

Література:

1. Гаращенко Л. П. Право працівників на гідність та її захист в актах ЄС. В кн. *Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції* : монографія / Хуторян Н. М., Сімутіна Я. В., Шумило М. М. та інші. К. : Ніка-Центр, 2017. С. 68–79.
2. Байло О. В. Європейські стандарти права працівника на захист гідності. Сьомі юридичні диспути пам'яті Є. В. Васьковського, 2017. URL: <https://dspace.onu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7ef3d4c1-0192-4a92-bc6f-b740e264e12a/content>
3. Амелічева Л. П. Теоретико-прикладна платформа гідної праці в науці трудового права. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія : Юридичні науки*. 2020. Том 31 (70). Ч. 1 № 2. URL: https://juris.vernadskyjournals.in.ua/journals/2020/2_2020/part_1/29.pdf

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-493-1-32>

ELECTRONIC EVIDENCE IN LABOR RELATIONS

ЕЛЕКТРОННІ ДОКАЗИ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Tykhoniuk O. V.

*Lecturer at the Department
of Information, Economic
and Administrative Law
Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute
Kyiv, Ukraine*

Тихонюк О. В.

*викладач кафедри інформаційного,
господарського та
адміністративного права
Національний технічний університет
України «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»
м. Київ, Україна*

Чинне законодавство про працю України визначає, що *ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі (трудоному контракті) засобів електронного зв'язку; при цьому підтвердженням ознайомлення вважається факт обміну відповідними електронними документами між сторонами трудового договору [1, ч. 3 ст. 29], а на період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про*

будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником [2, ч. 2 ст. 7].

Автор електронного документа або посередник відправляють чи передають його в електронній формі за допомогою засобів інформаційних, електронних комунікаційних, інформаційно-комунікаційних систем або відправляють електронні носії, на яких записали цей документ [3, ч. 1 ст. 10].

Якщо автор і адресат у письмовій формі попередньо не домовилися про інше, датою і часом відправлення електронного документа вважаються дата і час, коли відправлення електронного документа не може скасувати особа, яка його відправила [3, ч. 2 ст. 10]. Таким чином, електронний документ вважається одержаним адресатом з часу надходження авторові повідомлення в електронній формі від адресата, що він одержав даний електронний документ, якщо інше не передбачено законодавством або попередньою домовленістю між суб'єктами електронного документообігу [3, ч. 1 ст. 11]. Разом з тим, слід взяти до уваги, що згідно постанови Верховного Суду (далі – ВС) від 08.02.2023 р. у справі № 199/1861/20 надсилання електронного листа на електронну пошту, яка не є офіційною електронною адресою, *не може вважатися належним надсиланням* та не створює будь-яких юридичних наслідків для сторін.

Але виявляється, що «не все так однозначно», як казав один відомий класик, адже суд може розглядати *електронне листування* між особами у месенджері (як і будь-яке інше листування) як доказ лише в тому випадку, якщо воно дає *можливість встановити авторів* цього листування *та* його *зміст* [4]. До прикладу, ВС, розглядаючи справу № 299/2706/20 за позовом працівника до ТОВ про поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку в постанові від 21.12.2022 р., зробив такі висновки: ОСОБА_1 подала заяву про надання щорічної відпустки тривалістю 14 календарних днів з наступним звільненням. Пізніше ОСОБА_1 направила на електронну адресу роботодавця заяву, підписану особистим електронним цифровим підписом (далі – ЕЦП) про відкликання поданої раніше заяви про звільнення з роботи та повідомила, що після закінчення відпустки приступить до виконання своїх трудових обов'язків. Заяву аналогічного змісту додатково направила на електронну адресу директора товариства, начальника відділу кадрів та керівника відділу фінансів. Проте роботодавець звільнив ОСОБА_1 за власним бажанням. Позивач оскаржила своє звільнення до суду, надавши копії скрін-шотів про відправлення нею електронної заяви на електронні поштові адреси директора ТОВ, начальника відділу кадрів, керівника відділу фінансів, системного адміністратора, засвідчивши їх ЕЦП. Верховний Суд скасував рішення

попередніх інстанцій, відмовив ОСОБА_1 у позові, оскільки нею не надано доказів про одержання адресатами електронних повідомлень відправника, що є порушенням ст. 11 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг». Натомість, якщо доведено, що лист чи повідомлення було відправлено певній особі, то повідомлення, яке є відповіддю, вважатиметься автентичним без додаткових доказів, адже малоімовірно, що хтось окрім цієї особи, може отримати та відповісти на повідомлення з урахуванням його змісту, обговорюваних деталей (постанова ВС від 03.08.2022 р. у справі № 910/5408/21). Водночас, розглядаючи справу № 757/35570/21-ц (постанова від 26.10.2023 р.) ВС звертає увагу на те, що спосіб подання заяви на звільнення законодавством не обмежується. Отже, заяву на звільнення можна надати особисто роботодавцю, надіслати поштою чи телеграмою. Але при цьому надсилання поштовим засобом зв'язку на адресу роботодавця заяви про звільнення за власним бажанням, хоча і є можливим варіантом сповіщення роботодавця про свої наміри працівником, проте без встановлення факту отримання ним такої заяви не свідчить про припинення між сторонами трудових відносин з дня надіслання такої заяви в обумовлений у ній строк.

На що ще слід звертати увагу?

Розглядаючи справу № 916/3027/21 у постанові від 21.06.2023 р. ВС акцентує увагу на тому, що повідомлення (з додатками), відправлені електронною поштою чи через застосунки-месенджери, є електронним доказом, який розглядається та оцінюється судом за своїм внутрішнім переконанням у сукупності з іншими наявними в матеріалах справи доказами [5], а саме: якщо з урахуванням конкретних обставин справи суд дійде висновку про те, що відповідне листування дає змогу встановити його учасників та може підтверджувати ті чи інші доводи сторін, наприклад, щодо наявності між ними відповідних відносин, ведення певних перемовин тощо, суд може прийняти таке листування як доказ і в такому разі надати йому оцінку сукупно з іншими доказами у справі.

Майже схожа позиція ВС і при розгляді справи № 509/7127/21 (постанова від 26.07.2023 р.): потрібно враховувати, що суд може розглядати електронне листування між особами у месенджері (як і будь-яке інше листування) як доказ у справі лише в тому випадку, якщо воно дає можливість суду встановити авторів цього листування та його зміст.

У постанові від 07.07.2021 р. по справі № 587/2051/18 ВС зазначає, що роздруківки інтернет-сторінок, які є паперовим відображенням електронного документа, самі по собі не можуть бути доказом у справі. Вони визнаються доказом, якщо виготовлені, видані

й засвідчені власником відповідного інтернет-ресурсу або провайдером, тобто набувають статусу письмового доказу. Тобто, за логікою суду, *роздруківка* електронного листування *не може вважатись електронним документом* (копією електронного документа), бо *не містить* електронного підпису, який є обов'язковим реквізитом електронного документа, оскільки в такому разі неможливо ідентифікувати відправника повідомлення, і зміст такого документа не захищений від внесення правок і викривлення.

Схожа позиція простежується і в постанові від 13.12.2022 р. у справі № 296/3763/22, яку розглядав Житомирський апеляційний суд за позовом про поновлення працівника на посаді. Суду були надані роздруківки електронного листування з працівником у Вайбер, а саме – направлення копії наказу про попередження працівників про наступне вивільнення у зв'язку зі скороченням посад. На думку суду роздруківка з застосунку Вайбер не є належною копією електронного документа, так як не містить електронного підпису. Але працівника все одно звільнили з роботи.

Разом з цим, у постанові від 28.04.2021 р. по справі № 234/7160/20 ВС зазначає, що *не є порушенням норм не дослідження* оригіналу електронного доказу за наявності в матеріалах справи паперових копій цих доказів та за відсутності обґрунтованих сумнівів у їх відповідності оригіналу.

Досить неоднозначним є наступний висновок у постанові ВС від 25.08.2020 р. у справі № 917/1061/19, а саме: *витяг* з внутрішньої системи електронного документообігу відповідача *не може вважатися* належним доказом, який відповідач може подати на підтвердження відправлення ним листа-повідомлення позивачу, з огляду на те, що такий витяг *не підтверджує* для відповідача факт відправлення кореспонденції, зокрема передачі листа оператору поштового зв'язку у певну дату, не містить штрих-коду листа.

Як бачимо, з'ясовуючи, що вважатиметься (чи не вважатиметься) електронним доказом, приймаючи відповідне рішення на користь позивача чи відповідача, Суд намагається дотримуватись норм Господарського процесуального кодексу [6, ст. 86]. Разом з тим, прийняті рішення є досить суперечливими, адже суди не завжди правильно досліджують та оцінюють електронні докази, в результаті чого приймаються рішення на недостовірних та неналежних доказах.

Література:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. (Додаток до № № 50). Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n204>
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : *Закон України* від 15.03.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#top>
3. Про електронні документи та електронний документообіг : *Закон України* від 22.05.2003. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15#Text>
4. Коли листування у месенджерах може бути доказами, визначила ВП ВС. URL: Коли листування у месенджерах може бути доказами, визначила ВП ВС (zib.com.ua)
5. Єдиний державний реєстр судових рішень (court.gov.ua)
6. Господарський процесуальний кодекс України від 06.11.1991 (із змінами станом на 27.04.2024). *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1992. № 6. Ст. 56. URL : Господарський процесуальний... | від 06.11.1991 № 1798-XII (rada.gov.ua)