

ПРОБЛЕМЫ ДОКАЗЫВАНИЯ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Кикеева Диана Александровна

магистрант, ФГБОУ ВО Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), РФ, г. Москва

Становление рыночных отношений обусловило необходимость создания нормативной базы для регулирования трудовых отношений. Современное российское законодательство закрепило право каждого на труд, условия которого должны отвечать требованиям безопасности и гигиены, также право на вознаграждение за него, исключая любую дискриминацию, и право на защиту от безработицы, обеспечило осуществление гарантий защиты прав работников на охрану труда, урегулировало организацию взаимодействия субъектов трудовых отношений [1]. Однако, исходя из складывающейся судебной практики, вопросы защиты прав работников всё ещё остаётся предметом различных видов правонарушений.

На сегодняшний день всё ещё остается актуальной проблема доказывания по индивидуальным трудовым спорам, в частности, вопрос распределения бремени доказывания между участниками спора.

В правовой доктрине существует мнение, согласно которому принцип равенства сторон, закрепляющий обязанность каждой стороны доказать обстоятельства, на которые ссылается (ст. 56 ГПК РФ) [2], не должен быть абсолютизирован [8, с. 742]. Данное положение аргументируется тем, что у работодателя существует объективная возможность предоставить суду больший объем доказательств, а также ограничить доступ или создать препятствия к получению необходимых документов работнику. Вместе с тем, согласно трудовому законодательству обязанность по документарному оформлению трудовых отношений возложена на работодателя [1].

Исходя из сложившейся судебной практики, для подтверждения незаконности действий работодателя необходима определённая совокупность доказательств.

Так, в качестве примера можно рассмотреть индивидуальные трудовые споры о расторжении трудовых договоров в случае понуждения работника составить заявление об увольнении по собственному желанию. В таких трудовых спорах на работника возложено бремя доказать указанное обстоятельство согласно подп. «а» п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Однако на практике суду для опровержения заявления работника достаточно того, что заявление об увольнении подписано работником собственноручно и не было отозвано. При этом доказательства вынужденности увольнения по собственному желанию признаются недостаточными [4]. Представляется очевидным, что наличие подписи работника в заявлении не должно исключать возможное давление работодателя, данный факт также нельзя признать достаточным доказательством законного увольнения работника.

Законодательство в сфере труда предусматривает в большинстве случаев письменное оформление трудовых отношений, в частности, путём заключения трудового договора, составления приказов работодателя, фиксирования сведений о работе в трудовой книжке и др.). При этом работник располагает только оригиналом трудового договора и в немногих случаях оригинал должностной инструкции. В получении других документов у работника

могут возникнуть сложности, особенно если имеются разногласия с работодателем. В такой ситуации заверить копию у нотариуса работник также не может без соответствующих оригиналов [6, с. 18].

Согласно положениям Постановления Пленума ВС РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» работник вправе использовать любые законные средства доказывания, в том числе и переписки работодателя и работника посредством электронной почты [3]. Однако судебная практика складывается таким образом, что такой вид доказательств признаётся недопустимым.

Так, в деле о признании правоотношений между сторонами трудовыми суд, отказывая в удовлетворении искового заявления, руководствовался тем, что истец не доказал наличие трудовых отношений с ответчиком [5].

Существует правовая позиция, согласно которой к характерным признакам трудового правоотношения относятся: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер (оплата производится за труд) [3]. Соответственно работник несет бремя доказывания соответствия его деятельности указанным признакам.

Очевидно, что у работника обладает недостаточным кругом доказательств своей позиции в отличие от работодателя. Суд же, мотивируя отказ в удовлетворении исковых требований, указал, что за время работы истец с заявлением о приеме на работу не обращался, трудовой договор заключен не был, приказов о приеме на работу и об увольнении не издавалось также, как и различных кадровых решений, в трудовой книжке соответствующие записи отсутствуют. Свидетельские показания, а также электронная переписка не были признаны достаточными доказательствами, подтверждающими выполнение истцом трудовой функции [5].

Таким образом, при отсутствии оформления кадровых решений работодателем у работника практически нет возможности доказать наличие трудовых правоотношений с работодателем.

Для подтверждения своих доводов работник также может ходатайствовать о проведении судебной экспертизы документов, представленных работодателем. Однако на практике в удовлетворении такого ходатайства суд нередко отказывает в связи с небольшими сроками, предусмотренных для рассмотрения трудовых споров. Часто случается так, что суд выносит решение, исходя из имеющихся материалов дела, которые содержат в большей степени доказательства работодателя [7, с. 49].

Следует отметить, что лишение работника возможности представить дополнительные доказательства путем проведения экспертизы фактически ограничивает право работника на судебную защиту своих интересов.

Таким образом, при разрешении индивидуальных трудовых споров судам необходимо учитывать реальную сложность представления работником ряда доказательств и более глубоко исследовать все обстоятельства дела, всесторонне оценивая и другие доказательства, кроме письменных.

В целях совершенствования законодательства в сфере защиты прав работников и приведения к единообразию судебной практики предлагаем следующие пути решения проблем:

- при разрешении индивидуальных трудовых споров должны применяться правила распределения бремени доказывания, основанные на положениях трудового законодательства, предусматривающих обязанность работодателя надлежащим образом вести кадровую документацию;

- при возникновении трудностей у работника в собирании доказательств по делу судам следует максимально содействовать им в истребовании доказательств от работодателя;

- поскольку работник является более слабой стороной в процессе, процедура назначения экспертизы по его ходатайству должна стать обязательной для проведения.

Таким, образом, дальнейшее усовершенствование норм трудового законодательства представляется необходимым для минимизации количества трудовых споров и достижения баланса интересов работников и работодателей на этапе возникновения и оформления трудовых отношений.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) // СПС КонсультантПлюс – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (Дата обращения: 02.02.2022).
2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 30.12.2021) // СПС КонсультантПлюс – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/ (дата обращения: 02.02.2022).
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // СПС КонсультантПлюс – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/ (дата обращения: 03.02.2022).
4. Решение Советского районного суд г. Астрахани от 18 февраля 2020 г. по делу № 2-185/2020 // СПС КонсультантПлюс.
5. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 16 июня 2017 года по делу № 33 - 18928/2017 // СПС КонсультантПлюс.
6. Барышников П.С. Некоторые процессуальные особенности судопроизводства по трудовым спорам // Арбитражный и гражданский процесс. 2017. № 6. С. 16-21.
7. Буянова М. Проблемы доказательств и доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. 2014. № 3. С. 48-60.
8. Хочинская Д.А. Проблемные вопросы доказывания по трудовым спорам // Вопросы российской юстиции. 2020. № 9. С. 741-750. обращения: