



DOI: <https://doi.org/10.15688/lc.jvolsu.2022.3.15>

UDC 349.2
LBC 67.405.1

Submitted: 13.05.2022
Accepted: 15.06.2022

THE PROBLEMS OF THE LEGAL REGULATION OF THE EMPLOYEE'S FAMILIARIZATION WITH THE EMPLOYER'S LOCAL ACTS¹

Dmitry A. Smirnov

Yaroslavl State University named after P.G. Demidov, Yaroslavl, Russian Federation

Introduction: the procedure for communicating local acts of the employer to employees is regulated by the Labor Code of the Russian Federation in a very fragmentary way. The legislator is limited by the general norm of Paragraph 10 of Part 2 of Article 22 of the Labor Code of the Russian Federation, indicating that the employer is obliged to acquaint employees with the adopted local regulations directly related to their work, as well as several prescriptions regulating more specific issues. At the same time, the situation has become more complicated with the introduction of amendments to the Labor Code of the Russian Federation pertaining to the introduction of electronic document management at the employer. **Research objectives:** to identify defects in the legal regulation of the familiarization of employees with the employer's local acts of and to make proposals for their elimination. **Results:** some defects in the legal regulation of the employee's familiarization with the local acts of the employer have been identified. Among them is the absence in the Labor Code of the Russian Federation of a direct indication of the employer's obligation to provide, at the request of the employee, local acts that regulate the employee's activities. In addition, the amendments to the Labor Code of the Russian Federation introduced by Federal Law of October 22, 2022 No. 377-FZ, pertaining to the introduction of electronic document management, contradict the requirements of Article 62 of the Labor Code of the Russian Federation. The interpretation of the provisions of Article 22.1 of the Labor Code of the Russian Federation allows saying that the concept of "work-related documents" used in the paper also includes local acts the employee must be familiarized with under the signature. At the same time, in Article 62 of the Labor Code of the Russian Federation, this concept is used in a narrower sense, and does not include local acts that the employee gets acquainted with under the signature. **Conclusions:** it seems that the discovered discrepancy in the scope and content of the concept of "work-related documents", in the author's opinion, should be eliminated in favor of a broader interpretation proposed by Article 22.1 of the Labor Code of the Russian Federation.

Key words: the Labor Code of the Russian Federation, local acts of the employer, work-related documents, legal technique, concept, legal definition.

Citation. Smirnov D.A. The Problems of the Legal Regulation of the Employee's Familiarization with the Employer's Local Acts. *Legal Concept = Pravovaya paradigma*, 2022, vol. 21, no. 3, pp. 106-111. (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.15688/lc.jvolsu.2022.3.15>

УДК 349.2
ББК 67.405.1

Дата поступления статьи: 13.05.2022
Дата принятия статьи: 15.06.2022

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОЗНАКОМЛЕНИЯ РАБОТНИКА С ЛОКАЛЬНЫМИ АКТАМИ РАБОТОДАТЕЛЯ¹

Дмитрий Александрович Смирнов

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, г. Ярославль, Российская Федерация

Введение: порядок доведения до работников локальных актов работодателя урегулирован Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) весьма фрагментарно. Законодатель ограничивается общей нормой абзаца 10 ч. 2 ст. 22 ТК РФ, указывающей, что работодатель обязан под роспись знакомить работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также несколькими предписаниями, регулирующими более частные вопросы. В то же время ситуация усложни-

лась с внесением в ТК РФ поправок, связанных с внедрением электронного документооборота у работодателя. **Цели исследования:** выявление дефектов в правовой регламентации ознакомления работников с локальными актами работодателя и выдвижение предложений по их устранению. **Результаты:** выявлен ряд дефектов в правовой регламентации ознакомления работника с локальными актами работодателя. Среди них можно назвать отсутствие в ТК РФ прямого указания на обязанность работодателя предоставлять по требованию работника локальные акты, которые регулируют деятельность работника. Кроме того, поправки в ТК РФ, внесенные Федеральным законом от 22.10.2022 г. № 377-ФЗ, связанные с внедрением электронного документооборота, противоречат предписаниям ст. 62 ТК РФ. Толкование положений ст. 22.1 ТК РФ позволяет говорить о том, что в состав понятия «документы, связанные с работой», используемого в данной статье, входят также и локальные акты, с которыми работник должен быть ознакомлен под роспись. При этом в ст. 62 ТК РФ данное понятие используется в более узком смысле и не включает в себя локальные акты, с которыми под роспись знакомится работник. **Выводы:** представляется, что обнаруженное несоответствие в объемах и содержании понятия «документы, связанные с работой», на наш взгляд, должно быть устранено в пользу более широкой трактовки, предлагаемой ст. 22.1 ТК РФ.

Ключевые слова: Трудовой кодекс РФ; локальные акты работодателя; документы, связанные с работой; юридическая техника; понятие; юридическая дефиниция.

Цитирование. Смирнов Д. А. Проблемы правового регулирования ознакомления работника с локальными актами работодателя // Legal Concept = Правовая парадигма. – 2022. – Т. 21, № 3. – С. 106–111. – DOI: <https://doi.org/10.15688/lc.jvolsu.2022.3.15>

Введение

Одной из весьма актуальных практических проблем является недопущение злоупотреблений работодателем в части подмены отдельных частей локальных актов. В абзаце 10 ч. 2 ст. 22 ТК РФ указано на обязанность работодателя под роспись знакомить работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Эта норма уточняется в других частях ТК РФ. Так, в соответствии с ч. 3 ст. 68 ТК РФ, при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Согласно п. 8 ч. 1 ст. 86 ТК РФ, работники и должны быть под роспись ознакомлены с актами работодателя о порядке обработки персональных данных работников, а также о своих правах и обязанностях в этой сфере.

Нередко в литературе прямо называют ознакомление работника с локальным актом под роспись одним из условий вступления данного акта в силу в отношении заинтересованных лиц [8, с. 113].

В этом контексте стоит обратить внимание и на достаточно забавный терминологический казус. В описанных выше случаях

законодатель оперирует термином «роспись», в других же статьях ТК РФ применительно к схожим ситуациям используется термин «подпись» (например, в ч. 1 ст. 67, ч. 7 ст. 341.2, ч. 3 ст. 399 ТК РФ).

В профессиональной периодике ведется дискуссия относительно того, какой термин верен [10; 12, с. 154; 13]. Нам представляется, что для целей регулирования трудовых отношений данный спор не имеет принципиального значения. Конечно, законодатель должен по возможности избавляться от синонимии в нормативном акте. Однако в данном случае мы имеем дело с устоявшимися терминами, которые обозначают одно вполне конкретное действие работника. Крайне маловероятно, что между терминами «подпись» и «роспись» на практике могут возникнуть разночтения. На основании этого полагаем нецелесообразным приведение терминологии «подпись / роспись» в ТК РФ «к общему знаменателю».

Ознакомление работника с локальными актами работодателя под роспись

Работник, согласно ТК РФ, знакомится под роспись с соответствующим локальным актом. Конкретный порядок ознакомления и форма документа, его удостоверяющего, действующим законодательством не урегулирован и остается на усмотрение работодателя.

В науке выделяется три основных способа ознакомить работника с локальными актами работодателя:

- 1) роспись работника на листах самого локального нормативного акта;
- 2) подпись работника на отдельном листе ознакомления;
- 3) внесение в трудовой договор условия, согласно которому работник ознакомлен с локальными актами работодателя [3, с. 63–66; 6, с. 31–32; 7].

Первый способ считается наиболее надежным при условии, что локальный акт прошивается и опечатывается. Однако данный способ не является обязательным и зависит от доброй воли работодателя. А в случае возникновения спора бремя доказывания подложности локального акта согласно ст. 56 ГПК РФ ложится на работника.

Отметим также, что работодатель, один раз ознакомивший работника под роспись с локальными актами, впоследствии не обязан ему их предоставлять. Даже если этого требует сам работник. Статья 62 ТК РФ «Выдача документов, связанных с работой, и их копий» не содержит в числе документов, связанных с работой указания на локальные акты.

Получается парадоксальная ситуация: работодатель имеет право привлекать работника к дисциплинарной ответственности за нарушение локальных актов, при этом, во-первых, обязан предоставить их ему под роспись только один раз (например, при заключении трудового договора), во-вторых, имеет реальную возможность подменить указанный акт.

Описываемая проблема носит не только теоретический характер, но и возникает на практике. В качестве примера приведем Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11.05.2018 г. по делу № 33-6479/2018 [1]. Согласно ему, Свердловский областной союз организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области» обратился в суд в интересах работников с иском к АО «Газпромнефть-Транспорт» о признании недействительной в части должностной инструкции по должности водителя автомобиля (бензовоза), утвержденной ответчиком 03.05.2017 г., которой на работников были возложены дополнительные обязанности по сливу / наливу нефтепродуктов.

В судебном заседании были рассмотрены должностные инструкции от 2014 г. и от 2017 года. Последней и устанавливались дополнительные обязанности. Работодателем также были представлены листы ознакомления работников как со старой, так и с новой редакцией должностной инструкции с подписями работников и с датами ознакомления. При этом профсоюз пытался оспаривать позицию работодателя, ссылаясь на то, что не все работники были фактически ознакомлены с новой редакцией инструкции. Однако суд отклонил данный довод, ссылаясь на ст. 56 ГПК РФ и на тот факт, что никаких дополнительных доказательств профсоюзом в обоснование данной позиции предоставлено не было.

Мы не знаем, действительно ли работодатель ознакомил работников со старой редакцией должностной инструкции, но вполне отдаем себе отчет, что, если он так сделал, то шансов у профсоюза доказать этот факт крайне мало.

Стоит отметить и весьма занятный факт, что в этой части положение работников едва ли не хуже, чем по нормам еще Устава о промышленном труде. А именно, согласно п. 60 УПТ, правила внутреннего распорядка должны были выставляться во всех мастерских.

На основании этого предлагаем включить в ст. 62 ТК РФ предписание, устанавливающее обязанность работодателя предоставлять по требованию работника локальные и коллективно-договорные акты, регулирующие его деятельность.

Ознакомление работника с локальными актами в условиях применения электронного документооборота

Отдельного внимания заслуживает вопрос предоставления локальных актов работодателями для ознакомления в условиях применения ими электронного документооборота.

Следует отметить, что вопрос внедрения электронного документооборота в кадровое делопроизводство в последнее время достаточно активно обсуждался в научной литературе [2, с. 109–110; 4, с. 97; 5, с. 570–571; 9, с. 55–56; 11, с. 185–186].

Федеральным законом от 22.10.2022 г. были внесены изменения в ТК РФ и введены

сразу 3 статьи – 22.1, 22.2, 22.3, регулирующие электронный документооборот в сфере трудовых отношений и устраняющих отмеченную выше правовую неопределенность.

Коснемся достаточно спорных с точки зрения юридической техники составляющих данных поправок. Так, в ч. 1 ст. 22.1 ТК РФ законодатель дает определение электронного документооборота. Согласно этой дефиниции, объектом электронного документооборота являются документы, связанные с работой, оформленные в электронном виде без дублирования на бумаге.

Понятие «документы, связанные с работой», используется уже упомянутой нами ст. 62 ТК РФ. Законодатель прямого определения данного понятия не дал. Он поместил в статью перечень указанных документов, к которым относятся трудовая книжка и копии документов, связанных с работой. К последней категории документов, в частности, относятся: копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказов об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и др.

Очевидно, что одним из общих признаков, характерных для документов, связанных с работой, является их индивидуальный характер. Локальные акты в смысле ст. 62 ТК РФ к документам, связанным с работой, не относятся.

В то же время, в ч. 2 ст. 22.1 ТК РФ прямо говорится, что положения указанной статьи применяются в том числе к документам, в отношении которых предусмотрено ознакомление с ними работника или лица, поступающего на работу, в письменной форме, в том числе под роспись. То есть речь идет также и о локальных актах.

Дефиниция ч. 1 ст. 22.1 ТК РФ вступает в противоречие и с ч. 3. ст. 22.2 ТК РФ, устанавливающей, что порядок осуществления электронного документооборота, утверждаемый работодателем, может предусматривать в том числе сроки подписания работником электронных документов и (или) ознакомления с ними с учетом рабочего времени работника, периодичность такого подписания и ознакомления. Опять же, применительно к ознакомлению с документами речь идет также и о локальных актах.

Выводы

Таким образом, налицо противоречие между ст. 62 ТК РФ и недавно введенной ст. 22.1 ТК РФ в части трактовки понятия «документы, связанные с работой». Полагаем, что для устранения данного противоречия нецелесообразно изменять ч. 1 ст. 22.1 ТК РФ. Оптимальней будет скорректировать ст. 62 ТК РФ и, как мы указывали выше, добавить туда указание на локальные и коллективно-договорные акты, регулирующие трудовые отношения с участием работника. Применительно к электронному документообороту организации это приведет к тому, что ссылки на локальные акты в электронном виде будут постоянно находиться в личном кабинете работника и давать ему возможность в любой момент с ними ознакомиться.

ПРИМЕЧАНИЕ

¹ Работа выполнена при поддержке инициативного проекта ЯрГУ VIP-014.

The work was carried out with the support of the initiative project of YarSU VIP-014.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11.05.2018 г. по делу № 33-6479/2018. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Дельцова, Н. В. Правовые аспекты применения информационных технологий в сфере труда и занятости / Н. В. Дельцова, М. К. Кот // Вестник ВУиТ. – 2019. – № 2. – С. 106–113.
3. Демидов, Н. Способы ознакомления работника с локальными нормативными актами организации / Н. Демидов // Трудовое право. – 2016. – № 4. – С. 61–67.
4. Зубова, А. О. «Электронные трудовые книжки»: понятие, последствия их внедрения / А. О. Зубова // Пробелы в российском законодательстве. – 2020. – № 5. – С. 97–100.
5. Клепалова, Ю. И. К вопросу о возможности использования простой электронной подписи в кадровом делопроизводстве / Ю. И. Клепалова // Пермский юридический альманах. – 2019. – № 2. – С. 566–571.
6. Крылова, М. А. Правовая природа трудового договора и локальных нормативных актов: понятие, их характеристика и значение для регулирования трудовой деятельности / М. А. Крылова // Символ науки. – 2018. – № 9. – С. 30–35.

7. Куролес, И. Тонкости ознакомления с кадровыми документами / И. Куролес. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://delo-press.ru/journals/staff/kadrovaya-sluzhba-s-nulya/43123-tonkosti-oznakomleniya-s-kadrovymi-dokumentami/#footnote-link-1> (дата обращения: 11.04.2022). – Загл. с экрана.

8. Лушников, А. М. Трудовое право : учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2021. – 768 с.

9. Офман, Е. М. Электронный документооборот в трудовых отношениях: проблемы и перспективы / Е. М. Офман // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. – 2018. – № 4. – С. 53–57. – DOI: <https://www.doi.org/10.14529/law180409>

10. «Подпись» или «роспись»: как правильно. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://www.sekretariat.ru/article/211277-podpis-ili-rospis-18-m6> (дата обращения: 11.04.2022). – Загл. с экрана.

11. Рогалева, И. Ю. Особенности оформления трудовых отношений в цифровой экономике / И. Ю. Рогалева, Г. А. Рогалева // Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова. – 2018. – № 4 (100). – С. 184–189.

12. Шайхутдинова, Н. П. О некоторых проблемах соответствия термина трудового права смыслу обозначаемого им понятия / Н. П. Шайхутдинова // Вестник Удмуртского университета. – 2009. – № 2. – С. 151–155.

13. Шкловец, И. Какая формулировка верна, ознакомить работников под роспись или под роспись? / И. Шкловец. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/qa/225063-kakaya-formulirovka-verna-oznakomit-rabotnikov-pod-rospis-ili-pod-rospis> (дата обращения: 11.04.2022). – Загл. с экрана.

REFERENCES

1. Apelljacionnoe opredelenie Sverdlovskogo oblastnogo suda ot 11 maja 2018 g. po delu № 33-6479/2018 [Appeal Ruling of the Sverdlovsk Regional Court in Case No. 33- 6479/2018 Dated May 11, 2018]. *Access from Reference Legal System «KonsultantPlyus»*.

2. Deltsova N.V., Kot M.K. Pravovye aspekty primeneniya informacionnyh tekhnologij v sfere truda i zanyatosti [Legal Aspects of the Application of Information Technologies in the Field of Labor and Employment]. *Vestnik VUiT* [Bulletin of VUiT], 2019, no. 2, pp. 106-113.

3. Demidov N. Sposoby oznakomleniya rabotnika s lokal'nymi normativnymi aktami organizacii [Ways to Familiarize the Employee with Local Regulations of the Organization]. *Trudovoe pravo* [Labor Law], 2016, no. 4, pp. 61-67.

4. Zubova A.O. «Elektronnye trudovye knizhki»: ponyatie, posledstviya ih vnedreniya [“Electronic

Workbooks”: The Concept, the Consequences of Their Implementation]. *Probely v rossijskom zakonodatel'stve* [Gaps in Russian Legislation], 2020, no. 5, pp. 97-100.

5. Klepalova Yu.I. K voprosu o vozmozhnosti ispol'zovaniya prostoj elektronnoj podpisi v kadrovom deloproizvodstve [On the Possibility of Using a Simple Electronic Signature in Personnel Management]. *Permskij yuridicheskij al'manah* [Perm Legal Almanac], 2019, pp. 566-571.

6. Krylova M.A. Pravovaya priroda trudovogo dogovora i lokal'nyh normativnyh aktov: ponyatie, ih harakteristika i znachenie dlya regulirovaniya trudovoj deyatel'nosti [The Legal Nature of the Employment Contract and Local Regulations: Concept, Their Characteristics and Significance for Regulating Labor Activity]. *Simvol nauki* [Symbol of Science], 2018, no. 9, pp. 30-35.

7. Kuroles I. *Tonkosti oznakomlenija s kadrovymi dokumentami* [The Subtleties of Familiarization with Personnel Documents]. URL: <https://delo-press.ru/journals/staff/kadrovaya-sluzhba-s-nulya/43123-tonkosti-oznakomleniya-s-kadrovymi-dokumentami/#footnote-link-1> (assessed 11 April 2022).

8. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. *Trudovoe pravo: uchebnik* [Labor Law. Textbook]. Moscow, Prospekt Publ., 2021. 768 p.

9. Ofman E.M. Elektronnyj dokumentooborot v trudovyh otnosheniyah: problemy i perspektivy [Electronic Document Management in Labor Relations: Problems and Prospects]. *Vestnik YUUrGU. Seriya: Pravo* [Bulletin of SUSU. Series: Right], 2018, no. 4, pp. 53-57. DOI: <https://www.doi.org/10.14529/law180409>

10. «Podpis'» ili «rospis'»: kak pravil'no [Signature” or “Signature”: How Right]. URL: <https://www.sekretariat.ru/article/211277-podpis-ili-rospis-18-m6> (assessed 11 April 2022).

11. Rogaleva I.Yu., Rogaleva G.A. Osobennosti oformleniya trudovyh otnoshenij v cifrovoj ekonomike [Features of Registration of Labor Relations in the Digital Economy]. *Vestnik REA im. G. V. Plekhanova* [Bulletin of the REA Named After G.V. Plekhanov], 2018, no. 4 (100), pp. 184-189.

12. Shaihutdinova N.P. O nekotoryh problemah sootvetstviya termina trudovogo prava smyslu oboznachaemogo im ponyatiya [About Some Problems of Compliance of the Term Labor Law with the Meaning of the Concept He Means]. *Vestnik Udmurtskogo universiteta* [Bulletin of Udmurt University], 2009, no. 2, pp. 151-155.

13. Shklovec I. *Kakaja formulirovka verna, oznakomit' rabotnikov pod rospis' ili pod rospis'?* [Which Formulation is Correct, to Acquaint Employees Under the Painting or Under the Painting?]. URL: <https://www.kdelo.ru/qa/225063-kakaya-formulirovka-verna-oznakomit-rabotnikov-pod-rospis-ili-pod-rospis> (assessed 11 April 2022).

Information About the Author

Dmitry A. Smirnov, Candidate of Sciences (Jurisprudence), Associate Professor, Department of Labor and Financial Law, Yaroslavl State University named after P.G. Demidov, Sovetskaya St, 14, 150003 Yaroslavl, Russian Federation, d.smirnov@uniyar.ac.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2140-7814>

Информация об авторе

Дмитрий Александрович Смирнов, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и финансового права, Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, ул. Советская, 14, 150003 г. Ярославль, Российская Федерация, d.smirnov@uniyar.ac.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2140-7814>