|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Номер дела** | **Суть дела** | **В чью пользу** |
| **Электронный документ, электронная подпись** | | |
| Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 декабря 2021 г. N 45 | 11. Доказательствами по делам об административных правонарушениях, предусмотренных **частью 4 статьи 5.27** КоАП РФ, являются любые фактические данные, на основании которых устанавливается факт наличия между работником и работодателем трудовых отношений, а именно личного выполнения работником за плату трудовой функции, в том числе дистанционно, в интересах, под управлением и контролем работодателя, а также иные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения дела, включая постоянный характер сложившихся отношений (статьи 15, 56 ТК РФ, статья 26.2 КоАП РФ).  **К таким доказательствам помимо протокола об административном правонарушении, в частности, могут быть отнесены:** объяснения лица, в отношении которого ведется производство по делу, показания лица, фактически допущенного к работе, и свидетелей, письменные доказательства (в частности, оформленный лицу, фактически допущенному к работе, пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; графики работы (сменности); журнал вводного инструктажа об ознакомлении работника с техникой безопасности; ведомости выдачи денежных средств; заполняемые или подписываемые лицом, фактически допущенным к работе, товарные накладные, счета-фактуры, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах; распоряжение (приказ) работодателя о списке сотрудников, выполняющих трудовую функцию дистанционно; **переписка сторон, в том числе по электронной почте; электронные документы, систематический обмен которыми осуществляется между работником, работодателем, другими сотрудниками, в том числе при дистанционной работе посредством электронной почты, зарегистрированной на домене работодателя для работника, либо удаленного доступа к рабочему столу служебного компьютера, документы, подтверждающие обмен задачами и результатами их контроля в сервисных программах**, используемых работодателем, отчеты в конце установленного рабочего дня и т.п.); вещественные доказательства (например, предоставленные при дистанционной работе работодателем работнику оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации, которые находятся вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя), материалы фото- и киносъемки, звуко- и видеозаписи. |  |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.05.2021 по делу N 88-10644/2021  Определение СК по гражданским делам Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 21 декабря 2021 г. по делу N 8Г-9776/2021[88-9799/2021] | **Смс-переписка признается судами в качестве обмена сообщениями между Работником и Работодателем.**  В своем исковом заявлении, объяснениях, данных в суде первой инстанции и апелляционной жалобе истцом последовательно указывается на то, что в период с 17.06.2019 по 29.06.2019 она находилась в отпуске без сохранения заработной платы, согласованном с ответчиком, о предоставлении которого ею заблаговременно было подано работодателю (в отдел кадров) соответствующее заявление.  Ответчиком не представлено доказательств того, что им предпринимались действия по выяснению причин неявки истца на работу в период с 17.06.2019 г. по 30.06.2019 г.  С учетом того, что истцу было предложено дать письменное объяснение о причинах отсутствия на рабочем месте только 18.07.2019 г., судебная коллегия находит, что ответчик был осведомлен о нахождении истца в спорный период в отпуске без сохранения заработной платы, о чем также свидетельствует и смс-переписка, имевшая место между истцом и сотрудниками ответчика, принятая судом в качестве доказательств и не опровергнутая последним (л.д. 160 - 164). | работника |
| Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 17 августа 2021 г. по делу N 8Г-11863/2021[88-17909/2021]  Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 25 августа 2021 г. по делу N 8Г-14859/2021[88-14920/2021] | **СМС-Уведомление об истечении срока договора**  Согласно п. 9.9 Договора, **работник выражает свое согласие на получение от работодателя сообщений**, связанных с исполнением и/или прекращением действия трудового договора, направленных **посредством СМС-сообщения на номер телефона** +7 911 795 44 26.  Работник проинформирован, что вправе указать любой номер мобильного телефона любого оператора сотовой связи, действующего на территории Российской Федерации. Работник обязуется ежедневно просматривать СМС-сообщения, поступающие на указанный в настоящем пункте номер мобильного телефона. **С момента поступления на указанный** в настоящем пункте номер мобильного телефона **соответствующего СМС-сообщения работник считается получившим соответствующее уведомление** от работодателя. В случае изменения указанного в настоящем пункте номера мобильного телефона работник обязан известить об этом работодателя в письменной форме в первый рабочий день, следующий за днем изменения номера мобильного телефона.  **Отчетом сотового оператора** ООО "Вендсофт" **подтверждается**, что ДД.ММ.ГГГГ в 15:27 на телефонный номер +7 911 795 44 26, указанный в трудовом договоре истца, **была произведена отправка смс-сообщения** с адреса отправителя SevAvialnzh. **Исходя из текста указанного смс-сообщения М.В. уведомлен** о том, что ДД.ММ.ГГГГ, в связи с завершением проекта N по оказанию услуг клиенту **истекает срок трудового договора**N от ДД.ММ.ГГГГ, заключенного между ООО "СевАвиаИнжиниринг" и М.В. ООО "СевАвиаИнжиниринг" не планирует продлевать с работником трудовой договор, и ДД.ММ.ГГГГ **трудовой договор будет расторгнут по**[**пункту 2 части 1 ст. 77**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/772)**ТК РФ**. | работодателя |
| Решение Ленинского районного суда г. Тюмени Дело № 2-6424/2021 12.08.2021  (оставлено без изменений Апелляционное определение СК по гражданским делам по Тюменской области Дело № 33-5855/2021 № 2-6424/2021 08.11.2021 г) | **Обмен сообщениями доказывает фактический допуск к работе**  **Был предоставлен доступ к рабочей системе**, в которой она получала и выполняла рабочие задания. **Все рабочие вопросы с работодателем также решались путем электронного обмена документами.** 19.04.2021 истцом принято решение об окончании стажировки и поиске другой работы. 23.04.2021истец уведомила представителя работодателя об отказе от дальнейшего прохождения стажировки. Представитель ответчика просила написать заявление об увольнении, поскольку с истцом заключен трудовой договор, внесена запись в электронную трудовую книжку. **Полагает, что трудовые отношения с ответчиком не вступала, поскольку трудовой договор не подписывала, к выполнению трудовых обязанностей не приступала**, в связи с чем запись о приеме на работу в электронной трудовой книжке должна быть аннулирована. Направленная в адрес ответчика претензия оставлена без удовлетворения.  Принимая во внимание совокупность установленных по делу обстоятельств, **суд приходит к выводу, что на основании добровольного волеизъявления истца, путем обмена сообщениями и направления заявления о принятии на работу на условиях дистанционной работы**, между сторонами фактически сложились трудовые отношения по выполнению трудовой функции дистанционно.  При этом **доводы истца, о том, что трудовой договор с ее стороны не подписывался не имеет правового значения**, **поскольку, с учетом вышеизложенных норма права**, отсутствие оформленного в письменной форме договора о дистанционной работе в ситуации, когда фактически стороны согласовали именно такой режим работы, **взаимодействовали друг с другом посредством обмена сообщениями, при фактическом допуске к работе, а также доступа к рабочим системам работодателя,** осуществление трудовой функции, **не противоречит положениям статьей 312.1, 312.2 Трудового кодекса Российской Федерации.** | работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 09.04.2020 по делу № 8Г-1610/2020 | **Отозвать заявление об увольнении по собственному желанию через WhatsApp нельзя**  В марте 2019 года работодатель расторгнул трудовой договор с работником на основании его личного заявления. Впоследствии мужчина решил отозвать заявление, но получил отказ. Тогда бывший работник обратился в суд. Он просил восстановить его на работе в прежней должности, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда.  Представители работодателя исковые требования не признали. Они отметили, что увольнение истца по собственному желанию является законным, процедура увольнения соблюдена. Обращение в WhatsApp на личный номер руководителя группы по кадрам и делопроизводству за консультацией о возможности отзыва заявления об увольнении является личной перепиской. Истец в отделе кадров получил трудовую книжку, под роспись ознакомился с приказом об увольнении, расписался в личной карточке Т-2 о прекращении трудового договора. Заявление об отзыве заявления он не подал. Значит, истец лично завершил процедуру увольнения, подтвердил свое безусловное намерение прекратить трудовые отношения.  Районный суд исковые требования мужчины удовлетворил частично. Его восстановили на работе, в его пользу взыскали средний заработок за время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда, но в меньшем размере.  Коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) это решение отменила. Суд отметил, что намерение, выраженное в переписке истца и сотрудника отдела кадров через сервис WhatsApp, не может свидетельствовать о желании работника продолжить трудовые отношения. Это намерение нужно подтвердить надлежаще оформленным заявлением, которое истец не подавал. Кассация согласилась с выводом суда апелляционной инстанции. Исковые требования уволенного сотрудника оставили без удовлетворения. | работодателя |
| Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14.05.2020 по делу N 88-10258/2020 | **Заявление об увольнении через мессенджер законно**  Работник направил работодателю фотографию заявления об уходе по мессенджеру. После увольнения он обратился в суд, чтобы его оспорить.  Первая инстанция признала действия организации незаконными. Расторгнуть трудовой договор с работником можно только на основании его письменного заявления.  Апелляция и кассация не согласились с такой позицией. На желание сотрудника уйти указывает ряд обстоятельств, например:  - дата увольнения была согласована;  - сотрудник получил расчет;  - просьб об отзыве или признании недействительным заявления об уходе не поступало;  - работник перестал исполнять трудовые обязанности.  Увольнение в таком случае правомерно. | работодателя |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 20.09.2021 N 88-21167/2021 | **Работник вправе перенести ежегодный оплачиваемый отпуск в связи с болезнью, уведомив об этом Работодателя.**  **Еще один вывод: переписка с Работником по whatsapp признается доказательством в суде.**  В спорный период работник был нетрудоспособен, в связи с чем, воспользовавшись своим правом, он перенес ежегодный оплачиваемый отпуск, написав об этом заявление работодателю, что свидетельствует об отсутствии у работодателя правовых оснований для расторжения с работником трудового договора за однократное грубое нарушение им трудовых обязанностей - прогул.  Также судом была проанализирована переписка Работодателя и Работника по whatsapp, из которой **следовало, что Работодатель был уведомлении о продлении отпуска Работником**. | работника |
| Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 22.04.2021 по делу N 88-10957/2021, 2-2388/2020 | **Работник вправе направлять заявление о предоставлении очередного отпуска посредством мобильного приложения. Работодатель должен при получении такого заявления зарегистрировать его способом, используемым в Компании.**  ДД.ММ.ГГГГ Б. направил посредством мобильного приложения заявление на имя генерального директора общества с ограниченной ответственностью "Санаторий "Парус" о предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска с ДД.ММ.ГГГГ продолжительностью 28 календарных дней. О дате окончания оплачиваемого отпуска, о дне выхода на работу просил уведомить по адресу электронной почты <данные изъяты>. В этот же день заявление Б. зарегистрировано в журнале регистрации заявлений о предоставлении ежегодного отпуска работникам в 2020 году под номером 12.  Приказом генерального директора общества с ограниченной ответственностью "Санаторий "Парус" N от ДД.ММ.ГГГГ Б. предоставлен отпуск за период работы с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ продолжительностью 28 календарных дней с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ.  ДД.ММ.ГГГГ Б. уведомлен сообщением на адрес электронной почты <данные изъяты> о предоставлении ему на основании приказа N от ДД.ММ.ГГГГ ежегодного отпуска в количестве 28 календарных дней с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ.  ДД.ММ.ГГГГ Б. посредством почтовой связи на имя генерального директора общества с ограниченной ответственностью "Санаторий "Парус" направлено заявление об отмене (переносе) ежегодного оплачиваемого отпуска согласно графику отпусков.  ДД.ММ.ГГГГ Б. при ознакомлении с приказом генерального директора общества с ограниченной ответственностью "Санаторий "Парус" N от ДД.ММ.ГГГГ, истец указал, что с приказом не согласен, поскольку не был уведомлен до начала отпуска, ему не было выплачены отпускные, а также им было подано заявление об отмене (переносе) отпуска. | работодателя |
| Решение Амурского областного суда от 14 июля 2021 г. по делу N 7-286/2021  Определение СК по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики - Чувашии от 22 июня 2020 г. по делу N 33-1932/2020  Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10 сентября 2020 г. по делу N 8Г-11673/2020[88-12944/2020] | **Без заверения заявления квалифицированной электронной подписью, работодатель вправе не выдавать документы о работе**  Постановлением главного государственного инспектора труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Амурской области **юридическое лицо** - ГКУ АО УСЗН по г. Тында и Тындинскому району **признано виновным в том, что в установленные законом сроки не представило по запросу Ф.И.О.5 от 16 ноября 2020 года документы**, связанные с работой, а именно: заявление о приеме на работу, приказ о приеме на работу, медицинскую справку, справку об отсутствии судимости, обязательство, анкету, согласие на обработку персональных данных, приказы о переводах, приказы о командировках, приказы на доплату, служебные записки и заявления, соглашения и другие документы, хранящиеся в личном деле. Действия ГКУ АО УСЗН по г. Тында и Тындинскому району квалифицированы должностным лицом административного органа по [ч.1 ст.5.27](http://arbitr.garant.ru/#/document/12125267/entry/52701) КоАП РФ. [Статьей 62](http://arbitr.garant.ru/#/document/12125268/entry/62) Трудового кодекса РФ определена обязанность работодателя выдать работнику документы, связанные с его работой, в течение трех рабочих дней со дня подачи соответствующего письменного заявления.  **Исходя из положений**[**ст. 62**](http://arbitr.garant.ru/#/document/12125268/entry/62)**,**[**66.1**](http://arbitr.garant.ru/#/document/12125268/entry/661)**,**[**84.1**](http://arbitr.garant.ru/#/document/12125268/entry/841)**Трудового кодекса РФ письменные заявления в адрес работодателя могут быть направлены работниками**, а также лицами, трудовой договор с которыми был расторгнут, **по электронной почте в форме электронного документа.**  Согласно [п. 11.1 ст. 2](http://arbitr.garant.ru/#/document/12148555/entry/20111) Федерального закона от 27.07.2006 г. N 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" электронный документ представляет собой документированную информацию, представленную в электронной форме, то есть в виде, пригодном для восприятия человеком с использованием электронных вычислительных машин, а также для передачи по информационно-телекоммуникационным сетям или обработки в информационных системах.  Таким образом, **положения**[**Федерального закона**](http://arbitr.garant.ru/#/document/12184522/entry/0)**N 63-ФЗ "Об электронной подписи" также применимы к правовым отношениям**, связанным с выдачей документов в порядке [ст. 62](http://arbitr.garant.ru/#/document/12125268/entry/62) Трудового кодекса РФ.  **Информация в электронной форме, подписанная квалифицированной электронной подписью, признается электронным документом, равнозначным документу на бумажном носителе, подписанному собственноручной подписью**, и может применяться в любых правоотношениях в соответствии с законодательством Российской Федерации, кроме случая, если федеральными законами или принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами установлено требование о необходимости составления документа исключительно на бумажном носителе ([ч. 1 ст. 6](http://arbitr.garant.ru/#/document/12184522/entry/61) Федерального закона N 63-ФЗ "О электронной подписи").  **Поскольку заявления от 16 ноября 2020 года**, поступившие в ГКУ АО УСЗН по г. Тында и Тындинскому району от имени Ф.И.О.5 направлено в учреждение по электронной почте в форме электронных документов, **незаверенных квалифицированной электронной подписью, то у работодателя отсутствовали правовые основания для выдачи запрашиваемых документов**. | Работодатель |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 20 июля 2021 г. по делу N 33-29002/2021 | **Электронный обмен с использованием УКЭП установленный в договоре правомерен**  Кроме того, судебная коллегия полагает необходимым отметить, **что согласно п. 1.9 трудового договора от 07.09.2020,** заключенного между сторонами, **взаимодействие между работником и работодателем осуществляется путем обмена электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной** подписи посредством сети Интернет, тогда как **соглашение о расторжении трудового договора не было подписано со стороны истца усиленной квалифицированной электронной подписью**, в связи с чем **оснований** полагать, что работник **согласился расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон не имеется**. | работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 26 января 2021 г. по делу N 33-304/2021 | **Обмен электронными документами правомерен только с дистанционными работниками**  При этом, следует отметить, **что возможность обмена электронными документами трудовым законодательством предусмотрена лишь в отношении дистанционных работников и с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи работника и работодателя** ([ст.312.1](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/31201) ТК РФ).  С учетом изложенного суд первой инстанции **обоснованно исходил из несоблюдения работником письменной формы предупреждения об увольнении**, предусмотренной [ст.80](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/80) ТК РФ, **и как следствие отсутствие у работодателя оснований для издания оспариваемых приказов.**  Факт ненаправления Трухачевой К.Ю. оригинала заявления о расторжении трудового договора также свидетельствует об отсутствии ее волеизъявления на прекращение трудовых отношений. | работника |
| Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 23 марта 2020 г. по делу N 8Г-1159/2020-(8Г-8956/2019)[88-6776/2020]  Нижегородского областного суда от 15.12.2020 N 33-11090/2020 | **волеизъявление в электронной форме, является одной из форм письменного заявления работника**  Разрешая спор, удовлетворяя исковые требования, суды исследовали юридически значимые обстоятельства, дали оценку представленным доказательствам в их совокупности, правильно применив к спорным отношениям нормы материального права, в связи с чем, обоснованно пришли к выводу, что **составление заявления об увольнении работником в электронной форме не противоречит положениям**[**статьи 80**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/80)**Трудового кодекса Российской Федерации,** поскольку, как вытекает из смысла указанной нормы закона, для расторжения трудового договора по инициативе работника необходимо волеизъявление работника, облеченное в письменную форму. **Направление письма работника в адрес работодателя, содержащего данное волеизъявление в электронной форме, является одной из форм письменного заявления работника,** поданного не на бумажном носителе, а в электронном виде. | работодателя |
| **Система электронного документооборота** | | |
| Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 25.02.2021 N 88-1392/2021, 2-899/2020 | **Система электронного кадрового документооборота не противоречит ТК РФ**  Разрешая спор и отказывая истцу в удовлетворении заявленных исковых требований, суд первой инстанции, с которым согласилась апелляционная инстанция, руководствовался положениями Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=F68CE136036FD84CA914CB0B5FE35D461DA7975E838E37F66A47DA0F9492FC84877351AE1CB6FEDE69F893465Ac9y1K) Российской Федерации, разъяснениями [Постановления](consultantplus://offline/ref=F68CE136036FD84CA914CB0B5FE35D461FAB9E5E868137F66A47DA0F9492FC84877351AE1CB6FEDE69F893465Ac9y1K) Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17 марта 2004 года "О применении судами РФ Трудового кодекса Российской Федерации", и исходил из того, что основания для применения к ФИО9 меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения по [подпункту "б" пункта 6 части 1 статьи 81](consultantplus://offline/ref=F68CE136036FD84CA914CB0B5FE35D461DA7975E838E37F66A47DA0F9492FC84957309A61DB5EB8B38A2C44B5993DCE8B69B61FD0Ac4yEK) Трудового кодекса РФ у работодателя имелись, факт нахождения истца на работе в состоянии алкогольного опьянения 20 мая 2019 года нашел свое подтверждение, порядок применения дисциплинарного взыскания работодателем не нарушен, процедура увольнения истца за однократное грубое нарушение работником служебной дисциплины соблюдена.  Доводы истца о том, что он не был осведомлен об увольнении, судом был проверен, и установлено, что ***уведомление истца произведено по действующей в организации системе электронного кадрового документооборота***, что не противоречит действующему законодательству. | работодателя |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22.10.2020 N 88-8181/2020 по делу N 2-1166/2019 | **Допускается подписание документов, связанных с работой, с использованием ЭДО**  Кроме того, суд установил, что 07 июня 2018 года Департамент культуры города Москвы по системе электронного документооборота Правительства Москвы направил в адрес ФИО1 письмо N ДК-01-10-11398\8 от 07 июня 2018 года с уведомлением об истечении 02 июля 2018 года срока действия трудового договора и необходимости получить уведомление об истечении срока действия трудового договора на бумажном носителе в Управлении государственной службы и кадров Департамента культуры <адрес>.  С данным письмом **истец была ознакомлена путем проставления 15 июня 2018 года отметки в карточке регистрации документа "Принято к сведению и учету в работе".**  15 июня 2018 года истец под роспись была ознакомлена с уведомлением о прекращении действия трудового договора 02 июля 2018 года.  Приказом N\ОД от 02 июля 2018 года ФИО1 была уволена с занимаемой должности по [п. 2 ч. 1 ст. 77](consultantplus://offline/ref=6FD38D50F6799AFFC46AE2172F8EEA48A8353FD01F1CE69BAF5BC3B30BBFC1396D126139AB6406F024764BA34E87D318A9926BAE5AeFzED) Трудового кодекса Российской Федерации в связи с истечением срока действия срочного трудового договора.  С приказом об увольнении истец была ознакомлена под роспись 02 июля 2018 года.  Разрешая спор, суд первой инстанции пришел к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований, и исходил из того, что у ответчика имелись основания для увольнения истца по [п. 2 ч. 1 ст. 77](consultantplus://offline/ref=6FD38D50F6799AFFC46AE2172F8EEA48A8353FD01F1CE69BAF5BC3B30BBFC1396D126139AB6406F024764BA34E87D318A9926BAE5AeFzED) Трудового кодекса Российской Федерации и был соблюден установленный законом порядок увольнения по данному основанию, так как дополнительное соглашение к трудовому договору N 11 от 14 февраля 2017 года, которым было изменено условие о сроке действия трудового договора, было заключено на основе добровольного согласия работника и работодателя | работодателя |