

**Валиев Эдуард Аделевич**

студент

*Научный руководитель*

**Гильмеева Гульназ Нургалиевна**

канд. юрид. наук, старший преподаватель

Казанский филиал ФГБОУ ВО «Российский

государственный университет правосудия»

г. Казань, Республика Татарстан

## **ЭЛЕКТРОННАЯ ПЕРЕПИСКА МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ КАК ДОКАЗАТЕЛЬСТВО ПО ТРУДОВОМУ СПОРУ**

***Аннотация:** статья рассматривает возможность использования электронной переписки между работником и работодателем в качестве доказательства по трудовым спорам. Анализируются правовые аспекты признания такой переписки допустимым доказательством, включая требования к её подлинности, достоверности и оформлению. Особое внимание уделяется вопросам защиты персональных данных и роли суда в оценке представленных материалов. Подчеркивается важность соблюдения установленных процедур для обеспечения юридической силы электронной переписки в рамках трудового разбирательства.*

***Ключевые слова:** электронная переписка, трудовые споры, доказательство, оформление, цифровизация.*

Увеличение значимости информации в текущем обществе обуславливает пересмотр методов ее практического применения. Растущая потребность в применении цифровых решений все сильнее проявляется в рамках взаимодействия между сотрудником и организацией.

Признание цифровизации как ключевого фактора для дальнейшего прогресса и стабильности государства нашло отражение в стратегических документах. В частности, Стратегия развития информационного общества в Российской

Федерации на период 2017–2030 годов, утвержденная Указом Президента РФ №203 от 9 мая 2017 года, акцентирует внимание на продвижении инициатив по внедрению безбумажных технологий в корпоративном секторе. Документ также ставит задачи по формированию благоприятной среды для укрепления уверенности в электронных документах, а также по обеспечению идентификации и аутентификации сторон правовых отношений в цифровом формате [1].

В 2013 году трудовое законодательство было дополнено нормой, предусматривающей возможность установления трудовых взаимоотношений посредством обмена электронными документами. Данное нововведение коснулось дистанционных работников и их работодателей, предоставив им право оформлять необходимые документы в цифровом формате.

С начала 2020 года в ТК РФ были внесены поправки, регламентирующие введение данных о трудовой активности и стаже сотрудников в цифровом формате (статья 66.1 ТК РФ) [2]. Граждане, имеющие опыт работы, оформленный трудовым договором, имеют право запрашивать сведения о своей трудовой деятельности у работодателя, в отделениях социального фонда, а также через портал Госуслуг. Предоставляемая информация должна быть оформлена в виде электронного документа, заверенного усиленной квалифицированной электронной подписью. Данные изменения направлены на упрощение доступа к информации о трудовом стаже и повышение удобства ее использования как для работников, так и для работодателей.

Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) обострила внимание на вопросах применения цифровых решений и электронного обмена данными. Кризисная ситуация послужила стимулом для принятия Федерального закона №122-ФЗ от 24 апреля 2020 года, регламентирующего эксперимент по внедрению электронных документов в сфере трудовых отношений [3].

Внедрение электронного документооборота в сфере трудовых отношений между сотрудником и компанией может рассматриваться как прогрессивное изменение, направленное на усиление гарантий соблюдения прав и законных ин-

тересов работника, в частности, при возникновении конфликтных ситуаций. Использование электронных документов позволяет создать более прозрачную и доступную систему учета трудовых отношений, что способствует оперативному разрешению споров и защите прав работника.

Следует признать, что трудовое законодательство преимущественно регулируется на письменных документах, посредством документации, в частности, письменного трудового соглашения, составленного в двух экземплярах, а также распоряжений, изданных работодателем.

Придание юридической силы электронным документам играет ключевую роль в доказывании значимых для дела обстоятельств в судебном процессе. Целесообразно разделить точку зрения А.А. Туманова, который отмечает трудности, возникающие у суда при оценке юридической значимости электронного документооборота. В частности, заключение трудовых соглашений в цифровом формате или отправка уведомлений об увольнении по электронной почте создают прецеденты, когда судебное решение опирается на субъективное понимание информационных технологий. Подобный подход, основанный на личных представлениях, может привести к ошибочной интерпретации электронного взаимодействия в контексте конкретного дела. Необходимо нормативное закрепление правил электронного документооборота в трудовых отношениях для обеспечения стабильности и предсказуемости правовой оценки в случае возникновения споров [4].

В настоящее время накоплен значительный и разносторонний опыт судебных разбирательств по трудовым конфликтам, где электронные документы, такие как сведения из социальных сетей и мессенджеров, служили доказательствами или принимались во внимание. В частности, в одном из рассмотренных случаев суд признал правовые и фактические основания для установления между сторонами трудовых отношений по профессии «ночной комплектовщик заказов». При этом, наряду с традиционными доказательствами, такими как постоянным пропуском OZON, выданным на имя истца, истцом в ходе судебного следствия была представлена переписка в мессенджере, из которой усматривает, что

он состоял в группе, «Заявки Фримайнд Озон», в которой также задавал вопрос по поводу того, он работал в данной организации и задавал вопрос по поводу выплаты заработной платы (решение Железнодорожного районного суда города Екатеринбург Свердловской области от 2 августа 2024 г. по делу №2-1168/2024) [5].

При принятии решения суд основывается на личном убеждении, сформированном в результате глубокого, всестороннего и прямого анализа всех представленных материалов дела. Доказательства, полученные в цифровом формате, рассматриваются наравне с остальными. При рассмотрении электронных документов суд применяет стандартные принципы оценки, учитывая их взаимосвязь с другими доказательствами, включая письменные материалы, вещественные доказательства, показания свидетелей, объяснения сторон и третьих лиц, а также иные релевантные сведения.

В настоящее время значительное число организаций внедрило системы защиты для управления документооборотом. В рамках электронной корреспонденции автоматически регистрируются сведения об отправителе и получателе, а также точная дата и время создания электронного письма или служебной записки. Внедрение системы электронного документооборота способно создать более сбалансированные условия для сбора доказательств сторонами трудовых отношений [6].

Таким образом, система электронного документооборота в сфере трудовых отношений, безусловно, не является универсальным решением всех проблем. Тем не менее, нельзя игнорировать активное развитие информационных технологий и возникающие в связи с этим новые потребности. И работодатели, и сотрудники должны адаптироваться к меняющимся условиям и технологическим инновациям. Ключевую роль играет грамотное и детальное правовое регулирование трудовых отношений при внедрении электронного документооборота. Анализ опыта использования информационных технологий в данной сфере позволит определить потенциальные риски и сложности при переходе на электронный формат для всех работодателей. Институт информационного доказывания

создает важный прецедент, предоставляя сторонам договорных отношений возможность защищать свои интересы от недобросовестных партнеров, которые отказываются от выполнения обязательств, ссылаясь на отсутствие других доказательств.

### *Список литературы*

1. Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 года №203 «О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 08.04.2025).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 08.04.2025).
3. Федеральный закон «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» от 24.04.2020 №122-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения 08.04.2025).
4. Туманов А.А. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук / А.А. Туманов. – Екатеринбург, 2018. – С. 211.
5. Решение по делу №2-1168/2017 от 2 августа 2024 г. // Судебные и нормативные акты РФ: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/6p1XeUW2uc1h/> (дата обращения 10.04.2025).
6. Шестакова Е.В. Договоры в электронной форме: правовые риски и судебная практика / Е.В. Шестакова. – 2022 // СПС «Гарант».