

**Baker  
McKenzie.**

# ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ЭДО И ТРУДОВОГО ПРАВА

10 июня 2021 г.

■ Елена Питиримова | Денис Ежов |

# Практика заключения договоров с использованием цифровых технологий

# Как заключается договор?

подписание документа  
(«обычная» или электронная  
подпись)

использование аналога  
собственноручной подписи  
использование электронных  
или технических средств  
обмен документами  
оферта + акцепт

# Защита договора

## Что включить в «электронный договор»?

- соглашение об электронном обмене: конкретные адреса сторон / домены
  - ✓ правила идентификации лица
  - ✓ описание средств воспроизведения договора в неизменном виде
  - ✓ описание порядка доступа к системе
- действия по исполнению договора
  - ✓ регистрация / аутентификация представителя стороны
  - ✓ действия в связи с исполнением
  - ✓ приемка
- ссылка на общие условия (рамочный договор / политику) в индивидуальных документах

# Внедрение электронного документооборота

## Зарубежные системы подлежат защите

- ✓ при наличии международного договора
- ✓ при признании в качестве простой электронной подписи
- ✓ при признании в качестве электронных средств (если не требуется подпись)

## Отечественные системы подлежат защите

- ✓ при использовании электронной подписи
- ✓ при признании в качестве электронных средств

**Что нужно сделать?** – процесс (политика) идентификации партнеров, подписания и хранения документов

# Хранение электронных документов

## УСЛОВИЯ

- не менее двух экземпляров каждого документа (на разных физических устройствах)
- технические и программные средства обработки документов и контроля их состояния
- обеспечение режима, исключающего утрату, несанкционированную рассылку, уничтожение или искажение информации.

## ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- КОАП 13.20 – штраф для должностных лиц от 300 до 500 рублей

## РИСКИ НАРУШЕНИЯ

- проблема доказывания добросовестности в гражданских делах
- может использоваться против компании и должностных лиц в административных и уголовных делах

# Обмен документами на бумажном носителе

# Отчет о проделанной работе

Можно ли требовать предоставление отчета лично в бумажном виде?

## Ситуация:

- Работнику поручили служебное задание
- Он с ним не справился, в суде сослался на неустойчивый интернет и отсутствие доступа в информационные системы
- Работодателю о технических сбоях не сообщал
- Работнику повторно поручили задание, уточнив, что отчет о задании надо предоставить лично и в бумажном виде
- Работник не предоставил отчет, ему объявили выговор

Законно ли работнику объявлен выговор?

# Отчет о проделанной работе (2)

Можно ли требовать предоставление отчета лично в бумажном виде?

## Решение:

- Работодатель не обеспечил дистанционного работника необходимой техникой
- Ссылка на то, что работник не сообщал о технических проблемах, несостоятельна, работодатель обязан создать надлежащие условия для выполнения заданий
- Требование о личном предоставлении отчета в бумажном виде с учетом дистанционного характера работы значительно усложняет выполнение задания
- Требование о личном предоставлении отчета с учетом противокоронавирусных мер и возраста работника по сути противоречит природе дистанционной работы

## Выговор незаконный

*Решение Нарьян-Марского городского суда Ненецкого автономного округа от 17.02.2021*

# Невыполнение задания

Отсутствие технической возможности – уважительная причина?

**Ситуация:**

- Работник не выполнил задание, так как у него отсутствовала техническая возможность электронного обмена
- В трудовом договоре обязанность работодателя обеспечить работника компьютером не предусмотрена
- Работник уволен в связи с неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей (непредставление еженедельного отчета)

**Законно ли увольнение?**

## Невыполнение задания (2)

Отсутствие технической возможности – уважительная причина?

**Решение:**

- ✓ Отсутствие технической возможности не является уважительной причиной
- ✓ Трудовой договор не содержит обязательного условия исключительно об электронном взаимодействии, работник мог направить отчеты на бумажном носителе посредством передачи нарочно, оператора связи "Почта России", услуг других компаний, доставляющих корреспонденцию, что не запрещено

**Увольнение законно**

*Решение Сыктывкарского городского суда Республики Коми от 20.01.2021 N 2-288/2021*

# Примеры взаимодействия

# Направление уведомлений

Работник (не)уведомлен о предстоящем увольнении

## Ситуация:

- Работник согласился получать юридически значимые сообщения по электронной почте
- Работника уведомили о предстоящей ликвидации по электронной почте в выходной день перед началом отпуска (в субботу в 00:58)
- Через неделю работник также получил письменное уведомление по почте России
- Работника уволили через 2 месяца с даты направления уведомления по электронной почте

# Направление уведомлений (2)

Работник (не)уведомлен о предстоящем увольнении

**Решение:**

- ✓ К сверхурочной работе работник не привлекался
- ✓ Работник не должен был проверять почту в нерабочее время и правомерно это не делал до окончания отпуска
- ✓ Сроки увольнения надо считать с даты получения бумажного уведомления (именно даты получения, а не даты отправки почтой или поступления отправления в отделение связи)

**Увольнение незаконно**

*Решение Орджоникидзевского районного суда города Екатеринбурга от 05.03.2021*

# Сокращение работника

Как сокращать работников с использованием электронных систем?

## Ситуация:

- Компания приняла решение сократить дистанционного работника
- Уведомление было направлено посредством почты, курьерской службы и с помощью электронного документооборота
- В уведомлении содержалось предложение ознакомиться с вакансиями на корпоративном портале компании, на сайтах центра занятости населения, а также на сайтах hh.ru, avito.ru

**Законно ли сокращение?**

# Сокращение работника (2)

Как сокращать работников с использованием электронных систем?

**Решение:**

- ✓ Работодатель обязан предложить вакансии
- ✓ Предлагая ознакомиться с вакансиями через сайт, работодатель ухудшил положение сокращаемого работника: поставил в равное положение с кандидатами на работу

**Сокращение незаконно**

*Решение Промышленного районного суда г. Ставрополя Ставропольского края от 07 апреля 2021 г. по делу N 2-1711/2021*

# Соглашение о прекращении трудового договора

Можно ли оказывать психологическое давление дистанционно?

## Ситуация:

- Служба безопасности компании выявила нарушение работником режима коммерческой тайны
- Во время переговоров о выявленном нарушении работнику предложили подписать соглашение о прекращении трудового договора
- Работник подписал соглашение с использованием электронной подписи в системе внутреннего электронного документооборота компании DIRECTUM
- Работник обратился в суд с доводом об оказании психологического давления и ненадлежащем оформлении прекращения договора

# Соглашение о прекращении трудового договора (2)

Можно ли оказывать психологическое давление дистанционно?

**Решение:**

- ✓ Подписывая такое соглашение вне места нахождения работодателя (дистанционно), в отсутствии посторонних лиц, работник мог оценить все последствия и принять взвешенное решение
- ✓ Соглашение подписано УКЭП (проверено соглашение об использовании ЭП)
- ✓ О намерении работника прекратить отношения свидетельствовали: подписание приказа об увольнении, прекращение работы, проведение полного расчета)

**Увольнение законно**

# Запрос о предоставлении объяснений

Можно ли истребовать объяснения по электронной почте?

**Ситуация:**

- Дистанционный работник не выполнил служебное задание
- Перед тем как привлечь работника к дисциплинарной ответственности работодатель направил по электронной почте требование о предоставлении объяснений

**Соблюден ли порядок привлечения к ответственности?**

# Запрос о предоставлении объяснений (2)

Можно ли истребовать объяснения по электронной почте?

**Решение:**

- направление работодателем на электронную почту работника требования о предоставлении объяснений является надлежащим, поскольку:
  - ✓ работник является дистанционным
  - ✓ данный вид связи закреплён в трудовом договоре

**Процедура соблюдена**

*Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 02.02.2021  
по делу N 33-413/2021, 2-408/2019*

# Увольнение по собственному желанию

Можно ли уволиться через мессенджер?

**Ситуация:**

- Работник направил заявление через мессенджер
- Работника уволили
- Работник обратился в суд и указал, что процедура увольнения нарушена, поскольку при подаче заявления не использовалась цифровая подпись

**Следует восстановить работника?**

# Увольнение по собственному желанию (2)

Можно ли уволиться через мессенджер?

**Решение:**

- ✓ Обмен сообщениями в мессенджере предусмотрен ЛНА
- ✓ ТК РФ не запрещает, а напротив, предоставляет сторонам право самостоятельно выбирать приемлемый способ обмена значимой информацией
- ✓ В период работы истец пользовался данным видом связи, претензий о неполучении, недоставке значимой информации не высказывал

**Увольнение законно**

*Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.02.2021*

# Приказ об увольнении

Можно ли ознакомить с приказом об увольнении по электронной почте?

**Ситуация:**

- Работница получила уведомление об увольнении и приказ о прекращении трудового договора по электронной почте
- От проставления электронной подписи об ознакомлении отказалась
- В итоге работница была уволена, но порядок увольнения считает незаконным

**Законно ли увольнение?**

## Приказ об увольнении (2)

Можно ли ознакомить с приказом об увольнении по электронной почте?

**Решение:**

- ✓ Работник может быть ознакомлен с приказом об увольнении по электронной почте
- ✓ При этом работник вправе отказаться ставить электронную подпись на приказе
- ✓ Работодатель обязан действовать в общем порядке и составить акт об отказе

**Увольнение законно**

*Апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 03.03.2021 N 33-1190/2021*



**Questions**

# Baker McKenzie.

Baker & McKenzie – CIS, Limited is a member firm of Baker & McKenzie International, a global law firm with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organisations, reference to a "partner" means a person who is a partner, or equivalent, in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm. This may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. Prior results do not guarantee a similar outcome.

© 2021 Baker & McKenzie – CIS, Limited

[bakermckenzie.com](https://www.bakermckenzie.com)