виде, а не с использованием квалифицированной электронной подписи.

## Несоответствие существующих правил и непонимание со стороны компетентных органов

Учитывая явное несоответствие правил, непонимание со стороны компетентных органов и высокую ответственность работодателя за проступки в случае действий, противоречащих положениям Закона о труде, нет никаких сомнений в том, что существуют большие риски и неопределенность в случае решения работодателей подписывать трудовые документы электронной подписью.

По всем вопросам, касающимся возможности использования электронных документов при приеме на работу, свяжитесь с нами по электронной почте [teodora.veruovic@tsg.rs](mailto:teodora.veruovic@tsg.rs).