

А.А. Сейдимбек

Университет КАЗГЮУ им. М.С. Нарикбаева, Астана, Казахстан
(E-mail: a_seidimbek@kazguu.kz)

Предмет доказывания по делам о восстановлении на работе

Аннотация. В статье анализируются некоторые особенности предмета обоснования и требуемых доказательств, которые суд должен исследовать при рассмотрении дел о восстановлении на работе вследствие незаконного увольнения работника работодателем. На основании анализа правовых позиций Верховного Суда автор определяет, что для правильного, полного, объективного и всестороннего рассмотрения категории трудовых споров существует объективная необходимость выработки четкого подхода к определению фактов, требующих доказывания по делам о восстановлении на работе. В законодательстве необходимо четко изложить те обстоятельства, которые подлежат доказыванию по делам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя по каждому из оснований расторжения трудового договора, предусмотренного ТК РК. Только четкая определенность таких обстоятельств будет способствовать достижению цели правосудия - справедливого, беспристрастного и своевременного рассмотрения и решения гражданских дел. В данной работе предложено внести изменения в Нормативное постановление Верховного Суда РК от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» и отдельным пунктом изложить в нем некоторые положения о доказательствах и доказывании.

Ключевые слова: трудовой спор, увольнение по инициативе работодателя, восстановление на работе, потеря доверия, судебное решение трудовых споров, рассмотрение дел, возникающих из трудовых отношений, гражданское судопроизводство.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-6844-2022-140-3-60-71>

Введение

Право на свободу труда является одним из основополагающих прав граждан, закрепленных в Конституции Республики Казахстан, что обеспечивается государством путем закрепления правовых гарантий обеспечения указанного права [1]. В частности, в трудовом законодательстве закрепляются общие и специальные основания для прекращения трудового договора по инициативе работодателя. В трудовых отношениях работник и работодатель наделяются взаимными пра-

вами и обязанностями, которые на практике нарушаются одной из сторон. Как следствие, возникают противоречия в части применения действующего трудового законодательства, например, споры о восстановлении работника на работе в связи с незаконным увольнением.

Работодатель заинтересован в профессиональной компетентности и подготовке собственного персонала, использует все возможности, чтобы применить свое право на увольнение работника. С другой стороны, увольнение напрямую затрагивает жизненно

важные интересы работника, поскольку означает снижение уровня жизни на длительный срок вследствие потери заработка.

В этом контексте изучение проблематики предмета доказывания занимает значительное место, поскольку суть любого процессуального решения спора базируется именно на достоверных, относимых и допустимых доказательствах. В этом заключается актуальность предлагаемого исследования.

К сожалению, необходимо констатировать факт, что в Казахстане вопросам доказательств и доказывания в трудовых процессуальных правоотношениях, да и самим трудовым процессуальным правоотношениям уделяется чрезвычайно мало внимания. В числе работ казахстанских авторов, посвященных исследованию вопросов доказательства в судебных делах о восстановлении на работе, можно отметить работы М.Д. Сейтжанова, И.З. Куановой, Г.Г. Галиакбаровской и др.

В то же время, что касается доказательств и доказывания в гражданском процессе, по правилам которого в настоящее время решаются трудовые споры в Казахстане, Г.Ж. Мырзаке [2] отмечает, что «привлекают внимание разработанные положения относительно юридической природы доказательных презумпций, анализ фактической основы отдельных презумпций, специфики их использования в определенных категориях гражданских дел и взаимодействия доказательных презумпций с другими правовыми конструкциями». В частности, указанными вопросами занимались такие ученые, как З.Х. Баймолдина, С.Б. Сергазин, М.Т. Алибеков и др.

Целью предлагаемого исследования является основательное изучение проблематики института доказательств и доказывания в гражданском процессе и предоставление конкретных рекомендаций по его совершенствованию, учитывая потребности трудового процесса, поскольку, в отличие от гражданского процесса, специфике доказательств и доказывания в трудовых процессуальных правоотношениях внимания научного сообщества уделено ощутимо меньше.

Методы и материалы

При написании статьи использован ряд общенаучных и специальных методов познания. За основу научных поисков взят диалектический метод, способствующий всестороннему изучению процессуально-правового механизма разрешения трудовых споров, что позволило раскрыть современное состояние исследуемого предмета. Материалами исследования послужили: Конституция РК, Трудовой кодекс РК, Гражданский процессуальный кодекс РК, конвенции и рекомендации Международной организации труда, указы Президента РК, постановления Правительства РК, нормативные постановления Верховного Суда РК, нормативные правовые акты министерств и ведомств по регулированию трудовых правоотношений.

Обсуждение

Одним из наиболее важных посылов вынесения судебными инстанциями легитимного и аргументированного решения по делам о восстановлении сотрудника на работе в связи с увольнением по инициативе работодателя является установление судом действительных обстоятельств дела, поскольку неполнота выяснения обстоятельств приводит к волоките и пересмотру судебных решений. Споры о восстановлении сотрудника на работе имеют свои процессуальные особенности рассмотрения в связи с наличием различных оснований для увольнения. Именно поэтому для каждого вида важным является установление именно тех обстоятельств, которые имеют значение для решения конкретного дела.

Общие основания увольнения сотрудников по инициативе собственника бизнеса или его уполномоченного органа (работодателя) предусмотрены ст. 52 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее - ТК РК) [3]. Конвенцией Международной организации труда № 158 от 22 июня 1982 года «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» (далее - Конвенция МОТ № 158) уста-

новлено, что сотрудник, полагаящий, что его уволили безосновательно, обладает правом оспорить данное решение, обратившись в судебные органы [4].

Одним из наиболее часто встречающихся оснований увольнения работника по инициативе собственника является *повторное неисполнение или повторное ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей без уважительных причин* в случае, если к сотруднику ранее уже были применены дисциплинарные меры взыскания (пп. 16 п. 1 ст. 52 ТК РК).

Под термином «неисполнение сотрудником обязанностей» в юридической науке подразумевают осуществление сотрудником конкретных действий, которые носят противоправный характер. В этом случае речь идет о совершении деяний, которые сотрудник не имел права совершать с учетом норм действующего законодательства, а также заключенных трудовых договоров и принятых работодателем актов, либо, напротив, о несовершении деяний, которые сотрудник должен был осуществлять на основе указанных актов.

Отдельно необходимо остановиться на определении систематичности нарушений сотрудником трудовой дисциплины, под которой понимаются повторные (в течение года) нарушения сотрудника, который уже имел ранее дисциплинарное взыскание за совершение деяний, повлекших нарушение трудовой дисциплины.

Нарушение трудовой дисциплины как правило считается таковым только в случае, если оно было осуществлено на рабочем месте в рабочее время. Для тех сотрудников, которые работают с ненормированным графиком работы, полный период присутствия на месте работы считается рабочим временем.

Процесс доказывания по гражданским делам о восстановлении на рабочем месте в связи с увольнением работодателем из-за повторного неисполнения сотрудником собственных трудовых обязанностей без уважительных причин, как и во всех других гражданских делах, тесно связан с понятием «доказательства». Законодатель в ст. 63 Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан (далее

- ГПК РК) определяет доказательства как полученные легальным методом данные о фактах, используя которые суд может установить отсутствие или присутствие обстоятельств, обосновывающих требования сторон и их возражения, а также других обстоятельств, обладающих значимостью для разрешения гражданского дела [5].

В доктрине гражданского процессуального права можно найти различные подходы к определению понятия доказательств. Так, Е.Б. Айдаров определяет доказательства как средства, при помощи которых стороны гражданского дела могут убедить суд в истинности своих утверждений [6]. А.А. Карандашева отмечает, что доказательствами в широком понимании этого слова именуется все, что позволяет убедить разум человека в ложности или истинности определенного факта. В свою очередь, под судебным доказательством она понимает различного рода легитимные основания для убеждения суда в наличии или отсутствии дискуссионных фактов юридического характера [7]. Н.Ш. Ибрагимова, Г.А. Оганесян, как и многие другие ученые считают, что доказательство – это средство, с помощью которого суд убеждается в существовании или отсутствии фактов, имеющих юридическое значение для этого дела [8].

А.Ю. Александров указывает, что существующие в гражданско-процессуальной науке убеждения, что доказательствами считаются только лишь фактические сведения, обеспечивают разрыв понятия доказательства от их процессуальной формы - средств доказывания, при отсутствии которых они не имеют возможности быть включены в гражданский процесс [9].

Исследовав имеющиеся в доктрине позиции относительно понятия «доказательства», следует сказать, что редакция ст. 63 ГПК РК достаточно точно отражает суть доказательств, поскольку доказательства – это не столько сами факты, сколько сведения о них. При определении доказательств как любых фактических данных возникает определенная путаница между категорией «сведения о фактах» (которые, собственно, и являются

доказательствами) и категорией «фактические данные» как фактами действительности (а это уже является предметом доказывания). К примеру, факт увольнения — это элемент предмета доказывания, который подтверждается приказом об увольнении, что является ведомостью о факте увольнения, то есть доказательством.

Суду следует учитывать, чтобы определенная информация могла быть признана доказательством, ей должен быть присущ ряд определенных признаков.

Первый признак доказательств - это то, что они являются сведениями о фактах.

Второй признак - эти фактические сведения должны быть непосредственно связаны с предметом доказывания, так как с их помощью появляется возможность определить присутствие или отсутствие тех оснований, на каковые стороны ссылаются как на обоснование собственных возражений и требований. Этот признак отражает такое понятие, как относимость доказательств, предусмотренная ст. 64 ГПК РК: относящимся к делу являются те доказательства, которые содержат информацию относительно предмета доказывания.

Третий признак - фактические данные могут быть установлены только с использованием средств доказывания, перечисленных в законодательстве, в частности: на основе объяснений сторон дела или третьих лиц и их представителей, которые допрошены в качестве свидетелей, свидетельских показаний, письменных подтверждений, вещественных доказательств, в частности видео- и звукозаписей, заключений экспертов. Этот признак указывает на то, что доказательства должны быть допустимыми, то есть обстоятельства гражданского дела, которые в соответствии с законодательством необходимо подтвердить теми или иными средствами доказывания, не должны быть подтверждены какими-либо иными средствами доказывания.

Четвертый признак - доказательства необходимо получать и исследовать в четко установленной форме, определенной гражданско-процессуальным законодательством.

Пятый признак – признак достоверности, то есть фактические данные и информация,

используемая в качестве доказательств, в обязательном порядке должны быть получены из достоверных источников и соответствуют действительности.

Все представленные выше признаки доказательств должны составлять единое целое, отсутствие хотя бы одного из них может говорить о том, что они не могут применяться в суде в обоснование требований или возражений. Кроме того, вся совокупность доказательств должна отвечать такому признаку, как достаточность, то есть можно ли на основании совокупности представленных доказательств убедиться в существовании или отсутствии определенного факта, который входит в предмет доказывания и подлежит установлению судом.

Проанализировав судебную практику и научную литературу можно отметить, что в предмет доказывания по делам о восстановлении на рабочем месте в связи с расторжением трудового договора по пп. 16 п. 1 ст. 52 ТК РК включаются такие обстоятельства, как: причины невыполнения трудовых обязанностей, ставшие основанием для расторжения договора (уважительность или неуважительность); вина сотрудника в невыполнении трудовых обязанностей; тяжесть нанесенных сотрудником нарушений, обстоятельства при которых сотрудник совершил нарушения; поведение сотрудника до совершения проступка; систематичность нарушения трудовой дисциплины; основания возложения на работника обязанности, которую он не выполнил (трудовые обязанности работников по общему правилу устанавливаются в трудовом договоре, коллективном трудовом договоре, правилах внутреннего трудового распорядка. В соответствии со ст. 22 ТК РК собственник предприятия или уполномоченный орган не должен требовать от сотрудника выполнения рабочих функций, не предусмотренных в трудовом договоре. Не может стать причиной увольнения также отказ выполнять незаконные распоряжения администрации). Основными доказательствами по данной категории гражданских дел могут выступать: приказ о приеме на работу сотрудника; приказ об увольнении; решение профсоюзной организации; трудо-

вой договор (контракт), правила внутреннего трудового распорядка или другие акты, в которых закреплены обязанности сотрудников; приказы о наложении иных дисциплинарных или общественных взысканий; материалы, послужившие основанием наложения взысканий (докладные записки, акты, объяснения и проч.); документы, которые опровергают вину сотрудника за наложенные на него дисциплинарные взыскания (медицинские справки и др.); объяснение работника или акт об отказе от дачи пояснений; справка о заработной плате; другие доказательства, которыми стороны обосновывают свои требования (например, если произошло изменение существенных условий труда, то необходимо предоставить старые и новые должностные инструкции или иные документы).

Итак, во время увольнения работника на основаниях, предусмотренных в ТК РК, предприятию в обязательном порядке необходимо представить суду фактические данные, которые подтверждают совершение работником нарушения или невыполнения им трудовых обязанностей, а также указать точное место и тип совершенных сотрудниками проступков. А суд во время рассмотрения иска о признании приказа об увольнении незаконным должен истребовать и исследовать правила внутреннего трудового распорядка на предприятии, наличие доказательств о систематическом невыполнении сотрудником собственных обязанностей, которые возложены на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также исследовать все доказательства, чтобы вынести справедливое, законное и обоснованное решение, которое в будущем не стало бы предметом обжалования в апелляционной или кассационной инстанции.

Анализ судебной практики свидетельствует о наличии ошибок, допускаемых в практике относительно обстоятельств, подлежащих доказыванию по делам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя по пп. 16 п. 1 ст. 52 ТК РК. Так, судом первой инстанции зачастую не исследуются такие важные доказательства, как правила внутреннего

распорядка на предприятии, также доказательства, которые бы подтверждали наличие систематического неисполнения работником своих трудовых обязанностей, а также не истребуется и не дается надлежащей оценки всем доказательствам по делу, хотя, следует отметить, что это имело существенное значение для правильного разрешения спора.

Здесь необходимо заметить, что в трудовом праве, так же, как и в административном или уголовном, в отличие от гражданского, действует презумпция невиновности. Таким образом, сотрудник считается невиновным, пока не доказана вина. Обязанность доказывать вину работника возлагается на работодателя.

Процедура увольнения работника предусматривает в соответствии со ст. 65 ТК РК от нарушителя трудовой дисциплины дать письменные объяснения. Отказ давать такие объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания, однако в таком случае работодателем или уполномоченным лицом, должен быть составлен акт в присутствии не менее 2-х иных сотрудников, являющихся свидетелями отказа нарушителя предоставлять письменные объяснения. Несоблюдение этой процедуры также может стать основанием для признания неправомерным наложения дисциплинарного взыскания, а, следовательно, и увольнения незаконным.

В рамках данной статьи следует также остановиться на одной из наиболее дискуссионных оснований расторжения трудового договора с точки зрения предмета доказывания по делам о восстановлении на работе является *утрата доверия к работнику* (пп.13 ст. 52 ТК РК).

Поскольку совершение работником, на которого распространяется действие пп.13 ст. 52 ТК РК, хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений, не связанных с работой, также могут повлиять на потерю доверия к нему со стороны работодателя, представляется, что доказательством виновных действий работника могут быть не только приговор суда, которым лицо признано виновным в совершении уголовного правонарушения, но и вещественные доказательства, которые содержат записи с камер видеона-

блюдения, показания свидетелей, заключения экспертов. К такому выводу можно прийти в связи с абстрактностью и субъективностью третьего обстоятельства, которое необходимо обосновывать в исследуемой категории судебных дел, в частности речь идет об утрате доверия.

Так, К.И. Костюк в сфере трудовых отношений рассматривает доверие к субъекту трудовой деятельности как результат субъективного восприятия работодателем работника и оценки результатов его трудовой деятельности [10].

Не зря М.Д. Сейтжанов обоснованно относит увольнение работника с основания, предусмотренного пп.13 ст. 52 ТК РК, к субъективным причинам прекращения трудового договора по инициативе работодателя [11].

М. С. Гордыгин для целей трудового законодательства предлагает определять доверие как субъективное отношение работодателя к работнику в процессе трудовых отношений, базирующееся на совокупности представлений о работнике как о лице и участнике трудовых отношений с учетом определенных морально-этических ценностей, наличие которых позволяет работодателю быть уверенным в поступках и действиях такого работника [12].

В свою очередь под утратой доверия С.С.Попова понимает негативную оценку работодателем работника, что обусловлено невыполнением или ненадлежащим выполнением работником трудовой функции, непосредственно связанной с обслуживанием денежных, товарных и культурных ценностей или совершением им отдельных видов правонарушений, подтвержденных конкретными фактами [13].

В частности, С. В. Спирин отмечает, что в случае утраты доверия работник знает свою работу, имеет необходимые деловые качества, но противоправно и виновно нарушает свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, тем самым наносит владельцу материальные и моральные убытки [14].

Именно из-за законодательной неопределенности понятия «утрата доверия» четко

не понятно, какими именно доказательствами может быть доказано наличие этого обстоятельства. Очевидно, что, исследовав все материалы дела, указывающие на наличие в действиях освобожденного работника нарушений, которые допускают сомнения в надлежащем обслуживании им материальных и товарных сомнений, суд исходит прежде всего из собственного внутреннего убеждения.

Кроме того, поскольку согласно ст. 53 ТК РК расторжение трудового договора по основанию, закрепленному в п.п.13 ст. 52 ТК РК, может быть проведено только актом внутреннего расследования, в котором указывается обоснования, подтверждающие совершение сотрудником виновных действий или бездействия, как доказательство в суд может подаваться также выписка из данного акта. Аргументы, которыми обосновано решение работодателя, имеют значение для всестороннего и объективного рассмотрения дела, поскольку могут содержать указания на предвзятое отношение работодателя к работнику.

Следует также остановиться на определенных проблемах доказывания по делам о трудовых спорах о восстановлении на рабочем месте. Доказательства в гражданском процессе, как уже было отмечено выше, устанавливаются на основе объяснений сторон, третьих лиц, их представителей, которые допрашиваются в формате свидетелей, свидетельских показаний, письменных подтверждений, материальных подтверждений, в частности видео- и звукозаписей, заключений экспертов.

Однако в трудовом процессе правовая конструкция допроса стороны по делу как свидетеля является более чем нелепой, поскольку истец или ответчик всегда заинтересованы в решении дела и, конечно, будут давать объяснения в выгодном для них направлении.

Кроме того, представляется проблемным допрос сторон или их представителей как свидетелей еще и по тем соображениям, что поскольку свидетели должны быть удалены из зала судебного заседания до оглашения состава суда, а если свидетель - это сторона, то в таком случае она будет лишена возможности заявить отвод. Это существенное процессуальное нарушение, которое при определенных

обстоятельства может быть препятствием в доступе к правосудию, чего, конечно, допустить нельзя.

И хотя опыт некоторых зарубежных стран (ФРГ, Франция, Израиль), опирающийся на устность доказывания, в том числе и на объяснения сторон и их представителей как свидетелей, заслуживает внимания в долгосрочной перспективе, ныне, по нашему мнению, более уместно придерживаться позиции, изложенной Е.М. Ельцовой: «для развития трудового права не стоит бездумно использовать опыт правового регулирования социально-трудовых отношений в странах Европы... самобытность отечественного трудового права состоит, в частности, в существенной социальной направленности и которую следует расценивать как достояние нашей высокой правовой культуры...»[15].

Итак, по нашему убеждению, которое подкреплено мнением авторитетных отечественных ученых, стороны, третьи лица или их представители, допрошенные как свидетели, - это в определенной степени бестолковая калька, которая может быть потенциальной преградой в установлении истины в такой социально важной правовой плоскости, какими являются трудовые споры.

Вопрос возникает и к формулировке «любые фактические данные», которая приводится применительно к доказательствам по трудовым спорам. Ведь известно, что трудовое право опирается на достаточно четкую документальную систему, которая законодательно закреплена относительно различных сфер трудовых правоотношений (охрана труда, оплата труда, рабочее время, время отдыха и т. п.), а потому понятие «любые фактические данные» в этом случае, по нашему мнению, является некорректным, учитывая специфику именно трудовых споров.

Определенная неопределенность для трудовых споров существует и в положениях ст. 60 ГПК относительно распределения обязанностей доказывания. Так, согласно ст. 72 ГПК РК каждая сторона гражданского дела должна доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований

и возражений. Распределение обязанностей по доказыванию в трудовом споре несколько отличается от общего принципа распределения обязательств по доказыванию, которое закреплено в гражданском процессуальном законодательстве и по которому обязанность доказывания находится в равной мере на обеих сторонах дела. В частности, при рассмотрении трудовых споров большая часть доказывания возлагается на работодателя, что обусловлено необходимостью защиты сотрудника как более слабого субъекта трудовых отношений.

Обсуждение

Анализ изложенного материала в этой статье дает возможность сделать вывод о необходимости выработки четкого подхода к определению фактов, требующих доказывания по делам о восстановлении сотрудника на рабочем месте. В законодательстве необходимо четко изложить те обстоятельства, которые подлежат доказыванию по делам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя по каждому из оснований расторжения трудового договора, предусмотренным ТК РК. Только четкая определенность таких обстоятельств будет способствовать достижению цели правосудия -справедливого, беспристрастного и своевременного рассмотрения и решения гражданских дел.

В связи с указанным целесообразно внести изменения в Нормативное постановление Верховного Суда РК от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» [16] и отдельным пунктом изложить в нем некоторые положения о доказательствах и доказывании следующим образом:

- доказательствами являются фактические данные, отраженные в форме, предусмотренной законодательством о труде для определенных видов трудовых правоотношений, на основе которых судья может установить присутствие или отсутствие обстоятельств, которые обосновывают возражения и требования сторон дела, а также прочих обстоятельств,

которые имеют значение для его разрешения. Письменными доказательствами по трудовому спору могут служить приказы (распоряжения), служебные записки, докладные, справки, локальные нормативные акты, извлечения из баз данных и учетных программ, СМС и электронная переписка, штатное расписание, справка о заработной плате сотрудника, графики работы и другие документы в соответствии с предметом спора. При уклонении от оформления или ненадлежащем оформлении трудового договора доказательства устанавливаются на основании показаний свидетелей, вещественных доказательств, в том числе видео- и звукозаписей (когда такое доказывание не противоречит нормам законодательства о труде), заключений экспертов (модифицированная норма, аналогичная действующей ст. 63 ГПК РК).

- доказательства являются относящимися к делу, если содержат информацию относительно предмета доказывания и соответствуют установленным требованиям законодательства о труде для определенных видов трудовых правоотношений (аналог ст. 64 ГПК РК). К примеру, в трудовом споре о незаконном увольнении за прогул, относящимся к делу доказательствами судом будут приняты показания свидетеля со стороны работодателя, который говорит, что истец отсутствовал на рабочем месте более 4-х часов подряд. При этом показания свидетеля истца о том, что на прошлом рабочем месте истец никогда не прогуливал, суд имеет право не принимать к делу, поскольку они не имеют прямого отношения к предмету трудового спора;

- стороны доказывают (в пределах возможного для стороны-работника) те обстоятельства, на которые они ссылаются как на основание собственных возражений и требований, кроме случаев, когда законом стороны освобождаются от доказывания. Бремя доказывания законности увольнения, невыплаты заработной платы, совершения, несовершения других действий или бездействия, которые в соответствии с законом совершил или должен был совершить или которые фактически допустил работодатель во время трудовых правоотношений с работником-истцом, возлагается

в полной мере на работодателя, поскольку большая часть письменных доказательств находится в ведении самого работодателя (аналог ч. 1 ст. 60 ГПК). В трудовых спорах о взыскании материального ущерба, причиненного работником работодателю, работодатель должен доказать противоправность действий сотрудника и его вину в нанесенном ущербе, наличие и размер причиненного ущерба, а также наличие прямой связи ущерба и действий работника. В свою очередь, если у работника имеются обстоятельства, препятствующие ему должным образом выполнять обязанности без нанесения ущерба, он должен обосновать свои позиции с представлением соответствующих доказательств либо указать суду, каким образом можно получить эти доказательства.

- в делах по иску работника о восстановлении сотрудника на рабочем месте в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя за утрату доверия к нему судам необходимо установить следующие обстоятельства: принадлежность уволенного работника к специальным субъектам трудовых правоотношений, обслуживающих материальные или товарные ценности; наличие вины (умысла или неосторожности) в действиях работника; потеря доверия работодателя к работнику. Указанные обстоятельства должны подтверждаться соответствующими доказательствами: должностными инструкциями, тарифно-квалификационными справочниками, выводами служебных проверок, актами инвентаризационных комиссий, записями с камер видеонаблюдения и тому подобное. В то же время доведение «утраты доверия» работодателя к уволенному работнику является следствием виновных действий последнего, поэтому не требует отдельного доказывания и устанавливается, скорее, по внутреннему убеждению суда, позволяя защитить работника от предвзятого отношения работодателя,

- к предмету доказывания в случаях сокращения штата должны относиться следующие обстоятельства: действительно ли было проведено сокращение штата или численности работников; соблюдены ли нормы трудового

законодательства при высвобождении работников; получено ли согласие профсоюзной организации, в членстве которой состоит истец; были ли на момент увольнения вакантные должности и какие; были ли руководством приняты меры для перевода сотрудника с его согласия на другую должность, которая бы соответствовала роду его деятельности; было ли своевременное предупреждение сотрудника о сокращении (не менее чем за 2 месяца); было ли сообщено в местный орган занятости о сокращении штата; было ли у истца преимущественное право на оставление на работе.

К числу необходимых доказательств относятся: копии приказов руководителя о приеме и увольнении сотрудников на работу; штатное расписание, действующее на момент увольнения истца и после его увольнения; копия согласия профсоюзного органа на увольнение; письменное предупреждение сотрудника о сокращении штата; доказательства наличия у истца преимущественного права на оставление на рабочем месте; производственная характеристика истца; доказательства, которые подтверждают отсутствие у ответчика возможности перевести истца на другую работу; копия трудовой книжки как доказательство трудового стажа; справка о средней заработной плате.

Представление в суд именно такого перечня доказательств является необходимым, поскольку только при полном соблюдении установленной законом процедуры увольнения работника по ст. 52 ТК РК, увольнение нельзя считать законным. Поэтому для суда является важным исследование всего перечня доказательств, приведенных выше, что еще раз свидетельствует об их специфичности и спорной

эффективности решения по правилам гражданского судопроизводства.

Выводы

В статье приведено обобщение мнений отдельных авторов по вопросу определения понятия судебных доказательств, а именно: предложено рассматривать их как любые сведения о фактах, полученные в предусмотренном законом порядке, содержащие информацию относительно предмета доказывания, достаточную для установления судом наличия или отсутствия фактов и вынесения судом законного и обоснованного решения.

Обращается внимание на то, что судам следует придерживаться презумпции невиновности работника в трудовом праве, пока не будет доказано обратное. Так, в первую очередь работодатель должен доказывать законность увольнения работника. Однако это никоим образом не должно нарушать принцип состязательности сторон: стороны имеют равные права по представлению доказательств, их исследованию и доказыванию перед судом их убедительности.

Правильное определение предмета доказывания и представление в суд всех необходимых доказательств является залогом принятия законного, обоснованного и справедливого решения суда.

В то же время вопросам пересмотра судебных решений по трудовым спорам по вновь открывшимся обстоятельствам, возобновления утраченного судебного производства, производства по делу с участием иностранных лиц и т.п. должны быть посвящены дальнейшие научные поиски и исследования.

Список литературы

1. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 23.03.2019 г.). - [Электрон. ресурс]. - URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029 (дата обращения 15.05.2022)
2. Мырзаке Г.Ж. Доказательства и доказывание в гражданском процессе. Теория и практика // Материалы регионального семинара «Судебная практика применения закона «О долевом участии в жилищном строительстве. Доказательства и доказывание в гражданском процессе» - Астана: Библиотека Верховного суда РК, 2011. – С. 8-17

3. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2021 г.). - [Электрон. ресурс]. - URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832 (дата обращения 16.05.2022)
4. Конвенция Международной организации труда № 158 от 22 июня 1982 года «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя». - [Электрон. ресурс]. - URL: <https://www.conventions.ru/int/12603/> (дата обращения 14.05.2022)
5. Кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 года № 377-V «Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2021 г.). - [Электрон. ресурс]. - URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34329053#pos=1255;-25 (дата обращения 16.05.2022)
6. Айдаров Е. Б. Понятие судебных доказательств в гражданском судопроизводстве // Сборник научных трудов SWorld. – 2014. – Т. 31. – № 1. – С. 19-26.
7. Карандашева А. А. Теоретические аспекты теории доказательств в гражданском процессуальном праве Республики Казахстан // Проблемы научной мысли. – 2017. – Т. 1. – № 3. – С. 10-19.
8. Ибрагимова Н. Ш. Раскрытие доказательств как один из механизмов процесса доказывания в гражданском процессе // НаукаПарк. – 2016. – № 2(43). – С. 36-39.
9. Александров А. Ю. Доказательства в механизме установления судебной юридической истины в гражданском процессе // Modern Science. – 2021. – № 12-3. – С. 132-138.
10. Костюк К. И. Проблемы доказательств и доказывания, возникающие при разрешении трудовых споров // Инновации. Наука. Образование. – 2020. – № 21. – С. 904-908.
11. Сейтжанов М.Д. Виды доказательств по трудовым спорам в суде [Электрон. ресурс]. – 2022. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31204073&pos=6;-108#pos=6;-108 (дата обращения 18.05.2022)
12. Гордыгин М. С., Агашев Д.В. Доказательства и доказывание по трудовым спорам // E-Scio. – 2019. – № 11(38). – С. 245-252.
13. Попова С. С. Увольнение в связи с утратой доверия: нарушение этических или антикоррупционных норм? // Вестник Московского университета. – 2021. – № 3. – С. 39-57.
14. Спиринов С. В. Увольнение в связи с утратой доверия // Законность и правопорядок. – 2021. – № 1(29). – С. 43-45.
15. Ельцова Е. М., Калашникова В. С. Проблемные вопросы доказывания по трудовым спорам // Синергия Наук. – 2018. – № 23. – С. 61-66.
16. Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» (с изменениями от 20.04.2018 г.). - [Электрон. ресурс]. - URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35071444#sub_id=3700 (дата обращения 18.05.2022)

А.А. Сейдимбек

М.С. Нарикбаев атындағы ҚАЗГЮУ университеті, Астана, Қазақстан

Жұмысқа қайта алу туралы істер бойынша дәлелдеу нысанасы

Аңдатпа. Мақалада жұмыс берушінің қызметкерді заңсыз жұмыстан шығаруы салдарынан жұмысқа қайта алу туралы істерді қарау кезінде сот зерттеуге тиісті негіздеме нысанасының және талап етілетін дәлелдердің кейбір ерекшеліктері талданады. Жоғарғы Соттың құқықтық ұстанымдарын талдау негізінде, автор еңбек дауларының санатын дұрыс, толық, объективті және жан-жақты қарау үшін, жұмысқа қайта алу туралы істер бойынша дәлелдеуді талап ететін фактілерді анықтауға нақты көзқарас қалыптастырудың объективті қажеттілігі бар екенін анықтайды. Заңнамада ҚР ЕК-мен көзделген еңбек шартын бұзу негіздерінің әрқайсысы бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу туралы істер бойынша дәлелдеуге жататын мән-жайларды нақты көрсету қажет. Мұндай мән-жайлардың нақты айқындылығы ғана сот төрелігінің мақсатына -азаматтық істерді әділ, бейтарап және уақтылы қарау мен шешуге қол жеткізуге ықпал ететін болады. Осы құжатта «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде

заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» ҚР Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 нормативтік қаулысына өзгерістер енгізу және онда дәлелдемелер мен дәлелдеу туралы кейбір ережелерді жеке тармақпен көрсету ұсынылған.

Кілт сөздер: еңбек дауы, жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан шығару, жұмысқа қайта алу, сенімді жоғалту, еңбек дауларын сот арқылы шешу, еңбек қатынастарынан туындайтын істерді қарау, азаматтық іс жүргізу.

A.A. Seidimbek

M. Narikbayev KAZGUU University, Astana, Kazakhstan

The subject of proof in cases of reinstatement at work

Abstract. The article analyzes some peculiarities of the subject of justification and the required evidence that the court should investigate when considering cases of reinstatement at work due to the illegal dismissal of an employee by an employer. Based on the analysis of the legal positions of the Supreme Court, the author determines that for a correct, complete, objective, and comprehensive consideration of the category of labor disputes. There is an objective necessity to develop a clear approach to determining the facts that require proof in cases of reinstatement at work. In the legislation, it is necessary to clearly state those circumstances, that are subject to proving in cases of termination of the employment contract by the employer's initiative for each of the grounds for termination of the employment contract provided by the Labor Code of the Republic of Kazakhstan. Only a clear definiteness of such circumstances will contribute to achieving the goal of justice - fair, impartial, and timely consideration and resolution of civil cases. The article proposes to amend the Regulatory Resolution of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan dated October 6, 2017, № 9 «On some issues of application by the courts of legislation in the resolution of labor disputes» and to set out in it some provisions on evidence and proof in a separate paragraph.

Keywords: labor dispute, dismissal on the employer's initiative, reinstatement at work, loss of trust, judicial resolution of labor disputes, consideration of cases arising from labor relations, civil proceedings.

References

1. Konstitucija Respubliki Kazahstan (prinjata na respublikanskom referendumе 30 avgusta 1995 goda) (s izmenenijami i dopolnenijami po sostojaniju na 23.03.2019 g.). - [Electronic resource]. - Available at: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029 (Accessed: 15.05.2022)
2. Myrzake G.Zh. Dokazatel'stva i dokazyvanie v grazhdanskom processe. Teorija i praktika [Evidence and proof in civil proceedings. Theory and practice], Materialy regional'nogo seminarа «Sudebnaja praktika primenenija zakona «O dolevom uchastii v zhilishhnom stroitel'stve. Dokazatel'stva i dokazyvanie v grazhdanskom processe» [Materials of the regional seminar «Judicial practice of the application of the law «On equity participation in housing construction. Evidence and Proof in civil proceedings»], Astana: Biblioteka Verhovnogo suda RK [Astana: Library of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan], 2011. P. 8-17
3. Trudovoj kodeks Respubliki Kazahstan ot 23 nojabrja 2015 goda № 414-V (s izmenenijami i dopolnenijami po sostojaniju na 01.07.2021 g.). - [Electronic resource]. - Available at: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832 (Accessed: 16.05.2022)
4. Konvencija Mezhdunarodnoj organizacii truda № 158 ot 22 ijunja 1982 goda «O prekrashhenii trudovyh otnoshenij po iniciative rabotodatelja» . - [Electronic resource]. - Available at: <https://www.conventions.ru/int/12603/> (Accessed 14.05.2022)
5. Kodeks Respubliki Kazahstan ot 31 oktjabrja 2015 goda № 377-V «Grazhdanskij processual'nyj kodeks Respubliki Kazahstan» (s izmenenijami i dopolnenijami po sostojaniju na 01.07.2021 g.). - [Electronic resource]. - Available at: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34329053#pos=1255;-25 (Accessed: 16.05.2022)
6. Ajarov E. B. Ponjatie sudebnyh dokazatel'stv v grazhdanskom sudoproizvodstve [The concept of judicial evidence in civil proceedings], Sbornik nauchnyh trudov SWorld [Collection of scientific papers SWorld], 1, 19-26 (2014).

7. Karandasheva A. A. Teoreticheskie aspekty teorii dokazatel'stv v grazhdanskom processual'nom prave Respubliki Kazahstan [Theoretical aspects of the theory of evidence in civil procedural law of the Republic of Kazakhstan], *Problemy nauchnoj mysli* [Problems of scientific thought], 3, 10-19 (2017).
8. Ibragimova N. Sh. Raskrytie dokazatel'stv kak odin iz mehanizmov processa dokazyvanija v grazhdanskom processe [Disclosure of evidence as one of the mechanisms of the proof process in civil proceedings], *NaukaPark*, 2(43), 36-39 (2016).
9. Aleksandrov A. Ju. Dokazatel'stva v mehanizme ustanovlenija sudebnoj juridicheskoj istiny v grazhdanskom processe [Proofs in the mechanism of establishing judicial legal truth in civil proceedings], *Modern Science*, 12-3, 132-138 (2021).
10. Kostjuk K. I. Problemy dokazatel'stv i dokazyvanija, vznikajushhie pri razreshenii trudovyh sporov [Problems of evidence and proof arising in the resolution of labor disputes], *Innovacii. Nauka. Obrazovanie* [Innovations. The science. Education], 21, 904-908 (2020).
11. Seitzhanov M.D. Vidy dokazatel'stv po trudovym sporam v sude [Types of evidence on labor disputes in court] [Electronic resource]. – Available at: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31204073&pos=6;-108#pos=6;-108 (Accessed: 18.05.2022)
12. Gordygin M. S., Agashev D.V. Dokazatel'stva i dokazyvanie po trudovym sporam [Proofs and proof in labor disputes], *E-Scio*, 11(38), 245-252 (2019).
13. Popova S. S. Uvol'nenie v svjazi s utratoj doverija: narushenie jeticheskikh ili antikorrupcionnyh norm? [Dismissal due to loss of trust: violation of ethical or anti-corruption norms?], *Vestnik Moskovskogo universiteta* [Bulletin of Moscow University], 3, 39-57 (2021).
14. Spirin S. V. Uvol'nenie v svjazi s utratoj doverija [Dismissal due to loss of trust], *Zakonost' i pravoporjadok* [Legality and law and order], 1(29), 43-45 (2021).
15. El'cova E. M., Kalashnikova V. S. Problemnye voprosy dokazyvanija po trudovym sporam [Problematic issues of proof in labor disputes], *Sinergija Nauk* [Synergy of Sciences], 23, 61-66 (2018).
16. Normativnoe postanovlenie Verhovnogo Suda Respubliki Kazahstan ot 6 oktjabrja 2017 goda № 9 «O nekotoryh voprosah primenenija sudami zakonodatel'stva pri razreshenii trudovyh sporov» (s izmenenijami ot 20.04.2018 g.). - [Electronic resource]. - Available at: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35071444#sub_id=3700 (Accessed: 18.05.2022)

Сведения об авторе:

Сейдимбек А.А. – магистр юридических наук, докторант 2 курса Высшей школы права, Университет КАЗПЮУ им. М.С.Нарикбаева, шос. Коргалжын, 8, Астана, Казахстан.

Seidimbek A.A. – Master of Law, The 2nd year Ph.D. student, Law School of M. Narikbayev KAZGUU University, highway Korgalzhyn 8, Astana, Kazakhstan.