

## **ПРОБЛЕМЫ ДОКАЗЫВАНИЯ ПО ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ТРУДОВЫМ СПОРАМ**

**Лисицкая Виктория Дмитриевна**

студент, Саратовская государственная юридическая академия, РФ, г. Саратов

Современная судебная практика по трудовым спорам отличается тенденцией конституционализации, которая выражается в имплементации конституционных принципов в содержании норм трудового права и интернационализации, что заключается в проникновении международных норм и принципов в сферу трудовых отношений.

Тенденция развития норм трудового законодательства требует и решения проблем в сфере правоприменения по индивидуальным трудовым спорам.

Для правильного рассмотрения и разрешения дела необходимо полное установление всех юридических фактов, имеющих значение по делу. Совокупность таких фактов представляет собой предмет доказывания. В состав предмета доказывания по делу входят факты основания иска, то есть те юридические факты, которые истец кладет в основу своих требований и факты основания возражения - те юридические факты, на основе которых ответчик не соглашается с предъявленным ему требованием.

В законе прямо закреплено, что бремя доказывания в гражданском судопроизводстве лежит как на сторонах, так и на других лицах участвующих в деле, но только в той части доказательств, на которые они ссылаются (ч. 1 ст. 56 ГПК РФ) [7].

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в большинстве дел о восстановлении на работе работодатель должен доказывать законность увольнения, тогда как вынужденность увольнения по собственному желанию доказывает работник (подп. «а» п. 21 ППВС № 22) [5].

Также по делам о признании перевода незаконным работодатель обязан доказать наличие законных оснований для перевода, при оспаривании дисциплинарного взыскания работодатель доказывает соблюдение общих принципов юридической ответственности.

В делах о привлечении к материальной ответственности работодатель доказывает наличие условий наступления материальной ответственности и отсутствие оснований, ее исключающих (п. 4). Вместе с тем суды общей юрисдикции и в других делах перераспределяют бремя доказывания.

Законом на работодателя возложена ответственность по оформлению кадровой документации, именно на него будет возложено бремя доказывания в спорах, связанных с незаконным увольнением и с др., непосредственно связанными с документооборотом, так как у работника нет объективной возможности для ознакомления со всеми документами работодателя. Но для более эффективного рассмотрения трудовых споров и защиты прав работников следует установить правило, в соответствии с которым работодатель будет заинтересован в предоставлении нужной документации, а суд, в свою очередь, сможет возложить бремя доказывания на сторону, обладающую доказательствами, то есть на работодателя.

В своих научных трудах Барышников П.С. предлагает два универсальных правила установления косвенной презумпции [1]:

## 1. Отрицательные факты доказыванию не подлежат.

Например, в делах о восстановлении на работе применение данного правила приведет к тому, что не работник доказывает незаконность увольнения (отрицательный факт), а работодатель - его законность (положительные факты). В данном случае увольнение работника является отрицательным фактом в связи с тем, что при незаконности увольнения незаконность выражается в несоблюдении порядка увольнения или в отсутствии законных оснований, а законность увольнения в данном случае понимается как факт положительный. В современной практике данная формула активно используется арбитражными судами.

## 2. Документальное сопровождение трудовых отношений лежит на работодателе.

Данная позиция вполне оправдана, так как обязанностью работодателя является ведение документооборота, и он в любой момент должен быть готов участвовать в споре из-за принятых им актов. Если работодатель не может предоставить необходимую суду документацию, то данный факт сам по себе является нарушением трудового законодательства.

Как правило работник не имеет возможности предоставить большую часть письменных доказательств, поскольку у него отсутствуют подлинники каких-либо документов (кроме трудового договора), но в некоторых случаях все же он располагает их копиями. Если у работника имеются копии, то они не смогут выступать в качестве доказательств, так как заверить самостоятельно он не может. Необходимо обращение к уполномоченному органу, который обладает необходимой компетенцией по заверению документов - нотариусу, однако и тут нужен будет подлинник на соответствие с предоставленной копией, без которой обращение будет нецелесообразным.

Работодатель, напротив, находится в более сильной позиции, так как обладает широким кругом внутренних документов и может предоставить в суд любой документ. Относительно копий, то работодатель имеет право заверить его соответствующей печатью, подписью и записью «копия верна». Данные документы уже смогут выступать в качестве доказательств в суде.

Таким образом, имеет место ситуация, когда формально суд при разрешении индивидуальных трудовых споров руководствуется нормами гражданского процессуального кодекса о равенстве сторон и общими правилами распределения бремени доказывания, но фактически работник и работодатель оказываются в неравных позициях, так как работодатель обладает более широкими возможностями по доказыванию и представлению доказательств, официальных документов в сфере регулирования трудовых отношений с работником. Работник же ограничен в средствах доказывания и даже свидетельские показания зачастую предоставить не могут из-за отказа работников под страхом увольнения.

Вместе с тем, анализируя судебную практику Треушников М.К. указывает, что исходя из специфики трудовых отношений на практике суды выработали специальные правила о распределении бремени доказывания в трудовых спорах [3].

Таким образом, для решения обозначенной проблемы следует предусмотреть следующие меры:

- установление ответственности для работодателей за увольнение работника в связи с дачей показаний в суде против него. Установить дополнительную гарантию свидетелям по трудовым спорам в виде недопустимости увольнения работника по инициативе работодателя (кроме случаев, установленных п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) в течение двух лет после их участия в судебном разбирательстве;

- аудио-, видеозаписи и электронные переписки должны приниматься судом и выступать в качестве допустимых доказательств;

- следует закрепить норму о презумпции добросовестности работника с возложением бремени доказывания по всем основаниям увольнения работника на работодателя;

- установить обязанность суда назначить (по ходатайству работника) экспертизу представленных работодателем документов.

### **Список литературы:**

1. Барышников П.С. Бремя доказывания в трудовых спорах// Вест. Удмуртского ун-та. Серия экономика и право. 2015. №5. С. 90-95.
2. Ельцова Е.М., Калашникова В.С. Проблемные вопросы доказывания по трудовым спорам // Синергия Наук. 2018. № S23. С. 61-66.
3. Треушников М.К. Судебные доказательства / М. К. Треушников. - М.: Городец. 1997.
4. Шитиков Д.А. Доказывание отрицательных фактов в гражданском и арбитражном процессах // Арбитражный и гражданский процесс. 2013. № 7. С. 33-38.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 3. март. 2007.
6. Постановление Президиума ВАС РФ от 29.01.2013 № 11524/12 по делу № А51-15943/2011 // СПС «КонсультантПлюс».
7. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ// СПС «КонсультантПлюс».