

*Шурин О. А.,**аспірант кафедри правосуддя  
юридичного факультету**Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## ДОКАЗИ І ДОКАЗУВАННЯ У СПРАВАХ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ РОЗІРВАННЯМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ ПРИ СИСТЕМАТИЧНОМУ НЕВИКОНАННІ ПРАЦІВНИКОМ БЕЗ ПОВАЖНИХ ПРИЧИН ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ

**Анотація.** Стаття присвячена особливостям предмету доказування і необхідним доказам, які суд повинен досліджувати при розгляді справ про поновлення на роботі працівника у зв'язку зі звільненням роботодавцем при систематичному невиконанні працівником своїх трудових обов'язків.

**Ключові слова:** доказ, ознаки доказів, предмет доказування, трудові обов'язки, систематичне невиконання трудових обов'язків.

**Постановка проблеми.** В умовах сучасних соціально-економічних змін і розвитку ринку праці в нашій державі особливого значення набуває стабільність трудових відносин і захищеність працівника від безпідставного звільнення за ініціативи роботодавця. При звільненні працівника повинні дотримуватися норми трудового права, які передбачають відповідний порядок та підстави звільнення. А при порушенні даних норм, працівник має право шукати захисту своїх прав, звернувшись до такого безстороннього органу як суд, відповідно до ст. 8 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» від 22 червня 1982 року [1]. Саме тому проблема доказів і доказування у справах про поновлення на роботі у зв'язку із звільненням за ініціативи власника або уповноваженого ним органу (далі – роботодавця), у тому числі через систематичне невиконання працівником своїх трудових обов'язків без поважних на те причин на сьогодні є досить гострою: матеріали судової практики свідчать про значну кількість судових рішень, що стосуються саме через неповне з'ясування обставин справи та недоведеність фактів, що мають значення для правильного її вирішення.

Питання доказів і доказування в цивільному процесі було предметом дослідження багатьох видатних вітчизняних і зарубіжних вчених. Так, різноманітні підходи до визначення доказів та проблем доказування були висвітлені в працях С.В. Васильовського, М.А. Гурвича, І.М. Зайцева, О.Ф. Клеймана, В.В. Комарова, М.К. Треушнікова, М.С. Шакарян, М.Й. Штефана, К.С. Юдельсона, Т.М. Яблочкова та інших. Однак у цих роботах окреслено лише загальні положення доказів і доказування у цивільному процесуальному праві, у той час як спеціальних досліджень доказування у справах щодо поновлення на роботі у зв'язку із розірванням трудового договору за ініціативи роботодавця, а тим більше на основі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку не проводилося. Деякі автори (І.К. Піскар'юв, І.В. Решетнікова) описували лише окремі питання проблеми доказів і доказування у справах про поновлення на роботі, але поза їх увагою залишилося чимало аспектів названої проблеми,

оскільки підстави для звільнення з роботи за ініціативи роботодавця доволі різноманітні, у тому числі і в аспекті доказування при розгляді справ у суді, саме тому для винесення судом законного, обґрунтованого і справедливого рішення повинні бути враховані всі особливості цієї категорії справ. Це й пояснює актуальність висвітленої теми дослідження.

**Метою статті** є визначення доказів у цивільному процесі взагалі та розширений підхід до окреслення особливостей доказів та проблем доказування, що виникають при розгляді справ щодо поновлення на роботі у зв'язку із розірванням трудового договору роботодавцем при систематичному невиконанні працівником своїх трудових обов'язків без поважних на те причин.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Дотримання дисципліни праці, належне виконання обов'язків працівником і попередження незаконного поведіння працівника є важливими факторами росту виробництва і конкурентоздатності роботодавця у сфері економіки. Саме тому принципове значення має встановлення прямого зв'язку між правами і обов'язками працівника і роботодавця, до числа яких входить обов'язок працівника дотримуватися трудової дисципліни, правил внутрішнього розпорядку, виконання вимог охорони праці і технологічних норм виробництва, а також право роботодавця вимагати від працівника виконання його трудових обов'язків, а у випадку порушення притягувати працівника до дисциплінарної відповідальності, у тому числі і розривати трудовий договір з працівником [2, с. 3].

Відповідно до п. 3 ст. 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку, зокрема, систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення.

Під терміном «невиконання працівником обов'язків» зазвичай розуміють учинення працівником певних діянь, які мають протиправний характер. Тобто йдеться про вчинення дій, які працівник відповідно до законодавства, колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку, трудового договору не мав права вчиняти, або, навпаки, про не вчинення певних дій, які працівник на підставі зазначених актів зобов'язаний був вчинити.

Систематично порушуючими трудову дисципліну визнаються працівники, що мали дисциплінарне стягнення чи громадське стягнення за порушення трудової дисципліни і порушили її знову протягом року з дня застосування стягнення за перше порушення.

Порушення трудової дисципліни зазвичай вважається таким за умови, що воно сталося в робочий час. Для працівників, які працюють у режимі ненормованого робочого часу, весь час перебування на робочому місці вважається робочим часом.

Процес доказування у справах про поновлення на роботі у зв'язку із звільненням роботодавцем через систематичне невиконання працівником своїх трудових обов'язків без поважних причин, як і у всіх інших цивільних справах, тісно пов'язаний з поняттям «докази». Законодавець у ст. 57 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України) визначаючи докази як будь-які фактичні дані, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин, що обґрунтовують вимоги і заперечення сторін, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи.

У доктрині цивільно-процесуального права можна знайти різні підходи до визначення поняття доказів. Одні із перших радянських дослідників проблеми доказів і доказування в цивільному процесі визначали докази як процесуальні засоби і способи встановлення об'єктивної істинності наявності чи відсутності фактів, необхідних для вирішення спору між сторонами [3, с. 32].

Т.М. Яблочков докази визначав як засоби, якими сторони переконують суддів у правильності своїх тверджень [4, с. 66]. К.І. Малишев зазначав, що доказами в широкому розумінні цього слова називається все, що переконує наш розум в істинності чи хибності якого-небудь факту. Судовим доказом називаються законні підстави для переконання суду в існуванні чи відсутності спірних юридичних фактів [5, с. 266]. О.Ф. Клейнман як і багато інших вчених вважав, що доказ – це засіб, за допомогою якого суд переконується в існуванні чи відсутності фактів, які мають юридичне значення для цієї справи [6, с. 5].

М.Й. Штефан вказував, що наявні в теорії цивільного процесу погляди, що доказами є тільки фактичні дані, відривають докази від їх процесуальної форми – засобів доказування, без яких вони не можуть бути залучені в цивільний процес [7, с. 266].

Дослідивши наявні в доктрині позиції щодо поняття «докази», слід сказати, що редакція ст. 57 ЦПК України не зовсім точно відображає суть доказів, оскільки більш вірно було б сказати, що докази – це відомості про факти. Визначаючи докази як будь-які фактичні дані може статися плутанина між відомостями про факти (які власне і є доказами) і фактичними даними як фактами реальної дійсності (а це вже предмет доказування). Так, факт звільнення – це елемент предмету доказування, який підтверджується наказом про звільнення, що є відомістю про факт звільнення, тобто доказом.

Суду слід враховувати, щоб та чи інша інформація була визнана доказами, вона повинна відповідати певним ознакам. Перша ознака доказів – це те, що вони є відомостями про факти. Друга – ці фактичні дані повинні бути пов'язані з предметом доказування, з їх допомогою можна встановити наявність чи відсутність тих підстав, на які сторони посилаються, як на обґрунтування своїх вимог і заперечень. Ця ознака відображає таке поняття як належність доказів, передбачена ст. 58 ЦПК України: належними є докази, що містять інформацію щодо предмета доказування. Третя ознака – фактичні дані можуть встановлюватися лише тими засобами доказування, які перераховані в законі, а саме: на підставі пояснень сторін, третіх осіб, їхніх представників, допитаних як свідків, показань свідків, письмових доказів, речових доказів, зокрема звуко- і відеозаписів, висновків експертів. Ця ознака вказує на те, що докази мають бути допустимими, тобто обставини справи, які за законом мають бути підтверджені певними засобами доказування, не

можуть підтверджуватися іншими засобами доказування. Четверта ознака – що докази повинні бути отримані і досліджені в чітко встановленій процесуальній формі, визначеній цивільно-процесуальним законодавством.

Усі ознаки доказів мають складати єдине ціле, відсутність хоча б однієї з них, свідчить про те, що вони не можуть застосовуватися в суді на обґрунтування вимог чи заперечень. Окрім того, уся сукупність доказів повинна відповідати такій ознаці як достатність, тобто чи можна на підставі сукупності поданих доказів переконалися в існуванні або відсутності певного факту, який входить до предмету доказування і підлягає встановленню судом [8, с. 106].

Узагальнивши викладене, можна запропонувати таке визначення: судові докази – це будь-які відомості про факти, отримані в передбаченому законом порядку, які містять інформацію щодо предмету доказування, достатню для встановлення судом наявності чи відсутності фактів і винесення судом законного і обґрунтованого рішення.

Проаналізувавши судову практику та наукову літературу можна зазначити, що в предмет доказування по справах щодо поновлення на роботі у зв'язку із розірванням трудового договору за п. 3 ч.1 ст. 40 КЗпП України включаються такі обставини, як: причини невиконання трудових обов'язків, що стали підставою для розірвання договору (поважність чи неповажність); вина працівника в невиконанні трудових обов'язків; тяжкість проступку, обставини за яких він був вчинений; поведінка працівника до вчинення проступку; чи не виражається проступок у відмові від продовження роботи у зв'язку із змінами істотних умов праці, на які працівник не погодився; дотримання строків звільнення (відповідно до ч. 1 ст. 148 КЗпП України дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці); систематичність порушення трудової дисципліни; підстави покладення на працівника обов'язку, який він не виконав (трудова обов'язки працівників за загальним правилом встановлюються в трудовому договорі, колективному трудовому договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку. Відповідно до ст. 30 КЗпП України власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Не може стати причиною звільнення також відмова виконувати незаконні розпорядження адміністрації). Необхідними доказами за справою є: наказ про прийняття на роботу; наказ про звільнення з роботи; рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника); трудовий договір (контракт), правила внутрішнього трудового розпорядку або інші акти, які встановлюють обов'язки працівника; накази про накладання інших дисциплінарних чи громадських стягнень; матеріали, що стали підставою накладання стягнень (доповідні записки, акти, пояснення та ін.); документи, що спростовують вину працівника за накладені на нього дисциплінарні стягнення (медичні довідки та ін.); пояснення працівника або акт про відмову від дачі пояснень; довідка про заробітну плату; інші докази, якими сторони обґрунтовують свої вимоги (наприклад, якщо відбулася зміна істотних умов праці, то необхідно надати старі та нові посадові інструкції чи інші документи) [9, с. 283–285].

Отже, під час звільнення працівника на підставах, передбачених зазначеною нормою закону, організація повинна навести конкретні факти допущеного ним невиконання обов'язків, зазначити, коли саме вони мали місце, які проступки вчинив

працівник після застосування до нього стягнення та коли. А суд під час розгляду позову про визнання наказу про звільнення незаконним повинен витребувати та дослідити правила внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві, наявність доказів про систематичне невиконання працівником своїх обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, а також дослідити всі докази, щоб винести справедливе, законне й обґрунтоване рішення, яке в майбутньому не стало б предметом оскарження в апеляційній чи касаційній інстанції.

Аналіз судової практики свідчить про наявність помилок, які допускаються в практиці щодо обставин, які підлягають доказуванню у справах про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Так, як приклад неповного дослідження всіх обставин справи, можна навести справу, яка була предметом розгляду судом першої та апеляційної інстанцій, але обґрунтовано була вирішена лише судом касаційної інстанції. Відповідно до матеріалів справи, 6 грудня 2006 року на К., бухгалтера першої категорії, наказом директора хлібокомбінату Скадовського споживчого товариства було накладено дисциплінарне стягнення у вигляді догани за невиконання вимоги працівників державної служби «Варта» відносно пропускну режиму під час огляду її речей, а наказом від 15 січня 2007 року К. було звільнено із займаної посади за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. К. звернулася до суду і просила визнати її звільнення незаконним та поновити на роботі. Рішенням Скадовського районного суду та ухвалою апеляційного суду Херсонської області у задоволенні позову відмовлено. Проте з таким рішенням не погодилася колегія суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України, яка розглядала цю справу за касаційною скаргою К. Відмовляючи в задоволенні позову К., суд першої та апеляційної інстанцій керувалися тим, що позивачкою не доведено неправомірність оголошення їй догани від 6 грудня 2006 року. Однак з таким висновком не погодився Верховний Суд України, оскільки наказ видано на підставі доповідної записки начальника групи «Варта», але в матеріалах справи ця доповідна записка відсутня та судом не досліджувалася. Окрім того, судом не досліджено, чи входять дії К., за які їй оголошено догану до обов'язків, покладених на неї трудовим договором або правилами внутрішнього розпорядку і чи мали працівники охорони повноваження на перевірку та огляд її речей, якщо це не пов'язано з характером роботи.

Згідно з вимогами частин 1 і 7 ст. 43 КЗпП України розірвання трудового договору на підставі, передбаченій п. 3 ст. 40 КЗпП України, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, яка розглядає у 15-денний строк обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником та повідомляє про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. Згідно із ст. 43 КЗпП України перебіг строку для розгляду профспілковим органом запиту про надання згоди застосувати дисциплінарне стягнення до особи у вигляді звільнення починається з наступного дня після отримання запиту.

Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим. У разі, якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Важливо зазначити, що у матеріалах справи відсутнє подання власника або уповноваженого ним органу до виборного органу первинної профспілкової організації.

Крім того, підставою для звільнення працівника за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України є систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення. Установлено, що К. виконувала свою роботу відповідно до покладених на неї трудових обов'язків. Претензій щодо виконання нею своїх обов'язків керівництвом Скадовського хлібокомбінату не пред'являло.

Отже, судом першої інстанції не досліджено письмові докази, а саме: правила внутрішнього розпорядку на підприємстві, також докази, які б підтверджували наявність систематичного невиконання працівником своїх трудових обов'язків, а також не витребувано та не надано належної оцінки всім доказам у справі, хоча, слід наголосити, що це мало суттєве значення для правильного вирішення спору [10, с. 83–86].

Слід зазначити, що у трудовому праві, аналогічно до кримінального й адміністративного, на відміну від цивільного, діє презумпція невинуватості. Тобто працівник вважається невинуватим, поки не доведено вини. Обов'язок доводити вину працівника покладається на роботодавця [11].

Процедура звільнення працівника передбачає відповідно до ст. 149 КЗпП України від порушника трудової дисципліни дати письмові пояснення. Відмова давати такі пояснення не є перешкодою для застосування дисциплінарного стягнення, однак у такому випадку роботодавцем або уповноваженою особою повинен бути складений акт у присутності не менше двох інших працівників, які є свідками відмови порушника надавати письмові пояснення. Недотримання цієї процедури також може стати підставою для визнання неправомірним накладення дисциплінарного стягнення, а отже і звільнення незаконним.

**Висновки.** Аналіз викладеного матеріалу в цій статті дає можливість зробити висновок про необхідність вироблення чіткого підходу до визначення фактів, які потребують доказування у справах про розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця, у тому числі через систематичне невиконання працівником своїх трудових обов'язків без поважних на те причин.

У статті наведено авторське визначення судових доказів, а саме запропоновано розглядати їх як будь-які відомості про факти, отримані в передбаченому законом порядку, які містять інформацію щодо предмету доказування, достатню для встановлення судом наявності чи відсутності фактів і винесення судом законного і обґрунтованого рішення.

Звертається увага на те, що судам слід дотримуватися презумпції невинуватості працівника у трудовому праві, до поки не буде доказано зворотнє. Так, у першу чергу роботодавець повинен доказувати законність звільнення працівника. Проте це ніяким чином не повинно порушувати принцип змагальності сторін: сторони мають рівні права щодо подання доказів, їх дослідження та доведення перед судом їх переконливості.

Доцільно також було б внести зміни до постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» та окремими пунктами викласти в ній ті обставини, які підлягають доказуванню у справах про розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця за кожною з підстав розірвання трудового договору, передбаченого КЗпП України, у тому числі і за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Тільки чітка визначеність таких обставин сприятиме досягненню мети правосуддя – справедливого, неупередженого та своєчасного розгляду і вирішення цивільних справ.

**Література:**

1. Конвенція Міжнародної організації праці № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» від 22 червня 1982 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_005).
2. Шевчук О.М. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О.М. Шевчук. – М., 2012. – 21 с.
3. Юдельсон К.С. Проблемы доказывания в советском гражданском процессе / К.С. Юдельсон. – М. : Гос. Изд-во юридической литературы, 1951. – 295 с.
4. Яблочков Т.М. Учебник русского гражданского судопроизводства / Т.М. Яблочков. – Ярославль, 1910. – 326 с.
5. Мальшев К.И. Курс гражданского судопроизводства / К.И. Мальшев. – СПб., 1974. – Т.1. – 454 с.
6. Клейман А.Ф. Основные вопросы теории доказательств в советском гражданском процессе / А.Ф. Клейман. – М. ; Л., 1950. – 72 с.
7. Штефан М.Й. Цивільний процес : [підручник]. – вид. 2-ге, перероб. та доп. – К. : Ін Юре, 2001. – 694 с.
8. Руда Т. Критерій достатності при оцінці доказів в цивільному судочинстві України і США: порівняльно-правовий аналіз // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. – № 88. – 2011. – С. 106–110.
9. Справочник по доказыванию в гражданском судопроизводстве / под ред. проф. И.В. Решетниковой. – М. : Издательство НОРМА, 2002. – 480 с.
10. Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 1 квітня 2010 року // Цивільне судочинство. – № 3. – 2010. – С. 83–86.
11. Бойко М.Д. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця (п. 3 ст. 40 КЗпП України) у запитаннях і відповідях / М.Д. Бойко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://komuna.lviv.ua/content/view/827/>.

**Шурин О. А. Доказательства и доказывания в делах о восстановлении на работе в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя при систематическом неисполнении работником без уважительных причин своих трудовых обязательств**

**Аннотация.** Статья посвящена особенностям предмета доказывания и необходимым доказательствам, которые суд должен исследовать при рассмотрении дел о восстановлении на работе в связи с увольнением работника работодателем при систематическом неисполнении работником без уважительных причин своих трудовых обязательств.

**Ключевые слова:** доказательство, характеристика доказательств, предмет доказывания, трудовые обязательства, систематическое неисполнение трудовых обязательств.

**Shurn O. Proofs and proving in cases about renewal on the work owing to termination of the labor contract on the initiative of the employer at systematic non-fulfillment of labor duties by employee without esteemed reasons**

**Summary.** This article points on some particularities of the subject of substantiation and required evidence which court should investigate while arbitrate cases about renewal on the work owing to dismissal of the employee by the employer at systematic non-fulfillment of labor duties by employee without esteemed reasons.

**Key words:** proof, characteristics of proofs, subject of substantiation, labor duties, systematic non-fulfillment of labor duties.