



УДК 347.94

ОСОБЕННОСТИ СУДЕБНОГО ДОКАЗЫВАНИЯ ПО ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Савченкова Софья Игоревна

студент

Автономная некоммерческая организация Высшего Образования

«Институт деловой карьеры», г. Москва

Аннотация. Особенности судебного доказывания по индивидуальным трудовым спорам» посвящена анализу специфики процесса судебного доказывания в контексте индивидуальных трудовых споров. В статье рассматриваются основные аспекты, влияющие на процедуру доказывания, включая нормы трудового законодательства, судебную практику и особенности правовой оценки доказательств. Автор анализирует типичные проблемы, с которыми сталкиваются стороны спора в процессе доказывания, а также предлагает рекомендации по улучшению правоприменительной практики.

Ключевые слова: доказывание, бремя доказывание, индивидуальные трудовые споры, судебная практика

Индивидуальные трудовые споры занимают значительное место в судебной практике. Их основное отличие заключается в особенностях доказывания, вызванных спецификой трудовых отношений. В этой работе рассматриваются основные проблемы доказывания по трудовым спорам, включая распределение бремени доказывания, использование доказательств и особенности их оценки в судах общей юрисдикции. На основе анализа судебной практики предлагаются пути совершенствования доказательного процесса.

Доказывание в трудовых спорах регламентируется Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации (далее – ГПК РФ) и Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ). Статья 56 ГПК РФ закрепляет общий принцип, согласно которому каждая сторона должна доказать обстоятельства, на которые она ссылается в обоснование своих требований и возражений[1].

Однако статья 392 ТК РФ предусматривает дополнительные особенности, а именно, работник имеет право подать иск в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своих прав[2]. Это существенно влияет на процесс доказывания, так как работодатель должен доказать факт соблюдения сроков либо их восстановления.



Судебное доказывание — это процесс установления истины в суде посредством представления и оценки доказательств, которые подтверждают или опровергают обстоятельства, имеющие значение для разрешения спора[3, с. 56].

В трудовом праве существует определенная специфика распределения бремени доказывания. В соответствии с нормами трудового законодательства, в случае спора работодатель обязан доказать правомерность своих действий, если дело касается увольнения работника, изменения условий труда или иных действий, которые могут затронуть его трудовые права. В пункте 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 также дается разъяснение что: «При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя»[4].

Работнику достаточно представить доказательства, подтверждающие факт трудовых отношений, а также факт нарушения его прав со стороны работодателя. Это обусловлено тем, что работник находится в более уязвимом положении в отношении работодателя, что защищается трудовым правом.

В практике рассмотрения трудовых споров часто встречаются споры об установлении факта трудовых отношений, о признании приказа работодателя о наложении дисциплинарного взыскания незаконным и его отмене, восстановлении на работе, внесении изменений в запись трудовой книжки, взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации за несвоевременно выплаченную заработную плату, компенсации морального вреда, обязанности работодателя к выполнению определенных действий, взыскании с работника причиненного ущерба и тд.

Выделим основные проблемы доказывания по индивидуальным трудовым спорам:

– Отсутствие документального оформления трудовых отношений.

Одна из наиболее распространенных проблем – отсутствие либо недостаточная юридическая оформленность трудовых отношений. Работники, выполнявшие свои обязанности без трудового договора, сталкиваются с трудностями при доказательстве факта трудовых отношений.

В данном аспекте можно привести положительный пример из судебной практики. Первый кассационный суд общей юрисдикции в качестве доказательств установления факта трудовых отношений принял:

скриншоты с перепиской из мессенджера Whats'up с сотрудником компании, из которой следовало, что работник уволен, так как не подошел по внутренним критериям компании;



скриншот с перепиской из мессенджера Whats'up с чеком на 10 000 руб. по операции онлайн-банка (телефон принадлежал сотруднику компании, чек подтверждал оплату фактически отработанного времени);

фотографии с заставок мессенджера Whats'up с номерами телефонов сотрудников, фотоматериалы, в которых свидетели узнали сотрудников работодателя;

данные журнала событий входа-выхода, из которого следовало, что уволенный работник посещал офис компании-работодателя [5].

– Достоверность показаний свидетелей.

Свидетельские показания также играют важную роль в разрешении индивидуальных трудовых споров, особенно когда документальные доказательства отсутствуют или недостаточны. Однако использование свидетельских показаний может быть ограничено, например, когда на их основании невозможно достоверно установить фактические обстоятельства дела.

– Проблемы оценки доказательств.

Трудовые споры могут касаться сложных и многозначных правовых вопросов, таких как оценка законности трудовых договоров, правильности оформления документов, обоснованности увольнений и т.д. Суду часто приходится оценивать доказательства, представленные сторонами, в условиях недостаточности информации, что может привести к противоречивым решениям

Подводя итог, можно сделать вывод, что судебное доказывание по индивидуальным трудовым спорам представляет собой сложный и многогранный процесс, требующий внимательного подхода как со стороны работников, так и со стороны работодателей. Важным моментом является принцип защиты прав работников, который выражается в снижении бремени доказывания для истца, а также в предоставлении суду широких возможностей для оценки различных видов доказательств. Проблемы, возникающие в процессе судебного доказывания, связаны с отсутствием необходимых доказательств, трудностью в оценке документов и свидетельских показаний, а также специфическими аспектами трудового законодательства. Решение этих проблем требует совершенствования нормативно-правовой базы и повышения правовой грамотности сторон трудовых споров.

Список литературы:

1. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ(ред. от 28.12.2024, с изм. от 16.01.2025) // Собрание законодательства РФ.2002.№ 46. ст. 4532.



2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ(ред. от 26.12.2024) // Собрание законодательства РФ.2002.№ 1 (ч. 1). ст. 3.
3. Решетникова И. В. Доказывание в гражданском процессе: учебно-практическое пособие для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 416 с.
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2(ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004.№ 6.
5. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 24.05.2022 по делу N 88-13191/2022 Режим доступа: URL:<https://1kas.sudrf.ru/> (дата обращения: 14.02.2025)