**Правомерно ли требование работодателя о переходе работника на ведение трудовой книжки в электронном виде?**

В Трудовой кодекс Российской Федерации внесены изменения, согласно которым трудовое законодательство дополнено положениями о формировании в электронном виде сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ и другие).

        Согласно статьи 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» работодатели обязаны уведомить каждого работника в письменной форме о состоявшихся изменениях, а также  информировать о праве работника сделать выбор на основании письменного заявления между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК РФ на бумажном носителе или формированием сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ. Указанное заявление может быть подано работником до 31 декабря 2020 года включительно, и зависит от его волеизъявления.

         Также закреплено, что в случае если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона).

       Кроме того, законодательство установлено, что формирование сведений о трудовой деятельности только в электронном виде будет распространяться на лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, на них трудовые книжки оформляться не будут.

         Таким образом, анализ указанных норм законодательства позволяет сделать вывод о том, что работодатель не вправе требовать от работника написания заявления о переходе на электронный формат ведения сведений о трудовой деятельности.

Прокурор Стародубского района Е.Г. Дюбко