

Северо-Кавказский юридический вестник. 2023. № 2. С. 127–134  
*North Caucasus Legal Vestnik*. 2023;(2):127–134

Проблемы трудового права

Научная статья  
УДК 349.2  
doi: 10.22394/2074-7306-2023-1-2-127-134

### ОСОБЕННОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, РАССМАТРИВАЕМЫХ СУДАМИ, И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ В НИХ ОБЯЗАННОСТИ ПО ДОКАЗЫВАНИЮ

**Мария Александровна Драчук**

Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского, Омск, Россия,  
maria.omsu@mail.ru

**Аннотация:** В рамках указанной статьи автором проводится анализ существующих особенностей индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых судами, а также научной дискуссии относительно таких особенностей. Также в рамках указанного вопроса исследуется специфика распределения бремени доказывания при рассмотрении судами отдельных категорий требований работника и работодателя.

**Ключевые слова:** Трудовой кодекс, комиссия по трудовым спорам, индивидуальные трудовые споры, гражданское судопроизводство, бремя доказывания

**Для цитирования:** Драчук М. А. Особенности индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых судами, и распределение в них обязанности по доказыванию // Северо-Кавказский юридический вестник. 2023. № 2. С. 127–134. <https://doi.org/10.22394/2074-7306-2023-1-2-127-134>

Problems of Labor law

Original article

### PECULIARITIES OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES CONSIDERED BY THE COURTS, AND THE DISTRIBUTION IN THEM OF THE OBLIGATION TO PROVE

**Maria A. Drachuk**

Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russia,  
maria.omsu@mail.ru

**Abstract.** Within the framework of this article, the author analyzes the existing features of individual labor disputes considered by the courts, as well as scientific discussion regarding such features. Also, within the framework of this issue, the specifics of the distribution of the burden of proof are investigated when courts consider certain categories of employee and employer claims.

**Keywords:** Labor Code, Labor Dispute Commission, individual labor disputes, civil proceedings, the burden of proof

**For citation:** Drachuk M. A. Peculiarities of individual labor disputes considered by the courts, and the distribution in them of the obligation to prove. *North Caucasus Legal Vestnik*. 2023;(2):127–134. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2023-1-2-127-134>

**О понятии индивидуального трудового спора, рассматриваемого в суде, его предмете и особенностях.** Таким спором по части первой статьи 381 и части первой статьи 391 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ)<sup>1</sup> будут считаться неурегулированные правоприменительные разногласия между работодателем и работником в сфере действия трудового законодательства, о которых заявлено в суд работником, профессиональным союзом от имени последнего или работодателем.

Заявление в суд также может подать прокурор, однако в статье 391 ТК РФ его процессуальные возможности почему-то ограничены только случаем, когда решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права. В соответствии с п. 4 ст. 27 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»<sup>2</sup>, а также в силу ст. 45 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее ГПК РФ)<sup>3</sup> прокурор может обратиться в суд по просьбе гражданина в его интересах в случае нарушения трудовых прав, свобод или охраняемых законом интересов данного лица, равно как и при угрозе такого нарушения; также независимо от обращения граждан прокурор может подать в суд заявление при условии, что нарушение трудовых прав имеет место в отношении значительного числа лиц либо если нарушение трудовых прав приобрело особое общественное значение.

Из сказанного следует, что предметом иска (заявления) в индивидуальном трудовом споре могут быть требования работника либо иного уполномоченного на его защиту лица, связанные с предполагаемым или действительным нарушением трудовых прав, свобод или охраняемых законом интересов (в контексте ТК РФ трудовыми считаются исключительно права работника), и также это может быть требование работодателя о возмещении причиненного ему работником ущерба (ст.ст. 391, 392 ТК РФ).

Законодатель в исторической ретроспективе сместил правоприменительные задачи в сфере управления трудом на локальный уровень по множеству организационных вопросов, что было обусловлено, прежде всего, включением первичных звеньев экономики (предприятий, учреждений, иных организаций) в административные отношения. За соблюдение трудовых прав и гарантий советские руководители несли персональную ответственность аналогично нынешним государственным гражданским служащим. И хотя одна эпоха сменила другую, существенных реформ при принятии ТК РФ не случилось, и у работодателя сохранился значительный объем управленческих возможностей, не требующих внешнего одобрения. Поэтому обращаться к работнику с какими-то требованиями в судебном порядке работодателю почти никогда не нужно, ему достаточно оформить свое управленческое решение в соответствии с требованиями законодательства.

Однако если внимательно поизучать положения ТК РФ, видно, что работодатель может испытывать необходимость обращения в суд за защитой его прав и вне ситуации с причинением работником работодателю ущерба, который нельзя возместить посредством удержания из заработной платы работника (ст. 248 ТК РФ). Например, в части второй ст. 93 ТК РФ для случаев обязательного установления неполного рабочего времени режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. Если стороны трудовых отношений не могут договориться о таком режиме, то его вполне допустимо передать на рассмотрение суда любой стороне такой ситуации (правда, к слову, на время беременности работницы или на период ухода за больным членом семьи по медицинскому заключению такой режим может требоваться на недолгий срок, и пока будет идти рассмотрение спора, смысл в решении суда исчезнет). Также по ст. 310 ТК РФ работодатель может передать работнику инструменты и/или оборудование, а после окончания трудовых отношений желать истребовать их обратно (формально это будет не требованием о возмещении ущерба, а иском об истребовании вещи). Также работодатель может стоять перед необходимостью

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (часть 1). Ст. 3.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 47. Ст. 4472.

<sup>3</sup> Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 46. Ст. 4532.

довести до логического завершения оформление с работником трудового договора в случаях, если работник установил факт трудовых отношений через суд посредством оспаривания гражданско-правового договора либо когда суд установил факт допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя без надлежащего оформления (ст.ст. 11, 16, 19.1, 67 ТК РФ). Для дальнейших действий в таких ситуациях, равно как и при принятии отдельных решений коллективом (бригадой) работников относительно условий исполнения обязательства о полной коллективной материальной ответственности (ст. 245 ТК РФ) может потребоваться судебная защита прав работодателя в виде определения через суд спорных условий таких договоров. Возможны и иски к работнику, требующие опровержения порочащих работодателя сведений, не соответствующих действительности, и взыскании в его пользу с работника компенсаций (морального вреда для физических и репутационного для юридических лиц, предпринимателей). Все эти иски, а также иски о защите трудовых прав, имеют свою материально-правовую и иногда процессуальную специфику.

Исследователи выделяют различные особенности индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых судами. Так, для группы споров о восстановлении трудовых прав характерными чертами называют 1) подсудность таких дел, определяемую по выбору истца; 2) освобождение работника как истца от несения судебных расходов по делу; 3) распространенное смещение бремени доказывания законности своих действий на работодателя; для дел о восстановлении на работе также отмечаются особые сроки их рассмотрения, срок и способ исполнения решения суда [1-3].

Начнем с того, что по ч. 4 ст. 37 ГПК РФ по делам, возникающим из трудовых правоотношений, несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет вправе лично защищать в суде свои права, свободы и законные интересы.

Подсудность споров о восстановлении трудовых прав в соответствии со ст.ст. 28 и 29 ГПК РФ дает работнику право обращаться в суд по месту жительства либо нахождения работодателя, по месту жительства истца (работника), а при работе в обособленном подразделении юридического лица – также в суд по адресу его филиала или представительства. Иски, вытекающие из трудовых договоров, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд того района, где исполняется договор (п. 9 ст. 29 ГПК РФ), а в случае причинения вреда (в том числе морального) увечьем или иным повреждением здоровья, при смерти кормильца от причинения вреда его здоровью можно обратиться также в суд в месте совершения деликта.

Выбор работником или его наследником места рассмотрения дела может быть обусловлен не только территориальной доступностью суда для истца по делу; это может быть и осознанно избранной тактикой дестабилизации ответчика, у которого могут проходить частые слушания в одном и том же суде и как следствие этого – неформальные связи с работниками суда и сложившиеся личные отношения с судьями, что может неявно помочь работодателю в сложном и небесспорном деле.

Освобождение работника от несения судебных расходов по всем его требованиям о защите трудовых прав прописано в ст. 393 ТК РФ, однако подчас суды эту особенность индивидуальных трудовых споров упускают или неверно толкуют. Например, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации своим определением от 06.07.2020 № 67-КГ20-4 отменила судебные акты по спору о взыскании задолженности по заработной плате с направлением дела в суд первой инстанции, поскольку с истца в указанном деле суд взыскал расходы на оплату услуг представителя ответчика и стоимость проведенной по делу экспертизы, хотя в суд обращался с иском к работодателю его работник<sup>1</sup>.

Может иметь место также ситуация, когда работник реально понес судебные расходы по трудовому спору о восстановлении своих трудовых прав и выиграл дело. Если в таком случае работник заявляет о взыскании в его пользу израсходованных сумм с проигравшей стороны спора – работодателя, то речь здесь идет формально не об освобождении от несения судебных расходов, так как своей процессуальной льготой лицо не пользуется, а об общем правиле распределения издержек. Поэтому, например, при взыскании расходов на оплату услуг представителя действует положение о размере такого взыскания только лишь в разумных пределах (ст. 100 ГПК РФ). Так, в Определении Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 27.05.2021 № 88-10688/2021

<sup>1</sup> Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

по делу № 2-44/2020 по иску о признании незаконным приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности требование работника о возмещении расходов на оплату услуг представителя и о возмещении транспортных расходов удовлетворено в части<sup>1</sup>.

Если с иском к работнику обращается работодатель, норма ст. 393 ТК РФ на такую ситуацию не распространяется (равно как не действует и часть этого правила в виде освобождения от уплаты государственной пошлины при обращении в суд – ст. 333.36 Налогового кодекса Российской Федерации<sup>2</sup>). Например, Первый кассационный суд общей юрисдикции в определении от 19.02.2020 № 88-4164/2020 признал правильным взыскание с работника расходов на оплату услуг представителя, государственной пошлины по требованию работодателя о возмещении ущерба, которое было удовлетворено частично<sup>3</sup>. П. С. Барышников квалифицирует примеры отказа во взыскании с работников-ответчиков судебных расходов как ошибочные [3].

Для обращения в суд с трудовым спором также характерно использование отдельных специфических способов защиты нарушенных трудовых прав (например, восстановление на работе, отмена или определение судом недостающих или спорных договорных условий), имеет место и установление специальных сроков для обращения в суд за защитой нарушенных прав, свобод и охраняемых законом интересов (ст. 392 ТК РФ), которые законодателем к срокам исковой давности не отнесены.

Сказанное демонстрирует публично-частную природу защиты трудовых прав как конституционных (основополагающих). Как верно отметила И.А. Костян, трудовому праву одинаково свойственны черты как публичного, так и частного права, но оно, являясь самостоятельной отраслью права, ни к одному из них в полной мере не относится [4]. Поэтому в индивидуальных трудовых спорах независимо от их институциональной принадлежности подчас ярко проявляются публичные начала [5].

Хотя в п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» дано разъяснение применять его так же, как и частноправовой срок исковой давности – только по настоянию работодателя (если ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд)<sup>4</sup>, позднее в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» (п. 16) дополнительно обращено внимание судов на необходимость при пропуске этого срока тщательно исследовать все обстоятельства, послужившие этому причиной.

Пленум отметил, что для принятия решения о восстановлении пропущенного срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора необходимо проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших работнику своевременно обратиться за судебной защитой. Например, суд должен счесть уважительной причину пропуска срока на обращение в суд при условии своевременного обращения работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в государственную инспекцию труда, которыми принималось соответствующее решение, обязывающее работодателя устранить нарушение трудовых прав работника и порождающее у работника правомерные ожидания того, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке<sup>5</sup>.

Таким образом, исходя из особой природы сроков защиты трудовых прав, в которых ярко проявляется публично-правовое регулирование, у суда возникают специфические обязанности всемерно содействовать защите работника, что отдельными практикующими юристами комментируется как привилегированное положение работника в трудовом споре и является еще одной неписанной особенностью этой разновидности дел.

<sup>1</sup> Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

<sup>2</sup> Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.

<sup>3</sup> Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>4</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6; 2007. № 3.

<sup>5</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.

**О трудовых спорах отдельных категорий.** По части первой ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе. Следовательно, восстановление (заметим, не в должности, а именно на работе, что очень актуально для споров о сокращении работника) суд производит и в случае выявленной судом незаконности перевода. В ч. 1 ст. 106 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» также закреплено, что требование о восстановлении на работе может касаться незаконно уволенного или переведенного работника.<sup>1</sup>

В соответствии со ст. 211 ГПК РФ немедленному исполнению подлежит решение суда о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев и решение о восстановлении на работе. Следовательно, в ст. 211 ГПК РФ имеется термин, который необходимо системно истолковывать и распространять его в том числе на случаи незаконного перевода работника. Аналогичная ситуация и со специальным сроком для рассмотрения дела о восстановлении на работе, установленного в один месяц частью 2 ст. 154 ГПК РФ.

Проблема толкования имеется и в предусмотренной ст. 211 ГПК РФ норме о немедленной выплате работнику по решению суда заработной платы, определенной судом за период не более трех месяцев: получается, что по ч. 1 ст. 129, ст. 165, ст. 234 и ст. 394 ТК РФ присужденный работнику заработок за все время вынужденного прогула или разница в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы также нужно обращать к немедленному исполнению. Однако мало того, что не все суды так понимают соотношение трудового и процессуального законов, но нет и ясности, за какие именно три максимально возможных месяца суд должен присудить заработную плату работнику к немедленной выдаче, если исковой период был больше этого промежутка времени. В ситуации, когда в пользу истца подлежит начислению средняя заработная плата, проблемы нет, но если истребована разная оплата труда за конкретные периоды времени (а давность таких исков по ст. 392 ТК РФ составляет один год), то какие именно три месяца обращать к немедленному исполнению – неясно.

Специфично и то, что поворот исполнения решения суда (обратное взыскание) по делам о взыскании денежных сумм по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, допускается в кассационном или надзорном порядке только в случаях, когда отменяемое судебное постановление принято на основании оценки действий самого истца, прямо указанных в законе (по части третьей ст. 445 ГПК РФ это случаи, когда отмененное решение суда было основано на сообщенных истцом ложных сведениях или представленных им подложных документах). Это ограничивающее возможности работодателя правило о невозможности поворота исполнения не действует на стадии апелляции, но зато применимо также к случаю пересмотра решения суда по вновь открывшимся или новым обстоятельствам, когда отмененное решение суда не основано на сообщенных гражданином ложных сведениях (представленных им подложных документах) и трудовые отношения их сторонами не оспариваются<sup>2</sup>.

Особенностью некоторых трудовых споров является и уникальное отступление от принципов состязательности и равноправия сторон. Так, по ч. 3 ст. 197 ГПК РФ суд при принятии решения может выйти за пределы заявленных истцом требований в случаях, предусмотренных федеральным законом. В абзаце втором п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19.12.2003 № 23 «О судебном решении» установлено, что выйти за пределы заявленных требований – это значит разрешить требование, которое не заявлено, либо удовлетворить требование в большем размере, чем оно было определено самим истцом.<sup>3</sup> Однако процессуальный закон в буквальном его прочтении не предоставляет суду полномочий по изменению по своему усмотрению основания и предмета иска с целью выбора иного способа защиты, в том числе более эффективного<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ. 2007. № 41. Ст. 4849.

<sup>2</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 10.03.2022 № 10-П «По делу о проверке конституционности абзаца второго части третьей статьи 445 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.Н. Елисеева» // Собрание законодательства РФ. 2022. № 12. Ст. 1949.

<sup>3</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 2.

<sup>4</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2019) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 25.12.2019) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2020. № 6, № 7.

Например, из содержания частей первой и второй ст. 394 ТК РФ следует, что обязанность суда взыскать в пользу работника его средний заработок за все время вынужденного прогула или разницу в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными не зависит напрямую от содержания иска работника, если последний заявил требование о восстановлении на работе (или только признании увольнения или перевода на другую работу незаконными).

Однако, например, когда работник попросил суд выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула (буквально как указано в ст. 394 ТК РФ), а суд ошибочно присудил истцу заработную плату только по день восстановления на работе, такое решение фактически изменяет исковые требования в сфере действия одной нормы права<sup>1</sup>, а не выходит за ее пределы с целью дополнить требования работника взаимосвязанными способами защиты его трудовых прав, которые он, видимо, по своему незнанию не указал. В приведенном примере нет ясности в том, что суд имеет в виду – дату его собственного решения о восстановлении на работе или же реальный день, когда работник получит исполнение такого решения, и поскольку первый вариант не дополняет, а изменяет второй и может при этом ограничивать права работника, верным следует считать второй способ защиты права (вид требования), четко указанный в законе.

**О специфике доказывания суду отдельных обстоятельств в индивидуальном трудовом споре.** Как верно отмечают М. М. Ненашев и В. В. Слеженков, работник в трудовом споре является более слабой стороной, следовательно, сомнения в должном исполнении работодателем своих обязанностей по отношению к работнику следовало бы истолковывать в пользу последнего [6]. Пока это правило не введено в трудовое законодательство в качестве общего, однако все чаще встречается в различных своих проявлениях.

В соответствии с частью 1 статьи 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. Для трудовых споров соответствующим федеральным законом является ТК РФ, который относительно каких-либо особенностей рассмотрения отдельных видов таких споров либо общих правил не содержит.

Тем не менее, суды обладают правом толкования положений трудового законодательства, а Верховный Суд РФ – особой возможностью давать разъяснения нижестоящим судам для обеспечения единства правоприменения.

О. В. Баулин, отмечая, что один из вариантов формирования такого рода правоприменительных положений – не нормой права, а разъяснениями высшей судебной инстанции, вызывает определенные сомнения, тем не менее, соглашается с тем, что подчас иной вариант регулирования соответствующей группы общественных отношений отсутствует [7]. На крайне активную роль Верховного Суда РФ справедливо обратили внимание С.Ю. Головина и Н.Л. Лютов [8].

О. В. Беляковская (Ерофеева) выделяет следующие презумпции, которые сформулированы по трудовым делам Верховным Судом РФ: 1) если работник фактически приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется, а отсутствующий письменный трудовой договор должен быть надлежаще оформлен, так как уже является заключенным (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15<sup>2</sup>); 2) по делам о восстановлении на работе лица, уволенного по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания расторжения трудового договора и соблюдение предусмотренного порядка увольнения возлагается на работодателя (п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», далее ПП ВС РФ № 2). Этим автором также предложена к обсуждению и легализации презумпция дискриминации работника по признаку его инвалидности [9].

<sup>1</sup> Определение Верховного Суда РФ от 21.09.2012 № 26-КГПР12-7 // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.

М. О. Буянова в связи со сказанным верно отмечает, что если окончание трудовых отношений состоялось по инициативе работодателя, обязанность по доказыванию смещается на него. В другую сторону эта обязанность смещается при рассмотрении споров о расторжении трудового договора по инициативе работника, если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию (п. 22 ПП ВС РФ № 2) – доказывать незаконное понуждение к увольнению будет сам работник [10].

Прекращение трудового договора не по инициативе его сторон обязанности по доказыванию не перераспределяет, так же, как и в спорах о признании отношений трудовыми, если они возникли на основании гражданско-правового договора, при взыскании задолженности по заработной плате при недолжном оформлении условия о ее реальном размере. Однако если для увольнения работника требовалось согласие профсоюза, наличие такого согласия, а также его соответствие тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об окончании трудовых отношений доказывает работодатель (п. 24 ПП ВС РФ № 2).

Работодатель также должен представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора в порядке ст. 74 ТК РФ явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. В соответствии с п. 23 и п. 53 ПП ВС РФ № 2 работодатель обязан доказать законность и обоснованность объявленного работнику дисциплинарного взыскания, а также представить доказательства, свидетельствующие о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

В соответствии с п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52<sup>1</sup> в индивидуальном трудовом споре о возмещении ущерба работником работодателю у последнего имеется обязанность доказать, в частности, отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда; вину работника в причинении ущерба; причинную связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба и его размер; правомерность подписания договора о полной материальной ответственности. Однако при наличии недостачи и надлежащем заключении договора о полной ответственности за ущерб работодателю уже материально ответственный работник обязан доказать отсутствие своей вины.

В п. 8 этого же постановления приведены обстоятельства, которые работодатель должен доказывать при рассмотрении дела о возмещении причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном размере.

Необходимо упомянуть и Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда»<sup>2</sup>, где согласно п. 12 постановления вина в причинении морального вреда предполагается, пока причинителем не доказано обратное.

В продолжение этих общих тезисов п. 46 постановления определяет, что при разрешении исковых требований о компенсации морального вреда, причиненного повреждением здоровья или смертью работника при исполнении им трудовых обязанностей вследствие несчастного случая на производстве бремя доказывания исполнения возложенной на него обязанности по обеспечению безопасных условий труда и отсутствия своей вины в необеспечении безопасности жизни и здоровья работников лежит на работодателе. Не подлежит компенсации только моральный вред, причиненный правомерными действиями (п. 13 цитируемого постановления).

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.

<sup>2</sup> Российская газета. 2022. № 267.

**Список источников**

1. Ливиева Г. С. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в суде // Юстиция. 2019. № 1. С. 22–28.
2. Ставцева А. И. Трудовые споры и право на судебную защиту // Журнал российского права. 1998. № 8. С. 13–26.
3. Барышников П. С. Классификация оснований к отмене судебных постановлений по трудовым делам в апелляционном порядке // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 4. С. 58–64.
4. Костян И. А. Об особенностях рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Судья. 2014. № 9. С. 21–26.
5. Драчук М. А. Публичные начала в трудовом споре как причина федеральной юрисдикции // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 20–21.
6. Ненашев М. М., Слеженков В. В. Споры о размере заработной платы: некоторые практические вопросы // Право и экономика. 2021. № 10. С. 56–62.
7. Баулин О. В. Изменение бремени доказывания и фактической ситуации в доказывании при разбирательстве гражданских дел // Вестник гражданского процесса. 2019. № 1. С. 124–132.
8. Головина С. Ю., Лютов Н. Л. Верховный Суд Российской Федерации – законодатель в сфере трудового права? // Журнал российского права. 2022. № 10. С. 52–67.
9. Беляковская (Ерофеева) О. В. Особенности распределения обязанностей по доказыванию по трудовым спорам о дискриминации по признаку инвалидности // Социальное и пенсионное право. 2021. № 2. С. 27–32.
10. Буянова М. О. Проблемы доказательств и доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. 2014. № 3. С. 59–85.

**References**

1. Livieva G. S. Features of consideration and resolution of individual labor disputes in court. *Justice*. 2019;(1):22–28. (In Russ.)
2. Stavtseva A. I. Labor disputes and the right to judicial protection. *Journal of Russian Law*. 1998;(8):13–26. (In Russ.)
3. Baryshnikov P. S. Classification of grounds for the cancellation of judicial decisions on labor cases on appeal. *Actual problems of Russian law*. 2015;(4):58–64. (In Russ.)
4. Kostyan I. A. On the specifics of the consideration of individual labor disputes. *Judge*. 2014;(9):21–26. (In Russ.)
5. Drachuk M. A. Public beginnings in a labor dispute as a cause of federal jurisdiction. *Labor law in Russia and abroad*. 2015;(2):20–21. (In Russ.)
6. Nenashev M. M., Shaddenkov V. V. Disputes about the amount of wages: some practical issues. *Law and economics*. 2021;(10):56–62. (In Russ.)
7. Baulin O. V. Change in the burden of proof and the actual situation in proving in the proceedings of civil cases. *Bulletin of Civil Procedure*. 2019;(1):124–132. (In Russ.)
8. Golovina S. Yu., Lyutov N. L. Supreme Court of the Russian Federation – legislator in the field of labor law? *Journal of Russian Law*. 2022;(10):52–67. (In Russ.)
9. Belyakovskaya (Erofeeva) O. V. Features of the distribution of duties for proving labor disputes on discrimination on the basis of disability. *Social and pension law*. 2021;(2):27–32. (In Russ.)
10. Buyanova M. O. Problems of evidence and proof in the consideration of individual labor disputes. *Labor law*. 2014;(3):59–85. (In Russ.)

**Информация об авторе**

М. А. Драчук – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового и социального права Омского государственного университета им. Ф. М. Достоевского.

**Information about the author**

M. A. Drachuk – Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Labor and Social Law of Dostoevsky Omsk State University.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares that there is no conflict of interest

Статья поступила в редакцию 16.05.2023; одобрена после рецензирования 28.05.2023; принята к публикации 29.05.2023.

The article was submitted 16.05.2023; approved after reviewing 28.05.2023; accepted for publication 29.05.2023.