

Тому у проект Трудового кодексу України необхідно включити норму про збереження за працівником середнього заробітку за весь час вчинення дій щодо самозахисту.

З метою гарантування права працівника на самозахист у проекті Трудового кодексу України необхідно встановити правило про те, що роботодавець не може застосовувати до такого працівника заходи дисциплінарного впливу доти, доки в судовому порядку дії працівника не будуть визнані незаконними.

Підсумовуючи, необхідно зазначити, що право вибору дій щодо самозахисту має працівник. При цьому необхідною умовою їх вчинення є те, що вони не заборонені законом, не суперечать моральним засадам суспільства і не порушують прав та свобод, честі і гідності інших людей.

УДК 349.2:331.109.31

**К ВОПРОСУ ДОКАЗЫВАНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ОБЯЗАННОСТЕЙ
ПО ДОКАЗЫВАНИЮ ПО ТРУДОВЫМ ДЕЛАМ В СУДАХ**

Бущенко П. А.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедры трудового права

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

Важнейшим условием вынесения судом законных и обоснованных решений по спору о восстановлении на работе является установление действительных фактических обстоятельств по делу. Без выполнения этого условия нельзя правильно применить норму или совокупность норм трудового законодательства, регулирующих спорное правоотношение.

Известно, что круг доказательств по каждому делу судья определяет с учетом характера заявленных требований. На это обстоятельство обращает внимание п. 2 постановления Пленума Верховного Суда Украины от 12 июня 2009 г. № 5 «О применении норм гражданского процессуального законодательства, регулирующих производство по делу до судебного разбирательства». Примерный перечень этих доказательств в трудовом законодательстве отсутствует. Тем не менее, для каждой категории дел о восстановлении на работе имеются доказательства, которые необходимо собрать в порядке подготовки дела к судебному разбирательству.

Так, в порядке подготовки дела как минимум должны быть собраны доказательства: по делам о восстановлении на работе

лица, уволенного по инициативе работодателя – копии приказов о принятии на работу, перемещениях, переводах и об увольнении с работы, протокол заседания и постановление профкома о согласии на увольнение, справка о среднемесячном заработке истца и об окладе должностного лица, если оно привлекается в качестве третьего лица. Необходимость иных доказательств зависит от оснований увольнения. Так, по делу о восстановлении на работе лица, уволенного по сокращению численности или штата работников, к делу должны быть приобщены выписки из штатного расписания (до и после увольнения), документы о сокращении штата или численности работников, производственная характеристика истца; доказательства, содержащие данные, которые могут подтверждать преимущественное право на оставление на работе, а также доказательства, свидетельствующие об отказе истца от перевода на другую работу либо отсутствие у работодателя возможности перевести работника с его согласия на другую работу в этом или ином предприятии, учреждении, организации.

В случае предъявления иска лицом, уволенным за систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, кроме доказательств, обязательных по любому делу о восстановлении на работе, должны быть истребованы письменные документы о применении мер дисциплинарного или общественного взыскания (копии приказов, решений трудового коллектива и т. п.), а также материалы, послужившие основанием для наложения этих взысканий (докладные записки, объяснения).

По общему правилу, в связи с распределением обязанностей по доказыванию каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений (статьи 10, 11 Гражданского процессуального кодекса Украины). По трудовым делам о восстановлении на работе судебной практикой выработана специфика распределения обязанностей по доказыванию. Как правило, по этим делам основная обязанность представления доказательств возлагается на работодателя, который является стороной по трудовому спору. Это объясняется тем, что большинство доказательств находится у работодателя. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя (статьи 40, 41 Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТ)) инициатива применения закона исходит от него.

При этом работодатель располагает определенными доказательствами: докладными записками, объяснениями работников, табелями, графиками работы и т. д., которые и может представить в суд. Работодателю легче доказывать обоснованность своих действий, чем работникам – их необоснованность.

Сказанное не означает, что истец по трудовому делу ничего не должен доказывать. Если, например, работник оспаривает законность увольнения и ссылается на какой-либо факт, то он должен его доказать.

Когда речь идет о взыскании с работника ущерба, причиненного им предприятию, учреждению, организации, правила распределения обязанностей по доказыванию возлагаются на работодателя (ст. 138 КЗпП). Работодатель в этом случае обязан доказать наличие условий привлечения работника к материальной ответственности (ст. 130 КЗпП). Эти правила распределения обязанностей по доказыванию в данном случае соответствуют особенностям трудовых отношений по возмещению материального ущерба.

Предприятие, будучи стороной в трудовом договоре и осуществляя производственно-хозяйственную деятельность, контролирует количество и качество труда работника, следит за надлежащим исполнением им трудовых обязанностей, за сохранностью и расходом имущества и других ценностей, ведет их учет и т. п. Имея необходимый для выполнения этих функций производственно-технический и управленческий аппарат, предприятие, в отличие от работника, должно располагать достаточными данными о наличии и размере действительного ущерба, о причинах его возникновения, о противоправном виновном действии (бездействии) работника.

Поэтому при рассмотрении дела о материальной ответственности нельзя исходить из равных возможностей истца и ответчика по представлению доказательств. В связи с этим предприятие как истец по делу и как участник гражданского процесса, располагающий большими возможностями по доказыванию, обязано сослаться и предоставить в распоряжение суда доказательства наличия основания и условий, при которых наступает материальная ответственность конкретного работника, обосновать вид и пределы такой ответственности, а также конкретную сумму, подлежащую взысканию с ответчика (ответчиков).

Однако тогда, когда работник принимает на себя полную материальную ответственность за сохранность вверенного ему

имущества на основании заключенного с работодателем письменного договора (п. 1 ст. 134 КЗоТ), то вина работника в причинении ущерба предполагается. Это объясняется характером связи работника с вверенными ему ценностями и другим имуществом, с определенной самостоятельностью проводимых им операций по приемке, хранению, учету и передаче имущества другим лицам, целесообразность которых при той или иной конкретной ситуации бывает очень трудно проверить.

Аналогично решается вопрос и при получении работником имущества и других ценностей под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам (п. 2 ст. 134 КЗоТ).

В указанных случаях предприятие не несет обязанностей по доказыванию вины работника, а последний сам должен представить доказательства того, что ущерб возник не по его вине.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что на сегодняшний день существуют проблемы по регулированию правил распределения обязанностей по доказыванию в трудовых делах. Эти вопросы должны быть разрешены в новом Трудовом кодексе Украины, поскольку работник как слабая сторона в трудовом правоотношении должен иметь определенное преимущество в доказывании в трудовых спорах.

УДК 349.22:331.108.644.7

ВИЗНАЧЕННЯ ПЕРЕЛІКУ ПОСАДОВИХ ОСІБ ЯК ОСОБЛИВОЇ КАТЕГОРІЇ ПРАЦІВНИКІВ, ЗВІЛЬНЕНИХ ЗА П. 5 Ч. 1 СТ. 41 КЗпП УКРАЇНИ

Валецька О. В.,

*канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри історії та теорії держави
і права ЧДУ імені Петра Могили*

З 1 червня ст. 41 КЗпП України була доповнена новою підставою звільнення з ініціативи роботодавця: припинення повноважень посадових осіб відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів». Ця новела викликала протилежні правові оцінки з боку науковців та практиків і, на наш погляд, внесла більше питань, ніж дала відповідей на гострі проблеми правового регулювання праці уповноважених власником осіб в акціонерних товариствах.

Найбільш спірним вважаємо у новому Законі введення терміна «посадові особи», який характеризуються юридичною невизначеністю і за змістом якого важко встановити коло посадових осіб,