

NEWSLETTER

Da li se elektronski dokumenti mogu koristiti u radnim odnosima?



Piše: Teodora Veruović, advokat

Poslodavci su, u želji da modernizuju svoje poslovanje i liše ga birokratske forme, zainteresovani da dokumente potpišu elektronski, ali se postavlja pitanje da li su elektronski potpisani dokumenti pravno valjani, kao i koje bi bile pravne posledice i rizici u slučaju elektronskog potpisivanja dokumenata.

Kvalifikovani elektronski potpis ima svojstvo svojeručnog potpisa

Iako je Zakonom o elektronskom dokumentu, elektronskoj identifikaciji i uslugama od poverenja u elektronskom poslovanju, eksplicitno propisano da kvalifikovani elektronski potpis ima svojstvo svojeručnog potpisa, te da se elektronskom dokumentu ne može osporiti punovažnost, dokazna snaga, niti pisana forma – samo zato što je u elektronskom obliku, propisi koji regulišu radne odnose insistiraju na klasičnoj pisanoj formi, uz propratna specifična pravila o dostavljanju.

Da li se može zaključiti ugovor o radu u elektronskoj formi?

Ugovor o radu se zaključuje u najmanje tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a ostala dva zadržava poslodavac.

Ukoliko bi poslodavac zaključio ugovor o radu na određeno vreme u elektronskoj formi, zaposleni bi mogao da podnese tužbu radi utvrđenja da je zasnovan radni odnos na neodređeno vreme, pozivajući se na odredbe Zakona o radu: **Ugovor o radu** zaključuje se pre stupanja zaposlenog na rad, **u pisanom obliku**. Ako poslodavac sa zaposlenim **ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1.** ovog člana, smatraće se da je zaposleni **zasnovao radni odnos na neodređeno vreme** danom stupanja na rad.

Da li se može otkazati ugovor o radu u elektronskoj formi?

Ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pisanom obliku, i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku. **Rešenje mora da se dostavi** zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

Ukoliko bi poslodavac u elektronskoj formi zaposlenom otkazao ugovor o radu, sasvim je izvesno da bi sud zauzeo stav da je takvo rešenje o otkazu ugovora o radu nezakonito.

Svetli izuzeci elektronske forme u radnim odnosima

S druge strane, jedina dva „svetla“ izuzetka, za koja Zakon o radu izričito utvrđuje mogućnost dostavljanja u elektronskoj formi, jesu rešenje o korišćenju godišnjeg odmora i obračun zarade. Tome u prilog ide i mišljenje ministarstva:

Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku i otkazuje se rešenjem u pisanom obliku, kao i sva ostala rešenja o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, **osim rešenja o korišćenju godišnjeg odmora** i obračuna na osnovu koga je isplaćena zarada **koje poslodavac može dostaviti i u elektronskoj formi**. Ali, i u datim slučajevima, stav ministarstva jeste da se navedeni dokumenti dostavljaju putem scan-a, a ne upotrebom kvalifikovanog elektronskog potpisa.

Neusklađenost propisa i nerazumevanje nadležnih organa

Uzimajući u obzir vidnu neusklađenost propisa, nerazumevanje od strane nadležnih organa i visoko postavljenu prekršajnu odgovornost poslodavca u slučaju postupanja suprotno odredbama Zakona o radu, nesumnjivo je da postoje veliki rizici i neizvesnost ukoliko se poslodavci odluče za elektronsko potpisivanje dokumenata iz radnog prava.

Ukoliko imate bilo koje pitanje u pogledu mogućnosti korišćenja elektronskih dokumenata u radnom odnosu, budite slobodni da nam se obratite na imejl teodora.veruovic@tsg.rs.