

УДК 349.2

Хоцинская Дария Александровна  
Крымский филиал Российского государственного  
университета правосудия  
Россия, Симферополь  
[dariya\\_khotsinskaya@mail.ru](mailto:dariya_khotsinskaya@mail.ru)  
Khotsinskaya Dariya  
the Crimean branch of  
Russian State University of Justice  
Russia, Simferopol

## ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ДОКАЗЫВАНИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

**Аннотация:** процесс судебного доказывания по трудовым спорам обладает особенностями, которые нередко порождают проблемы в правоприменительной практике. Это обусловлено разными причинами (экономическими, организационными, производственно-технологическими и др.), в совокупности формирующими различие как их трудовое правовое стауса, так и процессуального положения.

В исследовании проводится анализ актуальных проблем, затрагивающих вопросы распределения бремени доказывания в индивидуальных трудовых спорах, применения правовых презумпций и отражение роли письменных доказательств при недостаточно глубокой оценке иных средств доказывания.

**Ключевые слова:** трудовое право, трудовые споры, доказывание, бремя доказывания, презумпции, доказательства.

## THE PROBLEMATIC ISSUES OF PROVING ON LABOUR DISPUTES

**Annotation:** the process of judicial evidence in labor disputes has features that often cause problems in law enforcement practice. This is due to various reasons (economic,



organizational, production and technological, etc.), which form a difference in both their work-law status and procedural status.

The study analyzes current issues affecting the distribution of the burden of proof in individual labor disputes, the application of legal presumptions, and the role of written evidence in the insufficiently deep assessment of other means of evidence.

**Key words:** labour law, labour disputes, burden of proof, presumptions, proof and evidence.

Права работников как часть основных прав и свобод человека и гражданина гарантируются рядом международно-правовых актов, среди них: Всеобщая декларация прав человека, Конвенция о защите прав и основных свобод, акты Международной организации труда (МОТ) и другие. В свою очередь непосредственный механизм обеспечения и реализации трудовых прав, зафиксированных на международном уровне, регламентируется в национальном законодательстве. Одним из элементов этого механизма является процедура разрешения конфликтов, возникающих в сфере трудовых правоотношений.

Судебная форма защиты трудовых прав объективно характеризуется рядом особенностей. Одним из актуальных вопросов в этом плане следует считать процесс доказывания по индивидуальным трудовым спорам и, в частности, проблему распределения бремени доказывания между сторонами спора.

Согласно основополагающему принципу равенства сторон, закрепленному в гражданском процессуальном законодательстве, каждая сторона должна доказать обстоятельства, на которые ссылается (ст. 56 ГПК РФ). Однако обращаясь к судебной практике становится очевидно, что в трудовых спорах этот принцип не может быть абсолютизирован, так как правовое положение работодателя и работника в материальных правоотношениях нельзя считать равным, вследствие чего одна сторона (работодатель) не только наделена возможностью представлять больший объем доказательств, но также



ограничивать доступ к доказательствам работнику и даже препятствовать ему в этом.

В этом случае принцип равенства сторон в судопроизводстве также непосредственно связывается с критерием достаточности доказательств по индивидуальному трудовому спору, что в целом не способствует исследованию их необходимой совокупности для правильного разрешения дела. Это в свою очередь прямо влияет на законность и обоснованность судебного решения. Все вышеперечисленные факторы лежат в основе каждого процесса доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров, следовательно, суд должен их учитывать при собирании доказательств ещё со стадии подготовки дела к разбирательству.

Процессуальное законодательство при разрешении трудовых споров допускает использование всех средств доказывания, предусмотренных законом и полученных в соответствии с ним порядке. Вместе с тем при фактическом изучении судебной практики видно, что преобладающим количеством обладают письменные доказательства. Это объясняется тем, что в согласно ТК РФ процесс трудовой деятельности в обязательном порядке фиксируется в различной юридической и технической документации [9, с. 150].

Не вызывает сомнений, что для работника собрать письменные доказательства, подтверждающие нарушение его трудовых прав, гораздо сложнее, чем для работодателя. Работник получает большую часть документов лишь для ознакомления и в виде копий. Например, при оформлении трудовых правоотношений работник, как правило, получает на руки только трудовой договор, при том, что для доказывания по трудовым спорам может быть необходима и другая документация, такая как трудовая книжка, правоприменительные приказы, коллективный договор, локальные нормативные акты и так далее. Соответственно, можно утверждать о том, что работник в части обеспечения средствами доказывания объективно находится в зависимом положении.



Суд принимает документы в качестве доказательств, если они представлены в подлиннике либо копии документа, заверенной надлежащим образом (ч.2 ст.71 ГПК РФ) [2]. Возможны ситуации, когда работодатель может воспользоваться своим превалирующим над работником положением и отказать ему в предоставлении либо заверении подлинников необходимых документов, например, если до обращения в суд за защитой своих трудовых прав, работник и работодатель уже находятся в состоянии конфликта [8]. Казалось бы, на такой случай ТК РФ предусматривает обязанность работодателя предоставить работнику документы, связанные с его трудовой деятельностью, если он просит об этом в письменном заявлении. Однако перечень такой документации ограничен (ст.62 ТК РФ) [1]. Например, работодатель не обязан предоставлять заверенную копию коллективного договора, локальных нормативных актов, так как по трудовому законодательству работник с ними лишь ознакамливается при приеме на работу.

При отказе работодателя предоставить необходимые документы по требованию работника, последний имеет реальную возможность получить их лишь через судебное ходатайство(ч. 2 ст. 57 ГПК РФ). Тем не менее, способствовать предъявлению работодателем необходимых доказательств может сам суд в рамках подготовки дела к судебному разбирательству (п. 3 ч. 1 ст. 150 ГПК РФ), что, однако, в определенной степени свидетельствует о фактическом отходе от принципа равноправия и состязательности сторон.

Так или иначе, существует проблема ограничения работника в получении необходимых доказательств и предоставлении их в судебное разбирательство для обоснования своих требований в предусмотренном законом порядке при одновременной возможности работодателя предоставить практически любой документ. С целью разрешения рассмотренной проблемы и обеспечения защиты прав работника, ряд ученых предлагает закрепить правило, согласно которому на работодателя будет возложена обязанность по представлению письменных доказательств суду. Тем самым предполагается необходимость создания условий, при которых работодатель будет заинтересован представить всю



необходимую документацию, связанную с трудовыми правоотношениями между сторонами. Данное решение установит специальное правило распределения бремени доказывания, возлагающее обязанность по доказыванию на сторону отличную от той, что утверждает определенный факт [10, с. 61].

Данное предложение основано на том, что именно работодатель занимается оформлением юридической, технической, технологической и кадровой документации, а значит, имеет неограниченный доступ к ней и может предоставить необходимые документы в суд. В противном случае непредставление таких документов в судебное разбирательство по трудовому спору может указывать на то, что работодатель ненадлежащим образом ведет делопроизводство, связанное с трудовыми правоотношениями и потому уклоняется от представления доказательств.

В суде работодатель нередко прибегает к ходатайствам о фальсификации работником письменных доказательств, которые указывают на незаконность действий ответчика.

Примером может служить дело о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за просрочку выплат. При подаче искового заявления в суд были приложены скриншоты переписки между сторонами спора. В судебном заседании истец ссылался на представленные скриншоты переписки и утверждал, что переписка осуществлялась по рабочим вопросам, посредством которой истец предоставлял отчеты о проделанной работе, велся учет рабочего времени. Ответчик отрицал факт ведения переписки с истцом, в связи с чем скриншоты не могут быть признаны судом доказательством по настоящему делу. В свою очередь представитель ответчика также отрицал достоверность переписки и по причине отсутствия нотариально заверения скриншотов, утверждал, что переписка не может служить относимым, достоверным и допустимым доказательством по делу. Суд пришел к выводу, что истцом не представлено нотариально заверенных скриншотов переписки между сторонами спора, и электронные доказательства, которые были приобщены к материалам дела не получили должной оценки [7].



В таком случае работник часто просит суд о назначении экспертизы, однако данное ходатайство часто остается неудовлетворенным по причине небольших сроков, установленных для рассмотрения трудовых споров. Так, согласно судебной практике, суд выносит решение об отложении рассмотрения заявления работника и указывает на предварительное исследование комплекса иных представленных доказательств либо разрешает дело, опираясь на уже имеющуюся в деле доказательственную базу, которая в большей степени представлена доказательствами работодателя. Такой подход в совокупности с ранее рассмотренными обстоятельствами говорит о ещё большем ограничении прав работника на справедливую защиту, так как он фактически лишается возможности обосновать свои требования или возражения.

Несмотря на существующие проблемы, связанные с неравенством работника и работодателя по представлению доказательств, в законе всё же были закреплены некоторые правовые средства, которые помогают работнику облегчить бремя доказывания. Речь идет о правовых презумпциях.

Рассмотрим некоторые из них. Одна из наиболее известных презумпций заключается в том, что обязанность по доказыванию законности увольнения лежит на работодателе. Согласно п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в трудовом споре, связанном с восстановлением на работе лица, уволенного по инициативе работодателя, законность основания такого увольнения и соблюдение его порядка, установленного Трудовым Кодексом Российской Федерации, должен доказать работодатель.

Подобные правовые презумпции применяются и в ряде других споров, например, при рассмотрении дел о признании перевода незаконным, где работодатель доказывает законность оснований для перевода или при применении дисциплинарных взысканий к работнику на работодателя возлагается обязанность доказать соблюдение общих принципов дисциплинарной ответственности [3].



В подп. «а» п. 21 того же Постановления установлено, что доказывание вынужденности увольнения работника по собственному желанию лежит на самом работнике. На практике этот процесс вызывает сложности для работника, так как при разрешении дела суд зачастую руководствуется тем, что заявление об увольнении было подписано истцом и не было отозвано, при этом вынужденность увольнения по собственному желанию признается недоказанной. Очевидно, что факт того, что заявление было подписано работником, не исключает возможное давление со стороны работодателя и не может являться достаточным доказательством добровольного волеизъявления работника при обращении работника в суд [5].

Постановление 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» указывает на возможность использования любых средств доказывания, соответствующих требованиям законодательства, в том числе и переписки работодателя и работника посредством электронной почты [4]. В судебной практике же прослеживается тенденция признания такого вида доказательств недопустимыми.

Примером может послужить дело о признании правоотношений между сторонами трудовыми, согласно которому суд отказал истцу в удовлетворении исковых требований. Трудовая деятельность работника была организована посредством электронной переписки и мобильной связи с работодателем. Трудовой договор стороны не оформляли, иных документов работник на руки не получал и ознакомлен с ними не был, в связи с этим в качестве доказательств в суде работником были использованы только свидетельские показания. Как уже известно, для суда превалирующее положение среди средств доказывания по таким спорам занимают письменные доказательства, а свидетельские показания рассматриваются только в совокупности с иными доказательствами.





Суд пришел к выводу о том, что факт возникновения трудовых правоотношений работником не доказан, равно как и факт выполнения трудовых обязанностей.

Таким образом, отсутствие оформления кадровых решений работодателем породило невозможность для работника доказать наличие трудовых правоотношений с работодателем, обосновать свои требования и предоставить необходимые для этого доказательства [6].

Полагаем, судам целесообразно учитывать реальную сложность собирания и представления работником ряда доказательств и более глубоко исследовать все обстоятельства дела, всесторонне оценивая и другие доказательства, кроме письменных.

Можно упомянуть и о таких средствах доказывания в трудовых спорах, как аудио- и видеозаписи. Данные доказательства также имеют ряд трудностей в их использовании. В отношении них законом устанавливаются определенные требования, которые могут ограничить возможность признания записей допустимыми. Следует учитывать осведомленность стороны о проводимой аудио или видеозаписи и ее согласие, что непосредственно связано с правом стороны на неприкосновенность частной жизни.

Подводя итог вышесказанному, считаем целесообразными ряд предложений по совершенствованию судебной практики и законодательства, которые будут способствовать решению озвученных в настоящей статье проблем:

- судам нужно учитывать практическую сложность собирания и представления работником ряда доказательств и наиболее полно исследовать все обстоятельства дела, в равной степени оценивая и другие предусмотренные законом доказательства, помимо письменных, а также максимально содействовать работникам в истребовании доказательств от работодателя, возлагая на последнего соответствующие обязанности в подготовки дела к судебному разбирательству;





- в целях повышения уровня защиты работника, как более слабой стороны в процессе, и реализации принципов справедливости и законности судебного решений в полной мере, сделать процедуру назначения экспертизы представленной работодателем документации по ходатайству работника обязательной для проведения. Кроме того, предлагаем рассмотреть вопрос об увеличении времени рассмотрения ряда трудовых споров и объединения всех одинаковым сроком рассмотрения, например, в 2 месяца со дня поступления заявления в суд;

- зафиксировать в трудовом законодательстве презумпцию добросовестности работника. Она бы позволила возложить бремя доказывания преимущественно на работодателя, например, в вопросе обоснования всех оснований увольнения работника;

- закрепить в законодательстве специальные правила распределения бремени доказывания по индивидуальным трудовым спорам, а презумпцию о надлежащей организации работодателем документооборота в сфере трудовых правоотношений с возложением на него всех неблагоприятных последствий невыполнения соответствующих обязанностей.

### **Список литературы:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 31 декабря 2001 г. № 256.

2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (ред. от 02 декабря 2019 г.) // Собр. законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

3. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 8 апреля 2004 г. № 72

4. Постановление Пленума Верховного Суда 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» // Российская газета. 6 июня 2018 г. № 121.

5. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 13.07.2020 по делу №39-КГ20-3-К-1 – URL: [http: https://www.vsrp.ru](http://www.vsrp.ru) (дата обращения: 18.05.2020).

6. Решение Коминтерновского районного суда г. Воронежа №2-1820/16 от 24.07.2016 г. [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 20.05.2020).

7. Решение Курчатовского районного суда г. Челябинска от 17 июня 2019 г. по делу № 2-2391/2019 [Электронный ресурс] // URL: [http: kurt--chel.sudrf.ru](http://kurt--chel.sudrf.ru) (дата обращения: 18.05.2020).

8. Казанцев Д. А. Распределение бремени доказывания как фактор защиты трудовых прав // Права человека – индикатор современного развития России: Материалы международной научно-практической конференции. 2015. С. 217-223.

9. Мокосеев М. М. Реализация принципов состязательности и равноправия сторон трудовых правоотношений в гражданском процессе. Доказательства при увольнении и восстановлении работника на работе // Наука и Просвещение. 2019. С. 147-153.

10. Треушников М. К. Судебные доказательства. – М.: Городец, 1997. 320 с.

