ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Дата поступления рукописи в редакцию: 25.08.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 25.09.2026 г.
DOI: 10.24412/2782-3849-2026-9-180-187

ФИЛИПЦОВА Наталья Александровна,
кандидат юридических наук, доцент Центрального филиала Российского государственного университета правосудия имени В.М. Лебедева, Россия, г. Воронеж, e-mail: mail@law-books.ru

ЭЛЕКТРОННЫЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА В ТРУДОВЫХ СПОРАХ

Аннотация. *Целью исследования явилось определение правовой природы электронных доказательств в трудовых спорах, выявить особенности их исследования и оценки судом, а также сформулировать авторское определение электронного доказательства. Использованы формально-юридический, системно-структурный и сравнительно-правовой методы. Обосновано, что электронное доказательство не тождественно электронному документу и представляет собой особую форму существования доказательственной информации, которая может проявляться через различные предусмотренные процессуальными нормами средства доказывания. Предложены критерии оценки таких доказательств: идентифицируемость источника, целостность, содержание, законность получения и доказательственное значение. Отсутствие нотариального удостоверения электронной переписки само по себе не должно влечь ее исключение из числа доказательств. При рассмотрении трудовых споров необходимо учитывать фактическое неравенство возможностей работника и работодателя. Сформулированы предложения по совершенствованию норм гражданского процессуального и трудового права.*

Ключевые слова: *электронные доказательства; трудовой спор; электронный документ; электронная переписка; аудио- и видеозапись; цифровая информация; допустимость доказательств; достоверность доказательств; работник; работодатель.*

FILIPTSOVA Natalya Aleksandrovna,
Candidate of Law, Associate Professor of the Central Branch of the Russian State University of Justice named after V.M. Lebedev, Voronezh, Russia

ELECTRONIC EVIDENCE IN LABOR DISPUTES

Annotation. *The purpose of the study was to determine the legal nature of electronic evidence in labor disputes, to identify the features of their research and assessment by the court, as well as to formulate the author's definition of electronic evidence. Formal-legal, system-structural and comparative-legal methods were used. It is justified that electronic evidence is not identical to an electronic document and represents a special form of existence of evidentiary information, which can manifest itself through various means of evidence provided for by procedural norms. Criteria for evaluating such evidence are proposed: source identifiability, integrity, content, legality of receipt and evidentiary value. The absence of a notarial certificate of electronic correspondence in itself should not entail its exclusion from the number of evidence. When considering labor disputes, it is necessary to take into account the actual inequality of opportunities between the employee and the employer. Proposals have been formulated to improve the norms of civil procedure and labor law.*

Key words: *electronic evidence; labor dispute; electronic document; electronic correspondence; audio and video recording; digital information; admissibility of evidence; reliability of evidence; employee; employer.*

Цифровизация трудовых правоотношений существенно изменила не только способы взаимодействия работника и работодателя, но и характер информации, которая впоследствии используется при разрешении трудовых споров. Электронная почта, мессенджеры, системы электронного документооборота, корпоративные информационные системы, программы учета рабочего времени, системы контроля и управления доступом, аудио- и видеозаписи позволяют фиксировать обстоятельства, которые еще сравнительно недавно подтверждались преимущественно документами на бумажном носителе и свидетельскими показаниями. В результате в судеб-

ной практике все чаще возникает необходимость оценивать сведения, существующие в цифровой форме, устанавливать их происхождение, принадлежность конкретному лицу и неизменность содержания.

Вместе с тем действующее российское право до настоящего времени не содержит легального определения электронного доказательства. Часть 1 статьи 55 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ) определяет доказательства через сведения о фактах и называет источники, из которых такие сведения могут быть получены. Статья 71 ГПК РФ относит к письменным доказательствам документы и материалы, выполненные в форме цифровой или графической записи, в том числе полученные посредством электронной связи и информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Аудио- и видеозаписи при этом выделены в самостоятельное средство доказывания. Таким образом, единая по способу создания и хранения цифровая информация распределяется между традиционными видами доказательств в зависимости от формы ее внешнего выражения.

Несколько иной подход используется в других законах. Согласно пункту 11.1 статьи 2 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» электронным документом признается документированная информация, представленная в электронной форме. Федеральный закон от 6 апреля 2011 года № 63-ФЗ «Об электронной подписи» устанавливает условия признания электронных документов, подписанных электронной подписью, равнозначными документам на бумажном носителе. Однако легальное понятие электронного документа не решает вопроса о содержании более широкой категории электронного доказательства. Переписка в мессенджере, запись телефонного разговора, журнал входа в корпоративную систему, сведения геолокации или данные пропускной системы могут обладать доказательственным значением, но не во всех случаях являются электронными документами в строгом смысле этого слова.

Проблема правовой природы электронных доказательств исследуется в юридической литературе достаточно давно. Л.В. Зайцева и Н.В. Сухова обоснованно обращали внимание на то, что развитие цифровых технологий порождает новые проблемы процессуального доказывания именно в трудовых спорах, где доступ работника и работодателя к доказательственной информации объективно неравномерен [1, с. 43-52]. С.Ю. Чуча сформулировал требования к электронным документам, позволяющие устанавливать источник происхождения сообщения, его подлинность, достоверность, относимость и неизменность содержания [2, с. 29-35]. О.В. Журкина исследовала понятие и признаки электронных доказательств с позиции общей процессуальной теории [3]. В последующих работах дискуссия продолжилась прежде всего вокруг вопроса о том, следует ли признавать электронные доказательства самостоятельным средством доказывания или достаточно применять к ним существующие процессуальные конструкции [6; 8].

Как представляется, само по себе появление цифровой формы информации не требует механического расширения, установленного частью 1 статьи 55 ГПК РФ перечня средств доказывания. Электронная переписка по своему содержанию может выполнять функцию письменного доказательства, цифровая аудиозапись остается аудиозаписью, а электронный файл с изображением предмета в зависимости от обстоятельств может быть способом фиксации вещественного доказательства. В связи с этим научно обоснованным видится рассмотрение электронных доказательств не как еще одного однородного вида доказательств, а как особой, сквозной формы существования доказательственной информации, имеющей общие технологические свойства и требующей специальных подходов к проверке.

При таком подходе необходимо разграничивать понятия «электронный документ», «электронное доказательство» и «электронный образ доказательства». Электронный документ представляет собой разновидность документированной информации. Электронное доказательство характеризует сведения о фактах, существующие в цифровой форме и используемые для установления юридически значимых обстоятельств. Электронный образ, например скан-копия трудового договора, является лишь цифровым воспроизведением первоначально существовавшего бумажного документа. Отождествление этих категорий приводит к тому, что требования, оправданные применительно к официальному электронному документу, необоснованно переносятся на любую цифровую информацию.

На основании изложенного предлагается следующее определение: электронное доказательство - это имеющие значение для установления обстоятельств правоотношения сведения, первоначально созданные, зафиксированные, переданные либо сохраненные в цифровой форме с использованием информационных технологий и технических средств, которые могут быть воспроизведены и исследованы судом, а их источник, содержание и целостность - проверены. В приведенном определении сознательно не используется термин «электронный документ», поскольку объем рассматриваемой категории значительно шире. Не включаются в определение

и относимость, допустимость либо законность получения информации: данные характеристики относятся не к сущности электронного доказательства, а к условиям его использования в конкретном процессе.

Следует отметить, что в современной науке все больше внимания уделяется не самому факту существования цифровой информации, а способам ее верификации. Н.С. Толкачев связывает противоречивость судебной практики прежде всего с недостаточной правовой разработанностью категории электронного доказательства и с возникающими вследствие этого повышенными требованиями к его процессуальной форме [8, с. 135-141]. В новейшей литературе предлагаются механизмы аутентификации цифрового профиля работника, фиксации метаданных и закрепления официальных каналов связи в локальных нормативных актах [11]. К.С. Тишкович также обоснованно указывает на необходимость верифицируемой идентификации, логирования и архивирования данных при цифровой коммуникации субъектов трудового отношения [10, с. 155-168]. Эти предложения заслуживают внимания, однако, как представляется, их нельзя превращать в универсальное формальное условие допустимости электронного доказательства.

В целях правовой оценки электронного доказательства целесообразно разграничивать по меньшей мере пять последовательно проверяемых характеристик: идентифицируемость источника, целостность, содержание, законность получения и доказательственное значение. Такое разграничение имеет не только теоретическое, но и непосредственное практическое значение. В судебных актах нередко смешиваются допустимость, достоверность и возможность установить автора электронного сообщения. Между тем невозможность без дополнительных действий определить владельца учетной записи не означает автоматически, что представленная переписка получена с нарушением закона или вообще не может исследоваться судом.

Первым критерием выступает идентифицируемость источника. При исследовании электронной переписки необходимо установить, от какого лица исходило сообщение и кому оно было адресовано. Это может подтверждаться не одним каким-либо обязательным способом, а совокупностью обстоятельств: принадлежностью номера телефона или адреса электронной почты, использованием указанного контакта в трудовом договоре или кадровых документах, содержанием предшествующей переписки, обращением участников друг к другу по имени и должности, передачей сведений, известных ограниченному кругу работников, последующим поведением адресата, данными корпоративного справочника и иными сведениями. В этой части наличие установленного работодателем порядка электронной коммуникации действительно упрощает доказывание, но отсутствие такого порядка само по себе не лишает электронную переписку доказательственного значения.

Особого внимания требует сложившаяся в судебной практике проблема нотариального удостоверения электронной переписки. В определении Первого кассационного суда общей юрисдикции от 14 марта 2023 года № 88-6074/2023 по делу № 2-1308/2022 довод о недопустимости незаверенной нотариально переписки в мессенджере был отклонен, поскольку обязательная нотариальная форма ее заверения законом не предусмотрена. Аналогичный подход впоследствии был отражен в определении Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 6 февраля 2024 года № 88-3490/2024. Показательно, что данная позиция получила дальнейшее развитие применительно именно к спору об установлении трудовых отношений.

Так, Второй кассационный суд общей юрисдикции в определении от 29 августа 2024 года № 88-21123/2024 не согласился с выводом нижестоящих судов, отказавшихся учитывать переписку в чате в связи с отсутствием нотариального удостоверения и исследования специалистом. Кассационный суд указал на отсутствие установленной законом обязательной нотариальной формы заверения электронной переписки и одновременно обратил внимание на положение работника как наиболее слабой стороны трудового отношения [9]. Представляется, что данный вывод имеет принципиальное значение. Нотариальный осмотр электронной переписки повышает степень гарантии неизменности и происхождения представленной информации, однако является лишь одним из возможных способов ее подтверждения, а не условием допустимости.

Иной подход фактически означал бы установление отсутствующего в законе вида обязательного обеспечения доказательств. Кроме того, стоимость нотариального осмотра, необходимость обращения к нотариусу до удаления или утраты сообщения и технические особенности отдельных сервисов способны поставить работника в заведомо худшее процессуальное положение. С учетом специфики трудового правоотношения чрезмерная формализация требований к цифровой информации противоречила бы самой цели судебной защиты трудовых прав. В то же время отказ от обязательного нотариального удостоверения не означает презумпции достоверности любого представленного скриншота. Если другая сторона обоснованно оспаривает авторство или содержание переписки, суд обязан использовать иные способы проверки.

Вторым критерием является целостность электронного доказательства, то есть отсутствие таких изменений цифрового объекта, которые способны повлиять на его доказательственное содержание. Именно эта характеристика отличает цифровую информацию от традиционного бумажного документа наиболее заметным образом. Электронное сообщение может быть удалено, скриншот - выборочно сформирован, аудио- или видеозапись - отредактирована, а содержание веб-страницы - изменено после события. В.А. Лаптев справедливо связывает развитие технологий искусственного интеллекта и возможность создания реалистичных цифровых подделок с необходимостью переоценки традиционных подходов к достоверности электронных доказательств [5, с. 180-186]. Распространение технологий создания deepfake лишь усиливает значение данной проблемы.

Проверка целостности не должна сводиться к требованию представить «оригинал» в традиционном понимании. В цифровой среде оригинальность часто определяется не единственностью материального носителя, а совокупностью технических признаков: метаданными, временем создания и изменения файла, журналами событий информационной системы, контрольными суммами, сведениями о синхронизации, историей сообщений на устройстве, резервными копиями. Поэтому скриншот следует рассматривать прежде всего как способ визуального представления цифровой информации суду. Если его содержание оспаривается, предметом исследования должен становиться первоначальный цифровой источник либо иные сведения, позволяющие подтвердить соответствие изображения исходной информации.

Третьим критерием является содержание электронного доказательства. Достоверно установленный факт существования сообщения еще не означает доказанности того юридического обстоятельства, на которое ссылается сторона. Эта проблема наглядно проявляется в спорах о рабочем времени. В определении Второго кассационного суда общей юрисдикции от 8 июня 2023 года № 88-14922/2023 работник ссылался на поручения, направлявшиеся по корпоративной электронной почте и в ходе онлайн-совещаний в выходные дни. Однако суды не установили, что работодатель требовал выполнения поручений именно в нерабочее время: принятие результата работы само по себе не подтверждало привлечения к работе в выходной день.

Сходный подход прослеживается в определении Второго кассационного суда общей юрисдикции от 8 февраля 2024 года № 88-2951/2024. Сведения системы доступа подтверждали нахождение работника на территории работодателя за пределами установленного рабочего времени, однако сами по себе не свидетельствовали о выполнении сверхурочной работы по инициативе работодателя. Таким образом, цифровой след может быть полностью достоверным, но подтверждать иной факт, чем тот, который сторона стремится из него вывести. Это позволяет отделить достоверность электронного доказательства от его доказательственного значения.

Необходимо также разграничивать доказательственное значение электронного сообщения и соблюдение установленной законом формы юридически значимого действия. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) в статьях 22.1-22.3 предусматривает специальный порядок электронного документооборота в сфере трудовых отношений, определяет информационные системы и виды электронной подписи. Если законом для конкретного действия установлена специальная письменная форма или предусмотрено использование определенного способа электронного взаимодействия, обычное сообщение в мессенджере не всегда способно заменить соответствующий документ. Однако из этого не следует, что такое сообщение вообще утрачивает доказательственное значение.

Данный вывод получает дополнительное подтверждение в определении Конституционного Суда Российской Федерации от 26 февраля 2026 года № 341-О. Заявитель ссылался на аудиозапись устной договоренности с работодателем об условиях выплаты при прекращении трудовых отношений. Конституционный Суд Российской Федерации обратил внимание на то, что статья 67 ТК РФ регулирует форму трудового договора и не устанавливает порядок доказывания условий соглашения о его расторжении, которые в письменном соглашении закреплены не были. Представляется, что из данного дела следует более общий вывод: наличие достоверной цифровой фиксации разговора не устраняет требования материального закона к форме юридического действия. Электронное доказательство отвечает на вопрос о том, имел ли место определенный факт, но не всегда способно придать этому факту юридическую силу, которой он не обладает по закону.

Четвертым критерием является законность получения доказательства. Особенно остро эта проблема проявляется при использовании аудио- и видеозаписей, средств контроля электронной почты, геолокации и корпоративного наблюдения. Е.М. Офман обоснованно отмечает дисбаланс возможностей сторон трудового отношения: работодателю доступны технические средства систематического контроля, в то время как работник чаще использует собственные средства фиксации для последующей защиты нарушенного права [4, с. 73-87]. Поэтому одинаковый

формальный подход к любой скрытой записи не учитывал бы различия между вторжением в частную жизнь и фиксацией разговора, непосредственно относящегося к исполнению трудовых обязанностей.

Показательно определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 11 сентября 2024 года № 88-19704/2024. Работник оспаривал допустимость аудиозаписи, произведенной без его согласия. Суд установил, что запись была сделана руководителем в рабочее время и на рабочем месте для фиксации конфликтной ситуации, связанной с трудовыми обязанностями, и не затрагивала неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну. При таких обстоятельствах аудиозапись была признана допустимым и относимым доказательством. Данный подход согласуется и с ранее сформулированной Верховным Судом Российской Федерации позицией о возможности использования записи разговора, сделанной его участником и относящейся к правоотношениям сторон.

Вместе с тем законность получения и достоверность нельзя смешивать. Запись может объективно и точно воспроизводить состоявшийся разговор, но быть получена способом, нарушающим охраняемую законом тайну. И напротив, законно произведенная запись может подвергнуться монтажу. Следовательно, суд должен отдельно установить соблюдение правил получения информации и отдельно - ее аутентичность и неизменность. А.А. Попов, анализируя допустимость скрытых записей в национальных судах, также связывает допустимость с сочетанием субъективного критерия участия записывающего лица в коммуникации и объективного критерия связи содержания разговора с правоотношениями сторон [12, с. 37-45].

Пятый критерий - доказательственное значение электронного материала в совокупности с другими доказательствами. Трудовые споры особенно наглядно показывают ошибочность как безусловного доверия цифровому следу, так и его формального отрицания. Электронная переписка может подтверждать характер выполняемой работы, подчинение распоряжениям, график, размер согласованного вознаграждения, факт уведомления работодателя либо давление на работника. Но степень убедительности каждого сообщения зависит от содержания, контекста и связи с иными материалами дела.

Такой подход соответствует позиции Верховного Суда Российской Федерации, выраженной в определении от 22 сентября 2025 года № 5-КГ25-113-К2. В споре о законности прекращения трудового договора по соглашению сторон в материалах дела имелась видеозапись беседы работника с представителями работодателя. Верховный Суд Российской Федерации указал, что закон не устанавливает определенного круга средств, которыми работник обязан подтверждать понуждение к увольнению, и вынужденный характер подписания соглашения может быть подтвержден любыми доказательствами. При этом Суд признал ошибочным изолированное восприятие видеозаписи без учета иных фактических обстоятельств дела. Эта позиция представляется применимой значительно шире споров об увольнении и подтверждает необходимость содержательной, а не формальной оценки электронных доказательств.

Особенность трудовых споров заключается также в информационном неравенстве сторон. Значительная часть цифровых данных создается и хранится в инфраструктуре работодателя: корпоративной электронной почте, системах электронного документооборота, программах учета рабочего времени, системах контроля доступа, журналах действий пользователей, серверных логах. Работник после прекращения трудовых правоотношений может утратить к ним доступ в течение нескольких минут. В такой ситуации буквальное возложение на работника обязанности представить доказательство, которое фактически находится под исключительным контролем другой стороны, способно лишить судебную защиту эффективности.

Именно поэтому вывод Второго кассационного суда общей юрисдикции по делу № 88-21123/2024 о необходимости учитывать положение работника как слабой стороны представляется не частным аргументом, а проявлением более общей закономерности. Статья 57 ГПК РФ позволяет суду оказывать содействие в собирании и истребовании доказательств. Применительно к цифровой информации данное полномочие должно использоваться с учетом того, кто фактически контролирует соответствующую информационную систему. Если работник указывает конкретный цифровой источник и обосновывает невозможность самостоятельно получить сведения из него, суду следует обсуждать вопрос об их истребовании у работодателя, оператора системы либо иного владельца информации.

Более того, необоснованное непредставление работодателем находящихся под его контролем цифровых данных должно учитываться при оценке совокупности доказательств. Речь не идет об автоматическом признании доводов работника доказанными. Однако ситуация, при которой сторона сначала единолично контролирует доказательственный источник, а затем получает процессуальное преимущество вследствие его непредставления, не соответствует принципам состязательности и равноправия. В трудовом споре данный вывод имеет дополнительное обос-

нование в защитной функции трудового права и фактической организационной зависимости работника.

Актуальная практика 2026 года подтверждает возрастающее значение цифровых следов при установлении самого факта трудовых отношений. В определении Второго кассационного суда общей юрисдикции от 30 июня 2026 года № 88-18906/2026 в совокупности доказательств оценивалась электронная переписка, в том числе сообщения, касающиеся согласования отпуска, наряду с регулярными выплатами и фактической организацией труда. В определении Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 7 июля 2026 года № 88-17273/2026 учитывались сообщения в чате о графике смен, рабочих вопросах и заданиях. Ценность такой переписки состоит прежде всего в том, что она отражает не формальное название договора, а фактическую организацию труда: постоянство взаимодействия, подчинение распоряжениям и включенность лица в производственный процесс.

Вместе с тем представляется спорным предложение признавать допустимыми только сообщения, переданные через заранее легализованные работодателем каналы коммуникации. Н.С. Толкачев предлагает предусматривать в правилах внутреннего трудового распорядка порядок электронной коммуникации между работниками и работодателем [8, с. 140-141]. Аналогичные идеи развиваются в современных исследованиях [10; 11]. Безусловно, установление официальных каналов связи облегчает идентификацию участников и снижает риск спора о происхождении сообщения. Однако локальный нормативный акт работодателя не может определять процессуальную допустимость доказательства. Иное означало бы, что работодатель посредством локального регулирования способен заранее исключить из судебного доказывания неудобные для него цифровые сведения.

Поэтому правовая регламентация электронной коммуникации должна иметь иное значение. В локальных нормативных актах целесообразно устанавливать используемые в организации каналы оперативной связи, правила идентификации пользователей, порядок хранения служебных сообщений и границы контроля работодателя. Такие правила формируют дополнительные критерии достоверности, но не закрывают перечень возможных доказательств. Переписка в неофициальном мессенджере может обладать доказательственным значением, если из фактического поведения сторон следует, что этот канал систематически использовался для постановки задач и обмена рабочей информацией.

Отдельная проблема связана с соотношением электронного кадрового документооборота и иных цифровых коммуникаций. Введение статей 22.1-22.3 ТК РФ позволило урегулировать создание, использование и хранение части кадровых документов в электронной форме. С.Ю. Головина и Л.В. Зайцева справедливо отмечали значение перехода от правового эксперимента к полноценному электронному кадровому документообороту [7, с. 241-256]. Однако электронный документооборот решает прежде всего вопрос формы юридически значимого документа и его подписания. Он не охватывает весь массив цифровых сведений, возникающих в процессе труда. Поэтому наличие у работодателя официальной системы электронного документооборота не делает переписку, журналы событий или данные систем контроля юридически безразличными.

На основании изложенных аргументов представляется необходимым закрепить в процессуальных нормах не новый самостоятельный вид доказательств, а специальные правила оценки сведений, существующих в цифровой форме. В ГПК РФ целесообразно предусмотреть отдельную норму об особенностях исследования и оценки электронных доказательств. В ней следует закрепить обязанность суда при наличии спора о подлинности учитывать возможность установления источника информации, целостность цифрового объекта, содержание, условия его получения, а также возможность проверки другой стороной. При этом отсутствие нотариального удостоверения электронной переписки не должно признаваться самостоятельным основанием для исключения ее из числа доказательств.

Предлагаемая норма могла бы быть сформулирована следующим образом: «Сведения о фактах, первоначально созданные, зафиксированные, переданные или сохраненные в цифровой форме с использованием информационных технологий и технических средств, оцениваются судом с учетом возможности установить источник их происхождения, содержание, целостность и условия получения. При оспаривании достоверности таких сведений суд вправе исследовать информационную систему или техническое устройство, на котором они содержатся, истребовать данные о событиях информационной системы, метаданные и иные сведения, а также назначить экспертизу. Отсутствие нотариального удостоверения сведений в электронной форме само по себе не является основанием для признания их недопустимыми».

Представляется необходимым дополнить и нормы трудового права правилом, разграничивающим юридическую силу электронного сообщения и его доказательственное значение. В статье 22.3 ТК РФ целесообразно установить, что использование работником и работодателем электронной почты, мессенджеров и иных

информационных систем вне предусмотренного ТК РФ электронного документооборота не заменяет специальную форму документа, когда такая форма прямо установлена законом, но не препятствует использованию содержащихся в сообщениях сведений для подтверждения фактических обстоятельств трудовых правоотношений. Такая норма позволила бы устранить достаточно распространенное смешение двух разных вопросов: соблюдения формы юридического действия и возможности доказать факт его совершения либо иные обстоятельства.

Наконец, развитие технологий искусственного интеллекта требует более активного использования специальных знаний при оспаривании цифровых доказательств. Не всякое заявление стороны о возможном монтаже должно автоматически влечь назначение экспертизы, иначе цифровое доказывание станет неоправданно сложным. Вместе с тем конкретные признаки изменения файла, расхождения между версиями переписки, несоответствие метаданных времени предполагаемого события или иные объективные сомнения должны побуждать суд к технической проверке, а не к формальному отказу в принятии доказательства. При этом бремя первоначального обоснования сомнений разумно возлагать на сторону, оспаривающую целостность представленного цифрового объекта.

Таким образом, проблема электронных доказательств в трудовых спорах не может быть сведена к вопросу о том, является ли допустимым скриншот переписки или требуется ли его нотариальное удостоверение. На современном этапе основное значение приобретает формирование последовательного правового механизма проверки цифровой информации. Электронное доказательство следует рассматривать как особую форму существования доказательственной информации, которая может выражаться через различные предусмотренные ГПК РФ средства доказывания. Его оценка должна включать проверку источника, целостности, содержания, законности получения и доказательственного значения.

Особенности трудового правоотношения требуют учитывать неравенство фактических возможностей сторон по собиранию цифровых сведений. Работодатель, контролирующий информационную инфраструктуру, не должен получать процессуальное преимущество исключительно вследствие того, что работник не смог нотариально зафиксировать переписку или сохранить доступ к корпоративной системе. В то же время защитный характер трудового права не освобождает работника от необходимости обосновывать принадлежность и содержание представленных материалов. Баланс интересов может быть обеспечен лишь посредством содержательной судебной проверки, а не установления формальных презумпций в пользу или против цифровых доказательств.

Как представляется, сформулированное понятие электронного доказательства, предложенные критерии его оценки и разграничение электронной формы юридического действия и доказательственной функции цифровой информации позволят обеспечить более единообразное разрешение трудовых споров. Закрепление соответствующих правил в ГПК РФ и уточнение статьи 22.3 ТК РФ будет способствовать не только развитию электронного документооборота, но и созданию эффективного механизма судебной защиты трудовых прав в условиях дальнейшей цифровизации труда.

Список литературы:

[1] Зайцева Л. В., Сухова Н. В. Электронные доказательства в сфере разрешения трудовых споров: вызовы правоприменения и проблемы правовой науки // Государство и право. 2019. № 8. С. 43-52.

[2] Чуча С. Ю. Правовой режим электронных доказательств в суде при рассмотрении трудовых споров // Предпринимательское право. 2019. № 3. С. 29-35.

[3] Журкина О. В. Электронные доказательства: понятие и признаки // Российская юстиция. 2020. № 9. С. 44-46.

[4] Офман Е. М. Наблюдение и контроль в трудовых отношениях: баланс прав и интересов работников и работодателей // Журнал российского права. 2021. № 11. С. 73-87.

[5] Лаптев В. А. Deepfake и иные продукты искусственного интеллекта на пути развития онлайн-правосудия // Актуальные проблемы российского права. 2021. № 11. С. 180-186.

[6] Бегичева Е. В., Примак В. Г. К вопросу об определении места электронных доказательств в системе средств доказывания в гражданском и арбитражном процессе // Образование и право. 2022. № 10. С. 143-148.

[7] Головина С. Ю., Зайцева Л. В. Электронный кадровый документооборот: от правового эксперимента к практике // Правоприменение. 2022. Т. 6. № 2. С. 241-256.

[8] Толкачев Н. С. Электронные документы как средства доказывания в судебном разрешении трудовых споров // Российский юридический журнал. 2023. № 6. С. 135-141.

[9] Русаков И. Может ли незаверенная электронная переписка быть доказательством в трудовом споре? // ЭЖ-Бухгалтер. 2024. № 43. С. 7.

[10] Тишкович К. С. Эволюция коммуникации в трудовых отношениях: принципы, риски, перспективы // Вестник Тюменского государ-

ственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2026. Т. 12. № 1 (45). С. 155-168.

[11] Садеков Р. Р., Федькин Е. Н. Электронные доказательства в делах о дисциплинарных проступках: проблемы аутентификации и приобщения к материалам дела // Юридические исследования. 2026. № 3. С. 132-143.

[12] Попов А. А. Допустимость доказательств в арбитражах и в национальных судах: сравнительно-правовой анализ // Российское право: образование, практика, наука. 2025. № 2. С. 37-45.

References:

[1] Zaitseva L.V., Sukhova N.V. Electronic evidence in the field of resolving labor disputes: challenges of law enforcement and problems of legal science // State and law. 2019. № 8. S. 43-52.

[2] Chucha S. Yu. Legal regime of electronic evidence in court when considering labor disputes // Business law. 2019. № 3. S. 29-35.

[3] Zhurkina O. V. Electronic evidence: concept and signs // Russian justice. 2020. № 9. S. 44-46.

[4] Ofman E. M. Supervision and control in labor relations: balance of rights and interests of employees and employers // Journal of Russian Law. 2021. № 11. S. 73-87.

[5] Laptev V. A. Deepfake and other artificial intelligence products on the way to the development of online justice // Actual problems of Russian law. 2021. № 11. S. 180-186.

[6] Begicheva E.V., Primak V.G. On the issue of determining the place of electronic evidence in the system of means of evidence in civil and arbitration proceedings // Education and law. 2022. № 10. S. 143-148.

[7] Golovina S. Yu., Zaitseva L. V. Electronic personnel document management: from legal experiment to practice // Law enforcement. 2022. T. 6. № 2. S. 241-256.

[8] N. S. Tolkachev. Electronic documents as a means of proof in the judicial resolution of labor disputes // Russian Law Journal. 2023. № 6. S. 135-141.

[9] I. Rusakov. Can unverified electronic correspondence be evidence in an employment dispute? // EZh-Accountant. 2024. № 43. S. 7.

[10] Tishkovich K. S. Evolution of communication in labor relations: principles, risks, prospects // Bulletin of Tyumen State University. Socio-economic and legal studies. 2026. VOL. 12. № 1 (45). S. 155-168.

[11] Sadekov R.R., Fedkin E.N. Electronic evidence in cases of disciplinary offenses: problems of authentication and attachment to case materials // Legal research. 2026. № 3. S. 132-143.

[12] Popov A. A. Admissibility of evidence in arbitration and in national courts: comparative legal analysis // Russian law: education, practice, science. 2025. № 2. S. 37-45.