



КОМІТЕТ НААУ
З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

МЕТОДИЧНИЙ МАТЕРІАЛ
**ДОКАЗИ ТА ДОКАЗУВАННЯ
У ТРУДОВИХ СПОРАХ**



Київ – 2026



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

Комітет з питань трудових спорів

ДОКАЗИ ТА ДОКАЗУВАННЯ У ТРУДОВИХ СПОРАХ

МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ АДВОКАТІВ

**Київ
2026**

Колектив авторів:

Вікторія Поліщук — адвокат, голова Комітету НААУ з питань трудового права, медіатор, лектор Вищої школи адвокатури, сертифікований тьютор від Ради Європи, викладач Університету економіки та права «КРОК», керівник Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, e-mail: dovirytel@gmail.com;

Дмитро Навроцький — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, лектор Вищої школи адвокатури, e-mail: d.m.navrotskiy@gmail.com;

Наталія Кайда — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, лектор Вищої школи адвокатури, доктор юридичних наук, науковий співробітник Інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, тренер, розробник програм Української школи урядування, член Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, e-mail: nataliakaida84@gmail.com;

Ірина Василик — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, кандидат історичних наук, проректор ВША НААУ, доцент, керівник науково-методичного Центру досліджень адвокатури і права НААУ, член Експертної та Науково-консультативної ради НААУ, експерт з історії адвокатури України та правил адвокатської етики, e-mail: iryna_vasylyk@ukr.net;

Ганна Лисенко — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, член Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, e-mail: g.lysenko29@gmail.com;

Олексій Погрібняк — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, e-mail: alexeyprogrebnyak@meta.ua;

Наталія Червко — адвокат, медіатор, член Комітету НААУ з питань трудового права, лектор Вищої школи адвокатури, кандидат наук з державного управління, доцент кафедри публічного управління, права та гуманітарних наук Херсонського державного аграрно-економічного університету, член Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, e-mail: advokat.ncherevko@gmail.com;

Алла Андрушко — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, член Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, e-mail: Alla_Andrushko@ukr.net.

Д63 Докази та доказування у трудових спорах / В. Поліщук, Д. Навроцький, Н. Кайда, І. Василик, Г. Лисенко, О. Погрібняк, Н. Червко, А. Андрушко. Х. : ФАКТОР-МЕДІА, 2026. 74 с.

ISBN 978-966-180-756-2 (PDF)

Методичні матеріали мають сприяти формуванню системного та практично орієнтованого підходу до питань доказів і доказування у трудових спорах. У роботі узагальнено положення цивільного процесуального та трудового законодавства, проаналізовано актуальну судову практику, а також наведено практичні рекомендації щодо використання різних видів доказів — письмових, електронних, висновків експертів і показань свідків.

Методичні матеріали адресовані адвокатам, суддям, науковцям, слухачам Вищої школи адвокатури, а також усім фахівцям, які працюють у сфері трудового права і зацікавлені в удосконаленні навичок процесуального доказування. Запропонований матеріал стане корисним практичним інструментом у щоденній адвокатській діяльності та сприятиме підвищенню якості правничої допомоги у трудових спорах.

УДК 349.2:347.94](477)

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ДОКАЗІВ І ПОРЯДОК ДОКАЗУВАННЯ У ТРУДОВИХ СПОРАХ	6
1.1. Поняття та види доказів у трудових спорах	6
1.2. Підстави звільнення від доказування	12
1.3. Подання доказів.....	18
1.4. Витребування доказів.....	21
1.5. Питання доказів, отриманих з окупованих територій	24
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КОЖНОГО ДОКАЗУ ПІД ЧАС НАДАННЯ ПРАВНИЧОЇ ДОПОМОГИ ДЛЯ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОГО ЗАХИСТУ КЛІЄНТІВ	27
2.1. Значення письмових доказів у трудових спорах	27
2.2. Електронні докази у трудових спорах: електронні документи, вебсайти, текстові, голосові та мультимедійні повідомлення, бази даних та інші дані в електронній формі.....	31
2.3. Значення та роль висновків експертів у трудових відносинах	37
2.4. Показання свідків як докази у трудових спорах	39
РОЗДІЛ 3. ВИКОРИСТАННЯ ДОКАЗІВ ТА ДОКАЗУВАННЯ В ОКРЕМИХ ВИДАХ ТРУДОВИХ СПОРІВ	41
3.1. Докази та доказування у справах про застосування дисциплінарних стягнень.....	41
3.2. Докази та доказування у справах про поновлення на роботі.....	49
3.3. Докази та доказування у справах про встановлення фактів трудових відносин	55
3.4. Трудові спори у закладах освіти.....	68
ВИСНОВКИ	71
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	73

ВСТУП

Доказування є центральним елементом будь-якого судового процесу, а в трудових спорах воно набуває особливої ваги з огляду на соціальну природу трудових правовідносин, нерівність сторін та підвищені стандарти захисту прав працівника. Саме від якості зібраних, поданих і належно оцінених доказів залежить можливість ефективного відновлення порушених трудових прав, справедливості судового рішення та довіра до правосуддя загалом.

Сучасна практика розгляду трудових спорів в Україні характеризується значною різноманітністю категорій справ, ускладненням фактичних обставин, активним використанням електронних засобів комунікації, а також постійними змінами законодавства і процесуальних підходів. Воєнний стан, цифровізація кадрового документообігу, поява нових форм зайнятості, поширення прихованих трудових відносин та зростання кількості спорів щодо дискримінації, мобінгу, дисциплінарної відповідальності і поновлення на роботі зумовлюють підвищені вимоги до професійної підготовки адвокатів у сфері доказування.

Особливість трудових спорів полягає в тому, що тягар доказування у багатьох випадках покладається саме на роботодавця, однак на практиці працівник часто опиняється в ситуації обмеженого доступу до доказів, які перебувають у володінні іншої сторони. Це вимагає від адвоката глибокого розуміння процесуальних механізмів подання та витребування доказів, підстав звільнення від доказування, правил оцінки доказів, а також уміння стратегічно будувати доказову позицію з урахуванням судової практики Верховного Суду.

Метою цього методичного матеріалу є формування системного та практично орієнтованого підходу до питань доказів і доказування у трудових спорах. У роботі узагальнено положення цивільного процесуального та трудового законодавства, проаналізовано актуальну судову практику, а також наведено практичні рекомендації щодо використання різних видів доказів — письмових, електронних, висновків експертів і показань свідків.

Структура посібника побудована таким чином, щоб послідовно розкрити:

- загальні засади доказування у трудових спорах;

— особливості використання кожного виду доказів у професійній діяльності адвоката;

— специфіку доказування в окремих категоріях трудових справ, зокрема у справах про дисциплінарні стягнення, поновлення на роботі та встановлення факту трудових відносин.

Методичні рекомендації адресовані адвокатам, суддям, науковцям, слухачам Вищої школи адвокатури, а також усім фахівцям, які працюють у сфері трудового права і зацікавлені в удосконаленні навичок процесуального доказування. Авторський колектив сподівається, що запропонований матеріал стане корисним практичним інструментом у щоденній адвокатській діяльності та сприятиме підвищенню якості правничої допомоги у трудових спорах.

РОЗДІЛ 1.

ЗАГАЛЬНІ ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ДОКАЗІВ І ПОРЯДОК ДОКАЗУВАННЯ У ТРУДОВИХ СПОРАХ

1.1. Поняття та види доказів у трудових спорах

Докази у трудових спорах виконують фундаментальну роль у встановленні юридично значущих фактів, необхідних для вирішення конфліктів між працівником і роботодавцем. Вони слугують інструментом встановлення об'єктивної істини щодо дотримання трудової дисципліни, законності звільнень і дисциплінарних стягнень, нарахування заробітної плати, компенсацій та інших трудових прав.

Відповідно до ст. 76 Цивільного процесуального кодексу України¹ доказом визнається будь-який матеріальний або нематеріальний засіб, який дозволяє суду перевірити обставини, на які сторона посилається для підтвердження своїх вимог або заперечень. Тобто **доказові матеріали** – це джерела інформації, здатні встановити наявність або відсутність обставин, що мають юридичне значення, зокрема це:

- наявність трудових відносин;
- факт виконання трудових функцій;
- дотримання чи порушення трудової дисципліни;
- підстави звільнення;
- факт заподіяння матеріальної шкоди тощо.

Отже, у трудових спорах саме доказування фактичних обставин є основою для захисту прав працівника чи роботодавця, а тому адвокат повинен активно використовувати як письмові, так і електронні докази, пояснення сторін, внутрішні документи підприємства.

¹ Далі за текстом – ЦПК.

У справі «*Denisov v. Ukraine*» (Application no. 76639/11) ЄСПЛ наголосив на важливості належного доказування у справах, що стосуються трудових відносин, з огляду на їх вплив на права особи на працю та гідне ставлення.

Таким чином, доказова база у трудових спорах виступає ключовим механізмом захисту прав сторін та забезпечення об'єктивного й справедливого судового рішення.

Особливості доказування у трудових спорах обумовлені специфікою правовідносин між працівником і роботодавцем:

По-перше, роботодавець несе підвищений стандарт доказування, оскільки діє презумпція неправомірності звільнення: усі сумніви щодо законності розірвання трудового договору вирішуються на користь працівника. Обов'язок довести правомірність звільнення покладається на роботодавця (п. 23 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992, постанова Верховного Суду від 23.01.2018 у справі № 273/212/16-ц, постанова Верховного Суду від 03.07.2024 у справі № 761/970/22).

Це означає, що працівнику достатньо вказати на факт звільнення та його наслідки, тоді як роботодавець має довести законність підстав звільнення, дотримання процедури, відсутність дискримінації чи зловживання правом тощо. Таким чином, у справах про поновлення на роботі або зміну формулювання причин звільнення суди часто виходять із принципу соціальної захищеності працівника та зваженого підходу до доказів роботодавця.

Приклади:

Верховний Суд визнав звільнення працівника неправомірним, оскільки роботодавець не надав доказів, що підтверджують порушення працівником трудової дисципліни, а наказ про звільнення містив формулювання, які не відповідали встановленим фактам (постанова від 27.03.2024 у справі № 398/3493/22).

Верховний Суд підтвердив, що працівник має право посилалися на будь-які належні докази виконання трудових обов'язків, включно з електронними листами та свідченнями колег, у разі відсутності формального трудового договору (постанова від 02.04.2025 у справі № 758/4824/23).

По-друге, трудові спори характеризуються підвищеним рівнем процесуального патерналізму з боку суду.

Згідно зі ст. 81 ЦПК кожна сторона зобов'язана довести ті обставини, на які вона посилається, але водночас суд має право сприяти витребуванню доказів, якщо сторона не може отримати їх самостійно.

Суд відіграє активну роль у забезпеченні рівності сторін у доступі до доказів: за потреби він може витребувати документи від роботодавця, які перебувають у його розпорядженні та недоступні працівнику, тим самим запобігаючи односторонньому накопиченню доказів. Це положення підтверджується практикою КЦС ВС (постанова у справі № 369/12450/21 від 23.04.2025).

Адвокат повинен завчасно вказувати у позові або відзиві, які саме докази необхідно витребувати, та обґрунтовувати неможливість їх самостійного подання.

По-третє, у сучасних трудових спорах визнається допустимість електронних доказів, зокрема електронних листів, корпоративної переписки та даних із систем обліку робочого часу, що підтверджують виконання або невиконання трудових обов'язків.

ПИСЬМОВІ ДОКАЗИ У ТРУДОВИХ СПОРАХ

Письмові докази у трудових спорах становлять основу доказової бази, оскільки дозволяють встановити фактичні обставини, що мають юридичне значення для вирішення спору.

Класифікація письмових доказів:

1. *Документи, що підтверджують виникнення та зміст трудових відносин:* трудовий договір, накази про прийняття на роботу, посадові інструкції. Трудовий договір визначає обов'язки та права сторін, умови праці, оплату та тривалість роботи. Накази про прийняття підтверджують оформлення працівника, а посадові інструкції уточнюють функціональні обов'язки і сферу відповідальності. Наявність цих документів дозволяє суду встановити факт офіційного оформлення працівника та обсяг його трудових обов'язків.

2. *Документи, що підтверджують виконання трудових обов'язків та облік робочого часу:* таблиці обліку робочого часу, відомості про нарахування заробітної плати, розрахункові листки,

акти приймання виконаних робіт. Ці документи дають змогу суду перевірити фактичну присутність працівника на робочому місці, обсяг виконаної роботи та правильність нарахування заробітної плати. Табелі обліку часу та відомості про оплату є ключовими доказами у спорах про поновлення на роботі, неправомірне звільнення чи стягнення заборгованості.

3. *Документи щодо дисциплінарної відповідальності*: акти службових розслідувань, протоколи дисциплінарних комісій, накази про догану або звільнення. Такі документи дають суду змогу оцінити правомірність застосування дисциплінарних стягнень, дотримання процедурних норм і об'єктивність висновків роботодавця. При цьому важливо, щоб документи містили конкретні дати, підпис працівника про ознайомлення та детальний опис порушення.

4. *Кореспонденція та внутрішня документація*: службові листи, записки, електронні повідомлення (e-mail, корпоративні месенджери). Вони можуть підтверджувати наявність доручень, характер виконуваної роботи, конфліктні ситуації чи взаємодію працівника з керівництвом. Електронні документи визнаються допустимими доказами, якщо вони підтверджують фактичні обставини трудових відносин і відповідають вимогам автентичності.

5. *Локальні нормативні акти роботодавця*: колективний договір, положення про оплату праці, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про відрядження та інші внутрішні документи підприємства. Ці матеріали дозволяють суду оцінити дотримання роботодавцем встановлених правил і гарантій, перевірити законність нарахування зарплати, застосування премій чи санкцій, а також дотримання принципу рівності працівників.

Письмові докази у трудових спорах мають вирішальне значення для встановлення фактів і правомірності рішень сторін. Їх ефективність залежить від належного оформлення, достовірності та відповідності фактичним обставинам. За загальним правилом письмові докази мають перевагу над показами свідків. Разом з тим *Верховний Суд у постанові від 15.01.2025 у справі № 453/94/23 скасував рішення судів першої та апеляційної інстанцій, за якими було визнано доведеною обставину у справі тільки на підставі доводів відповідача та наданої ним довідки, який був зацікавлений у такій інформації, що є порушенням принципу змагальності сторін.*

РЕЧОВІ ДОКАЗИ У ТРУДОВИХ СПОРАХ

Речові докази являють собою фізичні або матеріальні об'єкти, що можуть підтвердити фактичні обставини, значущі для вирішення трудового спору (ст. 97 ЦПК). На відміну від письмових, речові докази не завжди безпосередньо містять інформацію у текстовій формі, проте вони дають суду можливість об'єктивно оцінити ситуацію та встановити факти, що мають юридичне значення.

Основні категорії речових доказів у трудових спорах

1. *Матеріальні носії інформації*: журнали обліку робочого часу можуть підтвердити фактичну присутність працівника на робочому місці або його відсутність; робочі зошити та виробничі журнали демонструють виконання конкретних завдань, обсяг роботи та строки виконання; перепустки та пропуски на підприємство допомагають встановити фактичний режим перебування на робочому місці; системи відеоспостереження документують фактичну поведінку працівника та дотримання ним правил внутрішнього трудового розпорядку.

2. *Технічні записи*: аудіо- та відеозаписи, які фіксують події, що сталися на робочому місці, і можуть підтвердити порушення трудової дисципліни або інших трудових норм (запис службових нарад; відеофіксація робочого процесу; аудіозаписи розмов, що мають відношення до виконання трудових обов'язків).

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ДОКАЗІВ

Використовуючи докази у трудових спорах, слід враховувати кілька принципових аспектів.

1. *Належність доказу*. Належним вважається доказ, який має прямий або опосередкований зв'язок із предметом доказування. У трудових спорах доказ повинен підтверджувати:

- наявність або відсутність трудових відносин;
- виконання або невиконання трудових обов'язків;
- правомірність застосування дисциплінарного стягнення чи звільнення;
- нарахування та виплату заробітної плати і компенсацій;
- інші обставини, що мають юридичне значення для спору.

Наприклад, табелі обліку робочого часу, накази про звільнення, електронні листи та документи, підписані КЕП, зазвичай вважаються належними доказами, оскільки вони прямо пов'язані з фактичними обставинами трудових відносин.

2. Допустимість. Допустимість доказів означає, що вони були отримані законним шляхом, без порушення прав учасників процесу. У трудових спорах до допустимих доказів належать:

- документи та матеріали, витребувані відповідно до процесуального законодавства;
- письмові та електронні документи, створені у звичайному порядку ведення діловодства;
- свідчення осіб, які мають право на їх надання;
- експертні висновки, складені відповідно до методичних та законодавчих вимог.

Недопустимими є докази, отримані з порушенням закону, шляхом тиску, примусу або шляхом вторгнення в приватне життя працівника, а також документи, створені незаконно або з фальсифікацією.

3. Достовірність. Важливо, щоб речовий доказ зберігав первісний стан і не був змінений чи викривлений.

4. Взаємозв'язок з іншими доказами. Речові докази найчастіше використовуються разом із письмовими документами, показаннями свідків або експертними висновками для формування комплексної доказової бази.

Суд у трудових спорах надає пріоритет письмовим та електронним доказам над усними свідченнями.

Наприклад:

— у постанові Верховного Суду від 16.06.2021 у справі № 760/17381/19 суд визнав табелі обліку робочого часу та електронне листування належними та достатніми доказами фактичного виконання трудових обов'язків;

— у постанові Верховного Суду від 28.03.2024 у справі № 420/22052/23 наголошено на необхідності надання роботодавцем документів, що підтверджують законність дисциплінарного стягнення, і на пріоритеті письмових наказів над свідченнями керівництва.

Отже, доказування у трудових спорах має комплексний і водночас соціально орієнтований характер, що зумовлено необхідністю забезпечення балансу між інтересами працівника та роботодавця. Таким чином, належне формування та оцінка доказової бази у трудових спорах є ключовим чинником ефективного захисту трудових прав. Водночас не всі обставини підлягають доказуванню — законодавство та судова практика визначають випадки, коли певні факти визнаються очевидними або такими, що не потребують додаткового підтвердження. Ці підстави звільнення від доказування є важливим елементом процесуальної економії та забезпечення ефективності судового розгляду, що потребує окремого аналізу.

1.2. Підстави звільнення від доказування

Забезпечення справедливого та обґрунтованого судового рішення неможливе без правильного визначення кола фактів (обставин), що підлягають доказуванню під час розгляду справи. Саме ці факти складають предмет доказування, що має ключове значення для встановлення істини у процесі та захисту прав і законних інтересів сторін.

Правильне вирішення справи по суті, захист прав та інтересів громадян і юридичних осіб можливі тільки за умови, що суд правильно визначить коло фактів, які повинні бути доказані у процесі судового розгляду. Факти, які повинні бути встановлені у справі, утворюють предмет доказування.

У ст. 13 ЦПК встановлено, що суд розглядає справи не інакше як за зверненням особи, поданим відповідно до цього Кодексу, у межах заявлених нею вимог і на підставі доказів, поданих учасниками справи або витребуваних судом у передбачених у цьому Кодексі випадках.

***Доказами** є будь-які дані, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин (фактів), що обґрунтовують вимоги і заперечення учасників справи, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи (ст. 76 ЦПК).*

***Предметом доказування** є обставини, що підтверджують заявлені вимоги чи заперечення або мають інше значення для роз-*

гляду справи і підлягають встановленню під час ухвалення судового рішення.

Сторони мають право обґрунтовувати належність конкретного доказу для підтвердження їхніх вимог або заперечень. Право сторін подавати докази на власний розсуд забезпечує і принцип безсторонності сторін.

Водночас відповідно до ст. 89 ЦПК кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень, крім випадків, установлених у цьому Кодексі.

ЩОДО ПІДСТАВ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД ДОКАЗУВАННЯ

Для прикладу, у справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача.

Згідно зі ст. 4 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» дія Закону поширюється і на трудові відносини.

У ст. 2-1 Кодексу законів про працю України¹ забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Натомість судова практика свідчить про те, що частіше саме на позивача (працівника) покладають обов'язок доведення факту дискримінації у трудових відносинах, а не лише надання фактичних даних.

¹ Далі за текстом – КЗпП.

Для прикладу, у постанові Житомирського апеляційного суду № 296/8997/23 від 23.01.2024 суд робить висновок: «З врахуванням того, що позивачкою не надано доказів, а зі змісту позовних вимог не вбачається, що її обмежено у трудових правах в будь-якій формі, що відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» можна вважати дискримінацією, а тому позовні вимоги в цій частині не підлягають задоволенню».

У постанові Харківського апеляційного суду № 638/17/22 від 13.02.2024, відмовляючи в скарзі, суд вказав, що доказів на підтвердження наявності ознак дискримінації в розумінні ст. 2-1 КЗпП позивачем не надано.

Тобто суди все ж таки в першу чергу вимагають саме від позивача доведення фактів дискримінації, хоча законодавство фактично звільняє працівника, який є позивачем, від такого доказування. Можна припустити, що таке формулювання позиції судів не зовсім правильне, у таких випадках слід було б вказувати, що роботодавець спростував доводи позивача та довів відсутність фактів дискримінації.

Водночас у справах, що впливають із трудових відносин, тягар доказування правомірності прийнятих рішень, вчинених дій покладається, як правило, на роботодавця (постанова Верховного Суду від 13.11.2019 у справі № 207/1385/16-ц).

У постанові Верховного Суду від 09.02.2022 у справі № 501/3604/18 суд вказує, що за змістом п. 2 ст. 9 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця 1982 року, яку ратифіковано постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-ХІІ, щоб тягар доведення необґрунтованого звільнення не лягав лише на працівника, тягар доведення наявності законної підстави для звільнення, як це визначено у ст. 4 цієї Конвенції, лежить на роботодавцеві.

Саме на роботодавцеві лежить обов'язок надати докази фактів винного вчинення працівником дисциплінарного проступку. Такого висновку дійшов Верховний Суд у постанові від 22.07.2020 у справі № 554/9493/17.

Тож із практики Верховного Суду у трудових спорах працівник фактично звільняється від доказування, а цей тягар перекладається на роботодавця, який прийняв оскаржуване рішення.

ЩОДО ПІДСТАВ ЗВІЛЬНЕННЯ СТОРІН ВІД ДОКАЗУВАННЯ

У ст. 82 ЦПК встановлено *підстави звільнення від доказування*, а саме:

— обставини, які визнаються учасниками справи, не підлягають доказуванню, якщо суд не має обґрунтованого сумніву щодо достовірності цих обставин або добровільності їх визнання. Обставини, які визнаються учасниками справи, зазначаються в заявах по суті справи, поясненнях учасників справи, їхніх представників. Визнання таких фактів може також бути оголошено усно під час судового засідання;

— обставини, визнані судом загальновідомими, не потребують доказування.

До прикладу: стан війни, історичні факти, оголошений карантин, природний катаклізм, офіційний курс гривні станом на певну дату тощо.

Вищевикладене дає підстави стверджувати, що до загальновідомих обставин необхідно включати як факти, що відомі широкому колу осіб, так і факти, відомості про які можуть бути отримані судом із надійних і загальнодоступних джерел у процесі розгляду спору в суді (офіційні сайти органів державної влади, установ та організацій, ЗМІ тощо).

Натомість слід відрізнити загальновідомий факт та суб'єктивні думки, висвітлені в ЗМІ чи на офіційних вебсайтах. Тобто сторони повинні ретельно досліджувати відомості, які вважають загальновідомими;

— обставини, встановлені рішенням суду у господарській, цивільній або адміністративній справі, що набрало законної сили, не доказуються при розгляді іншої справи, у якій беруть участь ті самі особи або особа, щодо якої встановлено ці обставини, якщо інше не встановлено у законі;

— обставини, встановлені стосовно певної особи рішенням суду у господарській, цивільній або адміністративній справі, що набрало законної сили, не доказуються під час розгляду іншої справи;

— вирок суду в кримінальному провадженні, ухвала про закриття кримінального провадження і звільнення особи від кримінальної відповідальності або постанова суду у справі про адміністративне правопорушення, які набрали законної сили, є обов'язковими

для суду, що розглядає справу про правові наслідки дій чи бездіяльності особи, стосовно якої ухвалений вирок, ухвала або постанова суду, лише в питанні, чи мали місце ці дії (бездіяльність) та чи вчинені вони цією особою.

Найпоширенішим є саме **визнання судом преюдиційного факту** — *тобто факту, встановленого у судовому рішенні, яке набрало законної сили*. Преюдиційного значення набувають лише встановлені у судовому рішенні факти, а не правові висновки суду або результат розгляду конкретної справи.

На користь такого висновку свідчить ч. 7 ст. 78 ЦПК, відповідно до якої правова оцінка, надана судом факту під час розгляду іншої справи, не є обов'язковою для суду (постанова Верховного Суду від 03.08.2022 у справі № 160/5671/21).

Преюдиційність у процесуальному праві має вираження у вигляді обов'язку суду, який розглядає справу, прийняти без перевірки та доказів факти, які раніше вже були встановлені набутим законної сили судовим рішенням або вирокком в іншій справі. Преюдиційність дає змогу уникнути ухвалення суперечливих судових рішень щодо того ж питання та вирішувати справи з найменшими витратами часу й засобів (постанова Верховного Суду від 06.09.2022 у справі № 640/10625/21).

До прикладу, рішенням Жовтневого районного суду м. Дніпропетровська від 14.12.2021 у справі № 201/5940/21 скасовано наказ роботодавця про звільнення працівника за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП (систематичне невиконання працівником обов'язків), на підставі того, що рішенням Самарського районного суду м. Дніпропетровська визнано незаконним та скасовано наказ, яким було оголошено дисциплінарне стягнення у вигляді догани, що виключає систематичність порушення дисципліни.

Також слід зазначити, що п. 13 ч. 1 ст. 40 КЗпП однією з підстав звільнення працівника визначає *набрання законної сили вирокком суду, яким працівника засуджено (крім звільнення від відбування покарання з випробуванням) за вчинення злочину проти основ національної безпеки України*. Тож наявність вироку буде преюдицією у випадку трудового спору.

ВСТАНОВЛЕННЯ ОБСТАВИН У ВИПАДКУ БЕЗДІЯЛЬНОСТІ СТОРОНИ

У ч. 4 ст. 81 ЦПК передбачено, що у разі посилання учасника справи на невчинення іншим учасником справи певних дій або відсутність певної події суд може зобов'язати такого іншого учасника справи надати відповідні докази вчинення цих дій або наявності певної події. У разі ненадання таких доказів суд може визнати обставину невчинення відповідних дій або відсутності події встановленою.

Можна враховувати цю норму, як підставу звільнення сторони від доказування обставин, які неможливо було встановити через невчинення дій. До прикладу, призначення судово-почеркознавчої експертизи наказу з підписом працівника, підпис якого працівник ставить під сумнів, а у випадку ненадання наказу для проведення експертизи це може слугувати визнанням факту невідписання спірного документа.

Таким чином, інститут звільнення від доказування у цивільному процесі має суттєве значення для ефективного та справедливого розгляду справ. Однак, незважаючи на встановлені у законі підстави, сторони повинні уважно досліджувати кожен з них та правильно обґрунтовувати їх застосування. Це дозволить уникнути процесуальних помилок та забезпечити належний рівень захисту своїх прав у суді.

Звільнення від доказування не означає автоматичного визнання позиції сторони, а лише фіксує ситуації, коли певні обставини вважаються встановленими без необхідності їх доведення в конкретному процесі.

Підставами такого звільнення є:

- визнання обставин сторонами;
- загальновідомість фактів;
- преюдиційність;
- вироки та рішення в інших юрисдикціях;
- законодавчо визначені випадки перекладення тягаря доказування.

Кожна з підстав має особливості застосування та процесуальні межі, які вимагають уважного аналізу зі сторони учасників справи. Неправильне тлумачення або ігнорування цих підстав може призвес-

ти до втрати процесуальної переваги або необхідності додаткового доказування.

Особливої уваги потребує питання співвідношення між законодавчими нормами, що звільняють від доказування, та підходами судової практики. На практиці трапляються випадки, коли попри наявність формальної підстави для звільнення від доказування суди фактично продовжують вимагати докази. Це вказує на необхідність чіткого й послідовного застосування законодавства у поєднанні з обґрунтованою позицією сторони.

У підсумку, використання інституту звільнення від доказування є не лише процесуальним правом, а й інструментом для побудови правильної правової позиції. Глибоке розуміння його підстав, умов застосування та меж дозволяє сторонам ефективніше реалізовувати свої права та досягати позитивного результату у судовому процесі.

1.3. Подання доказів

З огляду на те, що більшість трудових спорів розглядаються судами цивільної юрисдикції, ми будемо виходити саме з порядку процесуального регулювання цього питання, передбаченого у ЦПК.

Загальний порядок подання доказів у цивільному процесі визначений у ст. 83 ЦПК. За загальним правилом усі докази подаються до суду. Так, позивач зобов'язаний подати усі докази разом із позовною заявою, а відповідач або третя особа зобов'язані подати усі докази разом із відзивом та запереченнями третьої особи відповідно.

Разом з тим одразу вважаємо за необхідне звернути увагу на випадки неможливості подання доказів разом із позовом або із відзивом чи запереченнями третьої особи з різних причин. Така дія має відповідне процесуальне врегулювання. Помилковим також є висновки про те, що усі докази можуть подаватися в межах підготовчого провадження. Ця норма іноді трактується неправильно, і суди дуже часто відмовляють у долученні доказів, які могли бути відомі сторонам на етапі подання позову чи подання відзиву, а подаються вже з відповіддю на відзив чи запереченнями. Суди у більшості випадків доходять правильного висновку, що це вже є нові

докази і потрібно враховувати положення про порядок та строки подання відповідних доказів у справі.

Говорячи про випадки неможливості подання доказів разом із позовною заявою або відзивом, то вони регулюються положеннями ч. 8 ст. 83 ЦПК, згідно з якою докази, не подані у встановлений у законі або судом строк, до розгляду судом не приймаються, крім випадку, коли особа, яка їх подає, обґрунтувала неможливість їх подання у вказаний строк з причин, що не залежали від неї.

У більшості випадків учасники процесу безпідставно посилаються на цю норму, мотивуючи неподання доказів різними підставами. Але останні забувають про інші норми, зокрема передбачені у ст. 175, 178 ЦПК, — це вимоги до позовної заяви та відзиву.

Так, у п. 8 ч. 3 ст. 175 ЦПК передбачено, що позовна заява має містити перелік документів та інших доказів, що додаються до заяви; зазначення доказів, які не можуть бути подані разом із позовною заявою (за наявності). Аналогічні положення встановлено і для відзиву (п. 6 ч. 3 ст. 178 ЦПК). Тож ці положення потрібно застосовувати у системному зв'язку та одразу повідомляти суд про докази, які вам відомі і ви б хотіли долучити до матеріалів справи, але наявні обставини, які унеможливають це зробити на стадії подання позову чи відзиву. Так, наприклад, це може бути відповідь на адвокатський запит, матеріали іншої справи, судове рішення тощо. Головне, щоб ви надали докази, які підтверджують обставину отримання такого доказу і те, що у майбутньому ви плануєте її долучити до суду, після отримання. У тому випадку коли така процесуальна дія вами здійснена не буде, суд виправдано може відхилити ваші доводи про неможливість подання такого доказу разом із позовною заявою чи відзивом, бо у вас не було ще відповіді на руках.

Слід також звернути увагу, що ч. 8 ст. 83 ЦПК поширюється на випадки, коли докази не могли бути подані, бо вони стали відомі вже під час розгляду справи чи обміну процесуальними документами по суті. Зокрема, це можуть бути рішення суду, вирок у кримінальній справі, рішення Конституційного Суду України або експертні висновки з інших справ тощо.

Зазначені обставини також знаходять своє підтвердження у ч. 4 ст. 83 ЦПК, а саме: якщо доказ не може бути поданий у встановлений у законі строк з об'єктивних причин (тобто з відзивом

чи позовною заявою), учасник справи повинен про це письмово повідомити суд та зазначити: доказ, який не може бути подано; причини, з яких доказ не може бути подано у зазначений строк; докази, які підтверджують, що особа здійснила всі залежні від неї дії, спрямовані на отримання вказаного доказу. Положення цієї норми також поширюються і на випадки, коли відповідні докази витребовуються на підставі ухвали суду, але не можуть з тих чи інших причин бути надані на вимогу суду.

Одним винятком із правил є також положення ч. 7 ст. 83 ЦПК, коли зі зміною предмета або підстав позову або поданням зустрічного позову змінилися обставини, що підлягають доказуванню, суд залежно від таких обставин встановлює строк подання додаткових доказів. У цьому випадку суд ухвалою про прийняття зміни предмета чи призначення справи до розгляду встановлює новий строк для подання доказів з урахуванням обставин справи.

Звертаємо увагу на судову практику у деяких питаннях, пов'язаних із поданням доказів:

1) апеляційний суд із порушенням зазначених норм процесуального права прийняв як докази копії договорів купівлі-продажу від 12.08.2009 № 24-09/342 Мр, від 30.09.2009 № 30-09/342 Мр та копії контрактів від 08.09.2009 № А/09-26, від 19.08.2010 № 36-10, які не були подані до суду першої інстанції. Мотиви апеляційного суду щодо підстав прийняття доказів на стадії апеляційного перегляду справи у оскарженій постанові не викладено, що може свідчити про відсутність виняткових випадків, унаслідок яких позивач був позбавлений можливості надати ці докази до суду першої інстанції з причин, що об'єктивно не залежали від нього (постанова Верховного Суду від 13.01.2021 у справі № 264/949/19);

2) з матеріалів справи вбачається, що 01.08.2018 представник позивача до суду першої інстанції подав клопотання про долучення доказів до матеріалів справи, зокрема висновку експерта від 16.07.2018 № 8-4/1213, отриманого в межах кримінального провадження, а також копій договорів купівлі-продажу спірних квартир. Враховуючи, що експертний висновок було виготовлено 16.07.2018, позивач не мав об'єктивної можливості подати його одночасно із позовною заявою у квітні 2018 року, про що і повідомив суд у своєму клопотанні від 01.08.2018. З огляду на вказане зазначений доказ був прийнятий судом до розгляду відповідно

до вимог процесуального законодавства (постанова Верховного Суду від 21.04.2021 у справі № 760/10998/18);

3) Верховний Суд звернув увагу, що зазначена законодавча регламентація відповідає процедурі повного розкриття доказів (discovery). По суті, зазначені норми спрямовані на зміщення акценту зі стадії розгляду справи на стадію підготовчого провадження, під час якого і мають відбуватися збір процесуального матеріалу і так званий обмін змагальними паперами, що забезпечує розгляд справи в розумні строки. Це свідчить про посилення ролі підготовчого провадження у структурі загального позовного провадження цивільного судочинства в Україні саме в суді першої інстанції.

«...Апеляційний суд безпідставно, не мотивувавши, прийняв на стадії апеляційного перегляду справи нові докази, які вплинули на вирішення справи, а саме вимогу про усунення порушення основного зобов'язання, висновок про оцінку будинку та земельної ділянки, які вплинули на вирішення справи і відсутність яких позивач доводив як підставу для задоволення його позову. При цьому відповідач жодним чином не мотивував неможливість подання таких суттєвих доказів у суді першої інстанції. Апеляційний суд на порушення наведених вище норм процесуального права, приймаючи від відповідача нові суттєві докази, які не були подані до суду першої інстанції, не навів мотивів такого рішення ні окремим процесуальним документом, ні у своїй постанові по суті спору» (постанова Верховного Суду від 24.07.2024 у справі № 646/857/18);

4) доводи про те, що ЦПК України не містить імперативних положень про те, що подання доказів має бути здійснено виключно у формі клопотання учасника справи, не спростовують висновків судів, що у разі пропуску строку подання доказів учасник справи має навести поважні причини такого пропуску (постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 26.08.2024 № 753/6702/21).

1.4. Витребування доказів

У питанні витребування доказів слід зазначити про те, що процесуальне законодавство визначає як процесуальні вимоги, так

і матеріальні, що стосується строку подання такого клопотання та вимог до форми. Тому ми будемо говорити про ці дві обставини.

Щодо строку подання клопотання про витребування доказів, то слід звернути увагу на положення ч. 1 ст. 84 ЦПК: учасник справи у разі неможливості самостійно надати докази вправі подати клопотання про витребування доказів судом. Таке клопотання повинно бути подане в строк, зазначений у ч. 2 та 3 ст. 83 ЦПК (або із позовом, або із відзивом).

Якщо таке клопотання заявлено з пропуском встановленого строку, суд залишає його без задоволення, крім випадку, коли особа, яка його подає, обгрунтує неможливість його подання у встановлений строк з причин, що не залежали від неї. Ця норма поширюється на випадки, коли про доказ чи обставини стає відомо вже під час розгляду справи, які були відсутні чи невідомі учасникам справи. Також слід відмітити, що суд може для з'ясування певних обставин з власної ініціативи витребувати в учасників процесу докази, якщо це необхідно для повного та всебічного розгляду справи (ч. 7 ст. 81 ЦПК), див. також постанову Верховного Суду від 30.11.2023 у справі № 569/466/23. Таким чином, питання строку на заявлення клопотання про витребування доказів є чітко врегульованим, лише виключні випадки дозволяють зробити це поза строками та оцінюються судом у межах конкретної справи.

У ч. 2 ст. 84 ЦПК визначено *вимоги до клопотання про витребування, де має бути зазначено:*

- 1) який доказ витребується;
- 2) обставини, які може підтвердити цей доказ, або аргументи, які він може спростувати;
- 3) підстави, з яких випливає, що цей доказ має відповідна особа;
- 4) вжиті особою, яка подає клопотання, заходи для отримання цього доказу самостійно, докази вжиття таких заходів та (або) причини неможливості самостійного отримання цього доказу.

Окрему увагу потрібно приділити двом обставинам: це чітко розуміти, що саме відповідний доказ може довести і навіщо його витребувати, тобто чи він відповідає предмету доказування у справі, а також бути впевненим у тому, що доказ, який ви просите витребувати, наявний в особі, у якої він витребується. За наявності спростування чи заперечення цих обставин суд може відмовити у витребуванні.

Додатково слід звернути увагу на відмежування витребування доказу від забезпечення (див. постанову Верховного Суду від 16.06.2021 у справі № 522/23110/17).

Суд може витребувати докази також до подання позову як захід забезпечення доказів у порядку, встановленому у ст. 116 — 118 цього Кодексу. Суд може уповноважити на одержання таких доказів заінтересовану сторону.

Будь-яка особа, у якої є доказ, повинна видати його на вимогу суду.

Особи, які не мають можливості подати доказ, який витребує суд, або не мають можливості подати такий доказ у встановлені строки, зобов'язані повідомити про це суд із зазначенням причин протягом п'яти днів з дня вручення ухвали.

У разі неповідомлення суду про неможливість подати докази, витребувані судом, а також за неподання таких доказів із причин, визнаних судом неповажними, суд застосовує до відповідної особи заходи процесуального примусу, передбачені у цьому Кодексі.

Притягнення винних осіб до відповідальності не звільняє їх від обов'язку подати витребувані судом докази. У разі неподання учасником справи з неповажних причин або без повідомлення причин доказів, витребуваних судом, суд залежно від того, яка особа ухиляється від їх подання, а також яке значення мають ці докази, може визнати обставину, для з'ясування якої витребувався доказ, або відмовити у його визнанні, або може здійснити розгляд справи за наявними в ній доказами, або, у разі неподання таких доказів позивачем, — також залишити позовну заяву без розгляду.

З урахуванням наведеного можемо дійти висновку, що витребування доказів може бути ефективним інститутом збирання (отримання) доказів, якщо їх надання до суду утруднено з певних причин, наприклад банківська таємниця, нотаріальна таємниця або інформація з обмеженим доступом (конфіденційна інформація). Слід завжди пам'ятати, що для успішного витребування доказів необхідно надати суду докази, які підтверджують неможливість отримання необхідного доказу та ваші дії для отримання такого доказу.

1.5. Питання доказів, отриманих з окупованих територій

ЦПК передбачає, що суд розглядає справи не інакше як за зверненням особи, поданим відповідно до цього Кодексу, у межах заявлених нею вимог і на підставі доказів, поданих учасниками справи або витребуваних судом у передбачених у цьому Кодексі випадках (ч. 1 ст. 13). У ст. 76 ЦПК передбачено, що доказами є будь-які дані, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин (фактів), що обґрунтовують вимоги і заперечення учасників справи, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи. *Ці дані встановлюються такими засобами:*

- 1) письмовими, речовими й електронними доказами;
- 2) висновками експертів;
- 3) показаннями свідків.

Відповідно до ч. 1 ст. 78 ЦПК суд не бере до уваги докази, що одержані з порушенням порядку, встановленого у законі. Водночас чи можна вважати допустимими доказами ті докази, які зібрані на окупованих територіях. Як у цьому плані вирішувати питання надійності джерела та того, чи підтверджують вони порушення «поза розумним сумнівом»? Давайте для цього оцінимо сформовану практику Європейського суду з прав людини, яка може бути релевантною для нашого українського досвіду.

У рішенні по справі «Гюзелюртлу та інші проти Кіпру і Туреччини» (заява № 36925/07) Європейський суд з прав людини досліджував питання збору доказів на окупованій території. Кіпрські органи влади встановили контакт зі Спеціальним представником (СР) UNFICYP з метою з'ясувати, чи може UNFICYP надати допомогу. Вони поінформували UNFICYP про свій намір провести повне розслідування злочину та про те, що поліція інтенсивно працює над збиранням інформації й доказів. Водночас частину таких доказів необхідно було зібрати на окупованих територіях. Спеціальний представник UNFICYP зазначив, що UNFICYP готова надати допомогу, але, визнаючи наявні труднощі, запропонував, щоб сторони безпосередньо контактували між собою та обмінювалися інформацією. Кіпрські органи влади повідомили йому, що це

неможливо, оскільки кіпрська поліція не може мати прямих контактів із поліцією «ТРПК», і саме з цієї причини вони звернулися по втручання UNFICYP. Тобто наявність окупованої території та відсутність ефективного контролю над нею не звільняє державу від обов'язку забезпечити ефективне розслідування, зокрема шляхом використання доказів, отриманих поза її фактичним контролем. Суд виходив із того, що процесуальний обов'язок за статтею 2 Конвенції є обов'язком вживати всіх розумно можливих заходів, а не гарантувати конкретний результат. У цій справі значна частина доказів (допити, огляди) була зібрана органами так званої «ТРПК» на окупованій території. Суд не визнав автоматично такі докази недопустимими. Навпаки, він наголосив, що вирішальним є не статус території чи органу, який зібрав докази, а наявність реальних і ефективних механізмів співпраці між відповідними органами з метою притягнення винних до відповідальності.

Про докази згадка є в рішенні у справі «Україна та Нідерланди проти Росії» (заяви № 8019/16, 43800/14, 28525/20 та 11055/22). Суд визнав допустимим формування висновків на основі сукупності доказів, міжнародних звітів та непрямих фактів, а також застосував негативні процесуальні висновки у зв'язку з відмовою держави-відповідача співпрацювати із Судом.

Ще одне рішення, повз яке не можна пройти, — це рішення ЄСПЛ у справі «Чирагов та інші проти Вірменії» (заява № 13216/05). Суд виходив з принципу, що неможливість безпосереднього доступу до окупованої території не може автоматично ставити заявників у гірше доказове становище. ЄСПЛ зазначив, що в умовах збройного конфлікту та окупації від заявників не може вимагатися подання повного обсягу первинних доказів, які звичайно доступні у мирний час. Відтак Суд визнав допустимими і достатніми сукупність непрямих доказів, а саме: свідчення заявників і третіх осіб; довідки органів влади держави походження; матеріали міжнародних організацій та доповіді авторитетних правозахисних структур.

У справі «Україна проти Росії (щодо Криму)» (заяви № 20958/14 та 38334/18) Європейський суд з прав людини сформулював системний підхід до доказування в умовах окупації та відсутності доступу до території, який має принципове значення для міждержавних й індивідуальних справ. Суд прямо визнав, що окупація, відмова держави-відповідача співпрацювати та її фактична монополія на доступ

до доказів істотно знижують стандарт доказування для заявника. У таких умовах Суд не вимагає доведення фактів «поза розумним сумнівом» у класичному сенсі, а оцінює сукупність послідовних, взаємопов'язаних і узгоджених доказів, включно з непрямыми та контекстуальними. ЄСПЛ підтвердив допустимість спирання на доповіді органів ООН, ОБСЄ та інших міжнародних організацій; матеріали правозахисних організацій; офіційні публічні заяви посадових осіб держави-відповідача; свідчення потерпілих та очевидців; статистичні та аналітичні дані, що підтверджують адміністративну практику, а не поодинокі порушення.

Практика Європейського суду з прав людини дає підстави стверджувати, що докази, зібрані на тимчасово окупованих територіях, не можуть автоматично визнаватися недопустимими у розумінні ст. 78 ЦПК лише з огляду на місце їх походження. Вирішальним є не формальний статус території, а спосіб отримання доказів, відсутність примусу чи очевидних порушень закону, а також їх узгодженість з іншими матеріалами справи. У трудових спорах це означає, що за наявності об'єктивних перешкод для отримання «класичних» первинних документів суд має враховувати специфічні умови, в яких перебувала сторона, та оцінювати допустимість доказів з урахуванням принципу реалістичності доказування.

З огляду на цивільно-правовий характер трудових спорів достатнім є не доведення обставин «поза розумним сумнівом», а переконливість сукупності доказів. Показання свідків, копії документів, електронні дані, довідки компетентних органів та інші непрямі докази можуть у своїй сукупності підтверджувати порушення прав, навіть якщо вони походять з окупованої території. Такий підхід узгоджується як із положеннями ЦПК, так і з практикою ЄСПЛ, яка спрямована на недопущення позбавлення особи ефективного судового захисту через об'єктивну неможливість зібрати докази в умовах окупації.

РОЗДІЛ 2.

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КОЖНОГО ДОКАЗУ ПІД ЧАС НАДАННЯ ПРАВНИЧОЇ ДОПОМОГИ ДЛЯ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОГО ЗАХИСТУ КЛІЄНТІВ

2.1. Значення письмових доказів у трудових спорах

Судова практика послідовно виходить з того, що у трудових спорах вирішальне значення мають не пояснення сторін, а належно оформлені документи, які підтверджують або спростовують дотримання роботодавцем вимог трудового законодавства.

Для адвоката принциповим є усвідомлення того, що у справах про поновлення на роботі, зміну формулювання причини звільнення, стягнення середнього заробітку чи визнання незаконними дисциплінарних стягнень предмет доказування майже завжди формується навколо письмових доказів: наказів, розпоряджень, актів, протоколів, посадових інструкцій, табелів обліку робочого часу, особових справ та листування. Верховний Суд неодноразово наголошував, що саме роботодавець зобов'язаний довести законність своїх управлінських рішень шляхом подання повного комплексу належних письмових доказів, а відсутність таких доказів тлумачиться на користь працівника.

У практиці Верховного Суду сформовано сталий підхід, відповідно до якого у справах про оскарження звільнення тягар доказування покладається на роботодавця. Суд виходить з того, що саме наказ про звільнення, документи про дотримання процедури, докази ознайомлення працівника з наказами та пропозиції іншої роботи є визначальними для оцінки правомірності звільнення. Адвокат, представляючи працівника, повинен не лише аналізувати зміст цих документів, а й виявляти процедурні дефекти: відсутність підписів,

невручення наказу, порушення строків, відсутність погоджень, формальний характер службових розслідувань.

Особливе місце у судових позиціях займає оцінка належності та допустимості письмових доказів. Верховний Суд послідовно зазначає, що сам собою наказ або акт не може вважатися беззаперечним доказом, якщо не доведено факт його доведення до відома працівника або якщо документ складено з порушенням установленної процедури. Для адвоката це означає необхідність перевіряти не лише наявність документа, а й повноту його реквізитів, дату, підстави видання, наявність доказів вручення та відповідність внутрішнім локальним актам роботодавця.

У справах про дисциплінарну відповідальність позиції суду орієнтують адвоката на комплексну оцінку всієї ланки документів: від акта про порушення до наказу про накладення стягнення. Верховний Суд підкреслює, що відсутність письмових пояснень працівника або ненадання йому можливості їх подати є істотним порушенням процедури і самостійною підставою для скасування стягнення. Тому для адвоката принципово важливо перевіряти, чи зафіксовано у письмовій формі факт витребування пояснень, чи дотримано строків притягнення до відповідальності, чи правильно оформлено акт про порушення.

У справах про оплату праці письмові докази фактично є єдиним надійним джерелом встановлення обсягу заборгованості. Судова практика виходить з того, що таблиці, розрахунково-платіжні відомості, накази про встановлення доплат і премій мають пріоритет перед поясненнями сторін. Для адвоката це означає необхідність ретельного аналізу бухгалтерських документів, зіставлення різних відомостей та виявлення розбіжностей між офіційними даними і фактичними виплатами.

Окремого значення письмові докази набувають у справах про встановлення факту трудових відносин. Верховний Суд у своїх позиціях виходить з того, що наявність сукупності непрямих письмових доказів може свідчити про існування трудових відносин навіть за відсутності оформленого трудового договору. Для адвоката у таких справах ключовим є вміння вибудувати систему доказів із наказів про допуск до роботи, відомостей про нарахування заробітної плати, службових доручень, внутрішніх перепусток та електронного листування.

ТИПОВІ ПОМИЛКИ У РОБОТІ З ПИСЬМОВИМИ ДОКАЗАМИ: ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ ТА ПРАКТИЧНІ ОРІЄНТИРИ ДЛЯ АДВОКАТА

Аналіз практики Верховного Суду свідчить, що значна частина трудових спорів вирішується не стільки з огляду на матеріальну суть конфлікту, скільки через помилки сторін у роботі з письмовими доказами. Для адвоката систематизація таких помилок має принципове значення, оскільки дозволяє як виявляти слабкі місця у позиції опонента, так і уникати власних процесуальних прорахунків.

1. Відсутність доказів ознайомлення працівника з наказом

Однією з найпоширеніших помилок роботодавця є подання до суду наказу про звільнення або дисциплінарне стягнення без доказів його доведення до відома працівника. Верховний Суд послідовно зазначає, що сам факт існування наказу не підтверджує його правових наслідків, якщо не доведено факт ознайомлення працівника або відмови від ознайомлення, зафіксованої належним чином.

2. Формальний характер актів про порушення трудової дисципліни

Поширеною помилкою є складання актів про порушення трудової дисципліни без належної фіксації обставин події, без зазначення часу, місця, конкретних дій працівника та без підписів свідків.

3. Порушення обов'язку витребування письмових пояснень

Відповідно до ч. 1 ст. 149 КЗпП перед застосуванням дисциплінарного стягнення роботодавець зобов'язаний витребувати від працівника письмові пояснення. Верховний Суд неодноразово зазначав, що відсутність таких пояснень або доказів їх витребування є істотним процедурним порушенням.

У постанові Верховного Суду від 15.04.2019 у справі № 461/605/18 зроблено висновок, що недотримання цієї вимоги саме собою є підставою для скасування дисциплінарного стягнення незалежно від наявності факту порушення.

Для адвоката принципово важливо з'ясувати:

— чи існує письмова вимога про надання пояснень;

- чи дотримано строків;
- чи підтверджено відмову працівника від надання пояснень належним актом.

4. Внесення змін до наказів заднім числом

Практика Верховного Суду фіксує численні випадки, коли роботодавці намагаються «виправити» процесуальні помилки шляхом внесення змін до наказів уже після виникнення спору.

Унесення змін до наказу можливе, але суд зобов'язаний перевіряти реальні підстави таких змін та їх зв'язок із дотриманням процедури. Формальне виправлення дати або підстави звільнення не може легалізувати первинне порушення.

Для адвоката це є підставою наполягати на дослідженні хронології видання документів та зіставленні їх із датами фактичних подій.

5. Відсутність доказів пропозиції іншої роботи при скороченні

Відповідно до ч. 3 ст. 49-2 КЗпП роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові іншу роботу. Типовою помилкою є відсутність письмових доказів такої пропозиції.

Саме письмові докази пропозиції вакансій та відмови працівника мають вирішальне значення для оцінки законності звільнення.

Адвокат має перевіряти:

- чи оформлено пропозицію письмово;
- чи зазначено конкретні вакансії.

6. Неналежне оформлення копій письмових доказів

З позицій процесуального права поширеною помилкою є подання до суду копій документів без підтвердження їх відповідності оригіналу. Верховний Суд у своїй практиці виходить з вимог ст. 76, 78, 95 ЦПК, відповідно до яких належність і допустимість письмових доказів залежать від способу їх подання та засвідчення.

У низці справ суд відмовляв у врахуванні копій наказів і актів, якщо не було надано оригіналів або належно засвідчених копій, а також якщо інша сторона заперечувала їх достовірність.

7. Ігнорування обов'язку сприяння суду у витребуванні доказів

Типовою помилкою зі сторони працівника є пасивна позиція щодо витребування документів, які перебувають у володінні роботодавця.

Верховний Суд виходить з положень ст. 83, 84 ЦПК, згідно з якими сторона зобов'язана заявляти клопотання про витребування доказів, якщо самостійно отримати їх неможливо.

У таких випадках відсутність клопотань про витребування суд оцінює як недоведеність відповідних обставин.

Тож у трудових спорах вирішальне значення має не лише наявність письмових доказів, а дотримання всієї процедури їх створення, оформлення, вручення та подання до суду. Типові помилки роботодавців у роботі з документами є системним джерелом виграшних позицій для працівника.

2.2. Електронні докази у трудових спорах: електронні документи, вебсайти, текстові, голосові та мультимедійні повідомлення, бази даних та інші дані в електронній формі

Учасники трудових справ все частіше використовують електронні докази для підтвердження своїх доводів у суді, адже 19.07.2022 було внесено зміни до ст. 29 КЗпП щодо електронного кадрового документообігу, який усе більше використовують підприємства.

Крім того, у період дії воєнного стану можливі альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів роботодавця, повідомлень та інших кадрових документів, а також будь-які доступні способи електронної комунікації. При цьому роботодавцю слід подбати про ознайомлення працівника з електронним документообігом та електронним способом комунікації.

У трудових справах працівник і роботодавець часто подають до суду фотографію (скріншоти) монітора комп'ютера, із телефону, з вайбера, із сайту, електронне листування, відео або фото тощо, щоб довести факт трудових відносин, факт роботи при простой або призупинення дії трудового договору, ознайомлення працівника з наказами або іншими кадровими документами тощо.

Це все електронні докази. Однак є багато нюансів їх подання та розгляду в суді, які розберемо нижче.

ЩО Є ЕЛЕКТРОННИМИ ДОКАЗАМИ В СУДІ?

Електронними доказами є інформація в електронній (цифровій) формі, що містить дані про обставини, які мають значення для справи. *Це можуть бути:*

— електронні документи — документ, інформація в якому зафіксована у вигляді електронних даних з обов'язковими реквізитами документа, наприклад текстові документи, графічні зображення, плани, фотографії, відео- та звукозаписи, листування через електронну пошту, месенджери тощо (ст. 5 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг»);

- вебсайти (сторінки);
- текстові, мультимедійні та голосові повідомлення;
- метадані, бази даних та інші дані в електронній формі.

Такі дані можуть зберігатися на портативних пристроях (картах пам'яті, мобільних телефонах тощо), серверах, системах резервного копіювання, інших місцях збереження даних в електронній формі (у тому числі в мережі «Інтернет») (ч. 1 ст. 100 ЦПК).

До електронних доказів висуваються вимоги стосовно:

- *належності* — повинні містити інформацію щодо предмета доказування;
- *допустимості* — повинні бути одержані в установленому у законі порядку;
- *достовірності* — на підставі яких можна встановити дійсні обставини справи;
- *достатності* — які у своїй сукупності дають змогу дійти висновку про наявність або відсутність обставин справи, які входять до предмета доказування (ст. 78 — 80 ЦПК).

ЯК ПОДАЮТЬСЯ ЕЛЕКТРОННІ ДОКАЗУ ДО СУДУ?

Електронні докази подаються в оригіналі або в електронній копії. Оригіналом електронного документа вважається електронний примірник документа з обов'язковими реквізитами, у тому числі з електронним підписом автора або підписом, прирівняним до власноручного підпису відповідно до Закону України «Про електронні

довірчі послуги». У разі надсилання електронного документа кільком адресатам або його зберігання на кількох електронних носіях інформації кожний з електронних примірників вважається оригіналом електронного документа (ч. 1 та 2 ст. 7 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг»).

Електронна копія електронних доказів – це:

– або електронна копія, засвідчена електронним цифровим підписом;

– або паперова копія, посвідчена в порядку, передбаченому у законі. При цьому паперова копія електронного доказу не вважається письмовим доказом.

Учасник справи, який подає копію електронного доказу, повинен зазначити про наявність у нього або іншої особи оригіналу електронного доказу (ст. 100 ЦПК).

Відповідно до ч. 5 ст. 100 ЦПК, якщо подано копію (паперову копію) електронного доказу, суд за клопотанням учасника справи або з власної ініціативи може витребувати у відповідної особи оригінал електронного доказу. Якщо оригінал електронного доказу не подано, а учасник справи або суд ставить під сумнів відповідність поданої копії (паперової копії) оригіналу, такий доказ не береться судом до уваги.

Отже, подання електронного доказу в паперовій копії саме собою не робить такий доказ недопустимим. Суд може не взяти до уваги паперову копію електронного доказу, якщо оригінал електронного доказу не поданий, а учасник справи або суд ставить під сумнів відповідність поданої копії оригіналу.

Проте для цього сторона повинна подати до суду клопотання про витребування оригіналу електронних доказів, де вказати, що має сумнів щодо поданих копій.

У постанові Верховного Суду від 21.03.2019 у справі № 568/879/17 зазначено, що судом першої інстанції на виконання вимог ч. 5 ст. 100 ЦПК не було взято до уваги надані відповідачем паперові копії електронного доказу – знімки екрана монітора, у зв'язку із неподанням їх оригіналів та поставленням позивачем під сумнів відповідності таких копій оригіналу.

Якщо інша сторона справи не ставила під сумнів та не заявляла клопотання про вилучення оригіналу електронного доказу, суд може дослідити та надати оцінку паперовим копіям цих доказів, про що вказав Верховний Суд у постановах від 28.04.2021 у справі № 234/7160/20 та від 18.06.2021 у справі № 234/8079/20.

У постанові від 01.09.2022 № 761/9935/21 Київський апеляційний суд вказав, що оскільки в оскаржуваному рішенні судом не надано оцінки копіям електронних доказів на предмет їх достовірності, належності та допустимості, не досліджено матеріальні носії оригіналів заявлених доказів на підтвердження повідомлення відповідача про вагітність позивача на момент звільнення, не можна вважати доведеною обставину повідомлення ТОВ «Ессіті Україна» про факт вагітності ОСОБА_1.

ЯКІ ДОКАЗИ НА ПРАКТИЦІ СУД НЕ БЕРЕ ДО УВАГИ?

Фотографія монітора комп'ютера, роздруківка електронного листування не є електронним доказом, але ця інформація може враховуватися судами за умови, якщо учасник справи не поставить під сумнів надане фото і не попросить надати оригінал.

Як вказав Верховний Суд у постанові від 19.01.2022 у справі № 202/2965/21, роздруківка електронного листування не може вважатися копією електронного документа в розумінні положень ч. 1 ст. 5 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг». Тобто не може вважатися доказом, бо не містить електронного підпису, який є обов'язковим реквізитом електронного документа, оскільки в такому разі неможливо ідентифікувати відправника повідомлення і зміст такого документа не захищений від внесення правок і викривлення.

Подібний правовий висновок викладений у постановах Верховного Суду від 11.06.2019 у справі № 904/2882/18, від 24.09.2019 у справі № 922/1151/18, від 28.12.2019 у справі № 922/788/19, від 16.03.2020 у справі № 910/1162/19.

У постанові від 13.12.2022 № 296/3763/22 Житомирський апеляційний суд, розглядаючи позов про поновлення працівника на посаді, якого скоротили, вказав, що на підтвердження виконання роботодавцем вимог щодо надання працівнику попередження про

звільнення до суду було надано роздруківки електронного листування з працівницею у Viber щодо факту направлення останній копії наказу про попередження працівників про наступне вивільнення у зв'язку зі скороченням посад.

Роздруківка з Viber не є належною копією електронного документа, бо не містить електронного підпису. Оскільки факт ознайомлення працівника з наказом через застосунок Viber не зафіксований протоколом чи актом і такий альтернативний спосіб обміну кадровими документами не передбачений локальними актами чи трудовим договором, звільнення позивача відбулося із порушенням вимог чинного трудового законодавства.

Рішенням Шевченківського районного суду міста Києва від 21.11.2022 у справі № 761/12924/22 встановлено, що працівниця у судовому засіданні не заперечувала, що після 24.02.2022 працівники відділення, в якому вона працювала, спілкувалися у Viber-групі.

У той же час зі скриншотів, які надані позивачем, вбачається, що листування у групі велося з 03.03.2022 по 27.03.2022, далі листування суду не надано, зокрема, за 31.03.2022 та 01.04.2022 (за ті дні, що свідок повідомляв про необхідність початку роботи за місцезнаходженням поліклініки).

Суд не взяв до уваги як належний доказ листування, оскільки роздруківка електронного листування не може вважатися електронним документом (копією електронного документа), бо не містить електронного підпису, який є обов'язковим реквізитом електронного документа, оскільки в такому разі неможливо ідентифікувати відправника повідомлення і зміст такого документа не захищений від внесення правок і викривлення.

ЯК СУД РОЗГЛЯДАЄ ПОДАНІ ЧЕРЕЗ ЕЛЕКТРОННУ ПОШТУ ЗАЯВИ ПРАЦІВНИКІВ?

У постанові від 21.12.2022 у справі № 299/2706/20 Верховний Суд вказав, що працівниця написала заяву на звільнення за власним бажанням, через декілька днів відкликала своє звільнення шляхом надсилання електронної заяви на електронну пошту роботодавця, який все одно звільнив працівницю.

Працівник оскаржив звільнення до суду, надавши копії скріншотів про відправлення нею електронної заяви на електронні поштові адреси директора ТОВ, начальника відділу кадрів, керівника відділу фінансів, системного адміністратора, засвідчивши їх ЕЦП.

Верховний Суд скасував рішення попередніх інстанцій, відмовив працівниці у позові, оскільки нею не надано доказів про одержання адресатами електронних повідомлень відправника, що є порушенням ст. 11 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг».

РОЗДРУКІВКИ ІНТЕРНЕТ-СТОРІНОК (ВЕБСТОРІНОК)

За загальним правилом роздруківки вебсторінок не зараховуються як докази. Наприклад, Верховний Суд у постанові у справі № 587/205/118 дійшов висновку, що роздруківки вебсторінок, які є паперовим відображенням електронного документа, самі собою не можуть бути доказом у справі. Такі роздруківки визнаються доказом у разі, якщо вони виготовлені, видані і засвідчені власником відповідного інтернет-ресурсу або провайдером, тобто набувають статусу письмового доказу.

Однак суди не завжди правильно досліджують та оцінюють електронні докази, в результаті чого приймаються рішення на недостовірних та неналежних доказах.

Приведемо приклад кейсу поновлення на роботі. Відповідач (роботодавець) надав до суду копії електронних доказів — диск із відеозаписами, нібито з відеокамер, при цьому із запису видно, що запис перезнято на телефон (телефоном знімали монітор). Було заявлено клопотання про витребування оригіналів електронних доказів, оскільки є сумнів щодо цих відеозаписів. Суд виніс ухвалу про витребування оригіналів, але відповідач їх не надав до суду. Незважаючи на це, суд дослідив їх та взяв до уваги, що є порушенням ч. 5 ст. 100 ЦПК. Подано апеляційну скаргу.

Таким чином, рекомендується використовувати електронні докази в суді, але треба завчасно подбати про їх правильне створення, зберігання та використання.

2.3. Значення та роль висновків експертів у трудових відносинах

Висновки експертів у трудових правовідносинах є джерелом спеціальних знань, необхідних для з'ясування обставин, що мають юридичне значення під час розв'язання спорів або здійснення управлінських рішень. Відповідно до положень ЦПК, а саме ст. 72, 102 – 113, **експерт** – це особа, що володіє спеціальними знаннями і яка залучається судом для проведення дослідження матеріалів справи з метою надання висновку.

У сфері трудового права експертизи не є обов'язковими, однак часто ініціюються сторонами спору або судом із ціллю встановлення фактів, які неможливо підтвердити в інший спосіб.

Частими є випадки застосування висновків експертів у трудових відносинах.

1. У спорах щодо незаконного звільнення експерти залучаються для аналізу кадрової документації, дотримання процедур попередження, погодження з профспілкою, правильності оформлення наказів. Особливо це актуально під звільнення за порушення трудової дисципліни або у разі конфлікту щодо реальної дати припинення трудового договору.

2. За нещасних випадків на виробництві або професійних захворюваннях обов'язковою є участь експертів у складі спеціальних комісій (Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337). Результати експертизи (медичної, технічної, гігієнічної) є основою для встановлення причинно-наслідкового зв'язку між діями роботодавця, умовами праці та настанням шкоди.

3. Економічна та бухгалтерська експертиза залучаються для перевірки правильності нарахування заробітної плати, виплат у разі звільнення, компенсацій за невикористану відпустку, доплат за понаднормову роботу або роботу у святкові дні. Такі експертизи дозволяють виявити приховані порушення, пов'язані з подвійною звітністю чи «тіньовими» схемами виплат.

4. Технічні експертизи умов праці проводяться з метою оцінки рівня шкідливості, небезпечності, відповідності робочих місць нормативам охорони праці (Національний класифікатор професій,

Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості...). Це має значення для визначення пільг, стажу для пенсій за віком на пільгових умовах, права на скорочений робочий час тощо.

5. Експертні висновки при службових розслідуваннях використовуються для з'ясування фактів неналежного виконання трудових обов'язків, зловживань, службових проступків. Вони мають важливе значення під час прийняття управлінських рішень щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності.

6. Права сторін щодо ініціювання експертизи передбачені у процесуальному законодавстві — як працівник, так і роботодавець можуть заявити клопотання про призначення експертизи. У разі необгрунтованої відмови суд зобов'язаний надати мотивовану відмову (ст. 102 ЦПК). Сторона має право залучити незалежного експерта або надати висновок спеціаліста, який може бути використаний судом для оцінки позицій сторін, однак не буде доказом.

Відповідно до ст. 115 ЦПК висновок експерта у галузі права не є доказом, має допоміжний (консультативний) характер і не є обов'язковим для суду. Суд може посилатися в рішенні на висновок експерта у галузі права як на джерело відомостей, які в ньому містяться, та має зробити самостійні висновки щодо відповідних питань. З наведеного вбачається, що здійснювати запити щодо встановлення змісту іноземних норм права, у тому числі до експертів у галузі права, є правом суду, а висновки, які будуть надані, мають виключно консультативний характер і не є обов'язковими для суду (постанова Верховного Суду від 04.12.2019 у справі № 501/3065/16-ц).

Суд наділений компетенцією оцінки висновку експерта на предмет достовірності, об'єктивності та повноти. Оскільки жоден доказ, зокрема експертний, не має наперед установленної сили, відповідно суд оцінює його в сукупності з іншими доказами.

Підсумуємо: експертні висновки у трудових правовідносинах мають допоміжне значення як додатковий інструмент підтвердження або спростування обставин, що впливають на реалізацію трудових прав, установлення істини у конфліктних ситуаціях і допомагають суду справедливо вирішити трудовий спір відповідно до чинного законодавства.

2.4. Показання свідків як докази у трудових спорах

У трудових спорах показання свідків є допустимим і важливим видом доказів, що прямо передбачено у положеннях цивільного процесуального законодавства.

Показання свідка — це повідомлення про відомі йому обставини, які мають значення для справи. Свідок зобов'язаний назвати джерело своєї обізнаності щодо висловленого, оскільки за протилежних обставин суд не зможе розглядати показання свідка, як доказ у справі. Суд викликає свідків з ініціативи сторін або з власної ініціативи у випадках, коли є потреба в отриманні інформації, яку неможливо підтвердити іншими доказами (ст. 90 ЦПК).

Особливу доказову цінність мають показання свідків у справах, де відсутня належна кадрова чи письмова документація, наприклад у випадку неоформлених трудових відносин, відсутності письмового наказу про звільнення чи переміщення. За таких обставин суд може встановлювати факт перебування особи у трудових правовідносинах саме на підставі сукупності доказів, зокрема показань свідків, які підтверджують виконання роботи, підпорядкування трудовому розпорядку, отримання заробітної плати, виконання вказівок керівництва тощо.

Згідно з положеннями ст. 76 ЦПК *до доказів належать також письмові та електронні докази*, проте якщо вони відсутні або цілеспрямовано не надаються роботодавцем, показання свідків можуть бути вирішальними для встановлення істини.

Верховний Суд неодноразово підтверджував, що у трудових спорах не може застосовуватися обмеження допустимості показань свідків, разом з тим суд повинен оцінювати їх в сукупності з іншими доказами і зважувати їх вірогідність. Суд не може встановити факт, що мав бути відображений у документі, лише на основі показань свідків (постанова Касаційного господарського суду у складі Верховного Суду від 14.07.2021 № 921/260/19; постанова Касаційного господарського суду у складі Верховного Суду від 21.06.2023 № 822/1736/18).

Показання свідків часто виступають вагомим доказом у спорах про порушення трудової дисципліни, мобінг, дискримінацію,

сексуальні домагання або нещасні випадки на виробництві. У таких випадках свідки можуть надати інформацію про реальну поведінку сторін спору, існуючі умови праці або обставини інциденту, які не зафіксовані документально.

Суд зобов'язаний оцінювати показання свідків з урахуванням їхньої узгодженості з іншими доказами, внутрішньої логіки, правдивості, мотивації свідка тощо. Як і всі інші докази, показання свідків не мають наперед установленної сили та підлягають оцінці судом у сукупності з усіма обставинами справи.

Отже, показання свідків у трудових спорах відіграють суттєву роль у заповненні доказових прогалів, особливо коли одна зі сторін, зокрема роботодавець, не забезпечує належного документування трудових відносин або коли трудовий спір має конфліктний чи дискримінаційний характер, де свідки можуть бути єдиним джерелом встановлення об'єктивних фактів.

РОЗДІЛ 3.

ВИКОРИСТАННЯ ДОКАЗІВ ТА ДОКАЗУВАННЯ В ОКРЕМИХ ВИДАХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

3.1. Докази та доказування у справах про застосування дисциплінарних стягнень

Якщо працівник допускає порушення трудової дисципліни, до нього може бути застосовано *один із заходів дисциплінарних стягнень: догана або звільнення* (ст. 147 КЗпП).

Спеціальні закони для держслужбовців, поліції тощо можуть передбачати інші види стягнень для окремих категорій, наприклад попередження, пониження у званні, звільнення зі служби тощо.

Під час застосування дисциплінарних стягнень слід дотримуватися певних умов:

1) дисциплінарні стягнення (звільнення) застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) цього працівника (ст. 147-1 КЗпП);

2) дисциплінарне стягнення застосовується 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 перебування його у відпустці. При цьому дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку (ст. 148 КЗпП). Отже, дисциплінарне провадження суворо обмежене у часі – пропуск строку є підставою для скасування стягнення в суді;

3) до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення (ст. 149 КЗпП).

Складовими дисциплінарного проступку є:

- дії (бездіяльність) працівника;
- невиконання або неналежне виконання покладених на нього трудових обов'язків;
- вина працівника;
- наявність причинно-наслідкового зв'язку між його діями (бездіяльністю) та невиконанням або неналежним виконанням покладених на нього трудових обов'язків.

Недоведеність хоча б одного із цих елементів виключає можливість оцінки дій працівника як дисциплінарного проступку.

Накладення дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення може бути правомірним у разі:

- 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 чи громадського стягнення (п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП);
- прогулу (у тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП);
- появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП);
- вчинення за місцем роботи розкрадання (у тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу (п. 8 ч. 1 ст. 40 КЗпП);
- одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами (п. 1 ст. 41 КЗпП).

У справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, суди з'ясовують, у чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пп. 3, 4, 7, 8 ст. 40, п. 1 ст. 41 КЗпП, чи додержані роботодавцем передбачені у ст. 147 (1), 148, 149 КЗпП правила та порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалося вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувалися під час звільнення ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника.

Розглядаючи справи про поновлення на роботі, судам необхідно з'ясувати, з яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням), і перевіряти їх відповідність законіві.

Роботодавець виступає ініціатором дисциплінарного провадження і несе тягар доведення факту вини працівника. Це підтверджується численною судовою практикою.

КЗпП не визначає перелік засобів доказування під час застосування дисциплінарних стягнень відносно працівників, тому роботодавці можуть використовувати такі докази, як паперові та електронні документи (накази, розпорядження, кадрові документи, доповідні записки, акти про встановлення порушень, акти розслідування тощо), пояснення працівника, якого притягують до відповідальності, та інших працівників як свідків.

Перелік доказів, які роботодавець може зібрати під час дисциплінарного провадження:

Тип доказу	Приклади / застосування
Документальні	Посадові інструкції, правила внутрішнього трудового розпорядку та правила поведінки на підприємстві, письмові трудові договори, положення, таблиці обліку робочого часу, накази, службові записки, протоколи, листи, доповідні записки, внутрішня кореспонденція, журнали, акти, акти комісій, внутрішні інструкції тощо
Свідчення	Пояснення працівника, пояснення інших працівників або посадових осіб, протоколи допитів, свідчення у письмовій формі тощо

Тип доказу	Приклади / застосування
Матеріальні докази	Обладнання, технічні засоби (телефон, комп'ютер, сервер тощо), фотографії, відео, записи з камер відеоспостереження тощо
Електронні докази	Електронне листування (поштою, через месенджери), через системи (комп'ютерні журнали), скріншоти, метадані тощо
Висновки / експертизи	Незалежна експертиза (наприклад, цифрова експертиза, автотехнічна експертиза), висновки інженерів, ІТ-фахівців

Під час збору доказів слід ураховувати, що документи мають бути належними (оформлені згідно з вимогами), допустимими (законно отримані), достовірними та достатніми. Пояснення працівника не є вирішальним доказом, але обов'язковим етапом — без вимоги їх надати застосування стягнення недопустиме.

Перед тим, як застосовувати дисциплінарне стягнення, треба перевірити, що входить до посадових обов'язків працівника, чи ознайомлений працівник з правилами внутрішнього трудового розпорядку та трудовою дисципліною. Роботодавець не може притягувати працівника до дисциплінарної відповідальності, якщо працівник не був поінформований належним чином про його трудові обов'язки. Такого висновку дійшов Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду у постанові від 19.08.2020 у справі № 308/11935/17.

Наприклад, у постанові Великої Палати Верховного Суду від 29.05.2019 у справі № 452/970/17 зроблено висновок, що роботодавець не може ставити у вину працівникові та притягувати його до дисциплінарної відповідальності у випадку невиконання обов'язків, які не обумовлені трудовим договором і про які працівник не був поінформований належним чином.

У постанові Верховного Суду від 12.03.2018 у справі № 761/6874/17 зазначено, що відповідно до ст. 139 КЗпП працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової дисципліни. *Трудова дисципліна* — це система правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників та роботодавця,

визначають заохочення за успіхи в роботі й відповідальність за невиконання цих обов'язків.

У постанові Верховного Суду від 27.06.2018 у справі № 664/2820/15-ц зроблено висновок, що ознакою порушення трудової дисципліни є наявність проступку в діях або бездіяльності працівника. Дисциплінарний проступок визначається як винне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Складовими дисциплінарного проступку є дії (бездіяльність) працівника; порушення або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків; вина працівника; наявність причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) і порушенням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових обов'язків. Недоведеність хоча б одного із цих елементів виключає наявність дисциплінарного проступку. Саме на роботодавцеві лежить обов'язок надати докази фактів винного вчинення працівником дисциплінарного проступку. Під час обрання виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати всі обставини, за яких вчинено проступок. Для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності в обов'язковому порядку має бути встановлена вина, як одна з важливих ознак порушення трудової дисципліни. За відсутності вини працівник не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності.

Постановою Верховного Суду від 12.03.2025 № 462/2590/15-ц було встановлено за змістом документів, які стали підставою для звільнення ОСОБА_1, що його звільнено за неналежне виконання посадових обов'язків з посиланням на норми ст. 147 – 149 КЗпП, тобто до нього застосовано дисциплінарне стягнення. Як на підтвердження факту неналежного виконання ним посадових обов'язків, відповідачі посилалися на акт перевірки від 25.11.2014, яким встановлено порушення юридичного, господарського, фінансового характеру на підприємствах залізничного транспорту. Однак які саме покладені на позивача трудові обов'язки він неналежно виконував, тобто які конкретні порушення допустив, в акті не зазначено, що виключає можливість оцінювання дій позивача як дисциплінарного проступку та перевірки, чи міг такий проступок бути підставою для розірвання трудового договору з ним за пп. 3, 4, 7, 8 ст. 40, п. 1 ст. 41 КЗпП. Окрім цього, відсутність інформації про те, за які саме порушення звільнений позивач та коли саме такі

порушення мали місце, унеможлиблює перевірку строку накладення на нього дисциплінарного стягнення.

Так, Верховний Суд у постанові від 31.07.2025 № 541/3870/24 встановив, що роботодавцем оголошення позивачці догани було здійснено з урахуванням положень ст. 147 — 149 КЗпП. Наказ про звільнення містить підстави звільнення з посиланням на дисциплінарне стягнення, застосоване до неї 26.06.2024 за порушення трудової дисципліни, конкретні факти допущеного неналежного виконання покладених на позивачку трудових обов'язків, посилання на відповідні нормативні акти, вимоги яких було порушено позивачкою під час виконання трудових обов'язків, до прийняття наказу про звільнення роботодавець відібрав пояснення в ОСОБА_1 та звернувся до профспілкової організації, отримавши згоду на звільнення позивачки.

Суди досліджували такі докази застосування до працівниці догани за вчинення прогулу:

- положеннями пп. 3.1, 3.2 та 3.5 посадової інструкції викладача Професійно-технічного училища № 44 передбачено обов'язки: здійснювати теоретичну і практичну підготовку учнів з відповідного навчального курсу, предмета, циклу дисциплін; забезпечувати умови для засвоєння учнями освітніх програм на рівні обов'язкових державних вимог; організовувати і контролювати їхню самостійну роботу; дотримуватися режиму роботи навчального закладу, вимог статуту і Правил внутрішнього трудового розпорядку;

- зафіксовані протоколами засідання методичної комісії № 1 від 27.08.2024 та № 2 від 30.08.2024 допущені позивачкою порушення трудових обов'язків щодо надання навчально-методичних документів з планування навчально-виробничого процесу, невідповідність їх державному стандарту, надання позивачці строку для усунення виявлених недоліків та відсутність відповідних дій останньої щодо їх усунення;

- положення п. 7.3 Правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників ПТУ № 44;

- зафіксований в актах відповідача та доповідних записках посадових осіб відповідача факт відсутності ОСОБА_1 на роботі 16 та 17 вересня 2024 року та непроведення уроків за розкладом 18 вересня 2024 року.

Верховний Суд у постанові від 21.05.2025 № 361/150/20 відмовив працівнику у задоволенні скарги, залишив рішення попередніх судів у силі, оскільки роботодавцем було доведено факт порушення завідувачкою аптеки своїх посадових обов'язків щодо ведення табелів обліку робочого часу. З матеріалів справи вбачається, що 03.12.2019 на підставі акта службового розслідування від 28.11.2019, протоколу засідання № 2 від 02.12.2019, акта від 03.12.2019, відповідно до результатів службового розслідування директором КНП «Броварська БКЛ» винесено наказ № 576-к про оголошення ОСОБА_1 догани за невиконання нею обов'язків, встановлених посадовою інструкцією та розділом III Правил внутрішнього трудового розпорядку. Надавши оцінку вказаним роз'ясненням, Правилам внутрішнього трудового розпорядку для працівників КНП «Броварська БКЛ» та посадовій інструкції завідувача аптеки, суди попередніх інстанцій дійшли цілком правомірного висновку про те, що ОСОБА_1, перебуваючи на посаді завідувача аптеки № 1, була керівником структурного підрозділу та її посадовою інструкцією на неї покладено обов'язки щодо здійснення контролю ведення табелів обліку робочого часу, перебування на робочих місцях працівників аптеки № 1.

Верховний Суд також указав, що для правомірного накладення дисциплінарного стягнення роботодавцем необхідна наявність сукупності таких умов: порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи впливають із правил внутрішнього трудового розпорядку. Невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності.

Верховний Суд у постанові від 17.07.2025 № 761/4260/24 вказав, що наявними в матеріалах справи доказами підтверджено факт відсутності ОСОБА_1 на роботі 05.01.2024 і поважність причин такої відсутності не доведена, дійшовши правильного висновку про відмову в позові, оскільки відповідач здійснив прогул у розумінні п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП. Суди попередніх інстанцій, врахувавши, зокрема, пояснення начальника складу ОСОБА_2 і той факт, що заява позивача про надання відпустки датована 05.01.2024, тобто днем прогулу, та залишена на робочому столі ОСОБА_2 08.01.2024, обґрунтовано вказали на недоведеність позивачем факту відсутності на роботі з причини його хвороби. ОСОБА_1 ні роботодавцю,

ні суду не надав належних, достатніх та допустимих доказів своєї хвороби, звернення до закладів охорони здоров'я, проходження лікування тощо. Доводи касаційної скарги про те, що роботодавцем не було визначено ОСОБА_1 робоче місце, що унеможливує його звільнення у зв'язку з прогулом, є безпідставними, оскільки за обставин справи вбачається, що позивач до 05.01.2024 був присутнім на роботі, виконував свої посадові обов'язки, зокрема працював 04.01.2024, та не порушував питання необізнаності з робочим місцем чи графіком роботи. Крім того, ОСОБА_1 не посилався на ці обставини, як причини відсутності на роботі, і у пояснювальній записці, зазначаючи, що його відсутність на роботі 05.01.2024 обумовлена хворобою.

У постанові Верховного Суду від 04.06.2025 № 761/30660/21 встановлено, що наказом відповідача від 30.07.2021 № 115-ктр лікаря-інфекціоніста дитячого приймального відділення ОСОБА_1 30.07.2021 звільнено із займаної посади за систематичне невиконання обов'язків, покладених на неї трудовим договором за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП. Підстава: доповідна записка завідувача приймального відділення від 13.07.2021, згода профспілкового комітету (протокол від 30.07.2021 № 13/72).

Із наявної в матеріалах справи копії доповідної записки завідувача приймального відділення від 13.07.2021 вбачається, що 12.07.2021 на чергуванні лікаря ОСОБА_1 стався летальний випадок, вчасної інформації про який керівнику чергова бригада не надала, ОСОБА_1 не виконала розпорядження керівника закладу щодо видачі тіла та супровідних документів. Згідно з копією протоколу засідання профспілкового комітету первинної профспілкової організації КНП «КМДКІЛ» від 30.07.2021 № 13/72, на підставі двох доган за ст. 147 КЗпП України, накладених відповідно до наказів КНП «КМДКІЛ» виконавчого органу КМР (КМДА) від 12.07.2021 № 103-ктр та від 15.07.2021 № 106-ктр, прийнято рішення погодити звільнення лікаря-інфекціоніста дитячого приймального відділення.

3.2. Докази та доказування у справах про поновлення на роботі

Справи про поновлення на роботі становлять важливу категорію трудових спорів в Україні, оскільки вони спрямовані на захист законних прав працівників, які зазнали незаконного звільнення або переведення. Ці справи регулюються в нормах КЗпП, ЦПК та іншими нормативно-правовими актами, які встановлюють порядок розгляду трудових спорів і захисту прав працівників. У центрі таких справ перебувають питання доказування фактів незаконного звільнення, встановлення періоду вимушеного прогулу, обґрунтування розміру компенсаційних виплат, зокрема середнього заробітку, а також виконання судових рішень. Докази відіграють ключову роль у забезпеченні об'єктивного розгляду справи, адже саме на їх основі суд визначає наявність порушень трудового законодавства та приймає рішення про поновлення працівника на роботі. Судова практика, зокрема постанови Верховного Суду, відіграє важливу роль у формуванні єдиного підходу до оцінки доказів і застосування правових норм, що сприяє справедливому вирішенню спорів.

Відповідно до законодавства України рішення суду про поновлення незаконно звільненого або переведеного працівника на роботу та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу в межах платежу за один місяць підлягає негайному виконанню. Згідно зі ст. 429 ЦПК негайне виконання судового рішення означає, що воно набуває обов'язкової сили одразу після його проголошення в судовому засіданні, незалежно від моменту набрання ним законної сили. Роботодавець зобов'язаний видати наказ про поновлення працівника на роботі негайно після проголошення судового рішення. Цей обов'язок не залежить від наміру роботодавця оскаржувати рішення в апеляційному порядку чи від дій працівника, таких як подання заяви або виконавчого листа для відкриття виконавчого провадження. У разі незгоди з рішенням суду роботодавець має право подати апеляційну скаргу, однак це не звільняє його від обов'язку негайно виконати рішення суду першої інстанції, тобто поновити працівника на роботі (постанова Верховного Суду від 17.09.2020 у справі № 521/1892/18 (провадження № 61-29024св18)).

Належне виконання судового рішення про поновлення на роботі передбачає не лише видання наказу про поновлення, а й фактичний допуск працівника до виконання попередніх трудових обов'язків. Роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про видання наказу та забезпечити його допуск до роботи. Згідно з позицією Верховного Суду (постанова від 17.06.2020 у справі № 521/1892/18) виконання рішення вважається належним лише за умови виконання всіх зазначених дій.

Відповідно до ст. 65 Закону України «Про виконавче провадження» рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника виконується невідкладно. Виконавець перевіряє виконання рішення не пізніше ніж на третій робочий день після відкриття виконавчого провадження. У разі невиконання рішення без поважних причин виконавець виносить постанову про накладення штрафу на боржника, зазначаючи вимогу виконати рішення протягом трьох робочих днів та попередження про кримінальну відповідальність. Виконання рішення вважається завершеним з дня видання наказу або розпорядження про поновлення працівника, після чого виконавець виносить постанову про закінчення виконавчого провадження.

Наказ про поновлення працівника має бути виданий не пізніше наступного робочого дня після проголошення судового рішення. Працівника необхідно ознайомити з наказом під підпис та забезпечити його фактичний допуск до роботи. Згідно з листом Міністерства праці та соціальної політики України № 205/06/187-07 поновлення працівника на роботі відбувається з дати незаконного звільнення, визнаної судом, а не з дати винесення судового рішення.

Відповідно до пункту 2.10 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України № 58, у трудовій книжці працівника робиться запис про поновлення на роботі. У графі 3 зазначається: «Запис під № ___ є недійсним. Поновлений на попередній посаді», а в графі 4 вказуються номер і дата наказу про поновлення.

У разі відсутності працівника на робочому місці після винесення судового рішення про його поновлення роботодавець зобов'язаний фіксувати кожен день відсутності актами та вживати заходів для зв'язку з працівником. У таблиці обліку робочого часу такі дні позначаються як «НЗ» (неявка з нез'ясованих причин)

і не оплачуються. Законодавство не зобов'язує працівника приступити до роботи наступного робочого дня після проголошення рішення суду, а також не вважає, що працівник автоматично повідомлений судом про поновлення. Тому роботодавець після видання наказу про поновлення повинен належним чином повідомити працівника про це, ознайомивши його з наказом під підпис. Такий підхід дозволяє роботодавцю документально підтвердити виконання судового рішення.

Позиція Верховного Суду, викладена в постановках від 06.12.2018 у справі № 465/4679/16 (провадження № 61-29024св18) та від 26.02.2020 у справі № 702/725/17 (провадження № 61-12857св18), підтверджує, що виконання рішення про поновлення на роботі вважається завершеним лише після видання наказу про допуск до роботи, повідомлення працівника та фактичного допуску до виконання трудових обов'язків.

У разі якщо апеляційна інстанція скасовує рішення суду першої інстанції про поновлення працівника на роботі та визнає звільнення правомірним, рішення про поновлення втрачає юридичну силу. Відповідно працівник вважається звільненим з дати, зазначеної в наказі про звільнення. У такому випадку роботодавець видає наказ про скасування попереднього наказу про поновлення працівника.

Згідно зі ст. 239 КЗпП поворот виконання судового рішення, яке передбачало стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають із трудових правовідносин, допускається лише у випадку, якщо скасоване рішення ґрунтувалося на неправдивих відомостях, наданих позивачем, або на поданих ним підроблених документах. Таким чином, працівник не зобов'язаний повертати кошти, отримані на підставі рішення суду першої інстанції, зокрема середній заробіток за один місяць вимушеного прогулу, а також заробітну плату, зароблену після поновлення до моменту скасування рішення.

Вимушений прогул виникає виключно за наявності вини роботодавця, який незаконно звільнив або перевів працівника на іншу роботу. Відповідно до ст. 235 КЗпП у разі встановлення факту незаконного звільнення працівник має право на стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Розмір виплат розраховується відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100, з огляду на заробітну плату за останні два календарні

місяці роботи перед звільненням. Постанова Верховного Суду від 14.09.2016 у справі № 6-419цс16 підтверджує, що розрахунок середнього заробітку здійснюється за єдиним порядком, незалежно від того, чи розглядаються вимоги про поновлення та стягнення заробітку в одному чи різних провадженнях.

Орган, який розглядає трудовий спір, одночасно з рішенням про поновлення працівника виносить рішення про виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більше ніж за один рік. Якщо розгляд заяви про поновлення триває більше одного року не з вини працівника, суд виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь період вимушеного прогулу (ч. 2 ст. 235 КЗпП).

Постанова Верховного Суду від 08.02.2022 у справі № 755/12623/19 підкреслює, що за наявності факту незаконного звільнення вимушений прогул підлягає оплаті, а питання поновлення та стягнення заробітку можуть розглядатися як у межах одного позовного провадження, так і окремо.

У разі затримки роботодавцем виконання рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника відповідно до ст. 236 КЗпП суд виносить ухвалу про виплату працівникові середнього заробітку або різниці в заробітку за весь період затримки. Це забезпечує додатковий захист прав працівника та покладає на роботодавця відповідальність за невиконання судового рішення.

До 10.06.2021 у ч. 5 ст. 235 КЗпП передбачалося, що у разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця працівникові виплачувався середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Проте відповідно до Закону України № 1217-IX від 05.02.2021, який набрав чинності 10.06.2021, відповідальність за затримку видачі трудової книжки була скасована. Натомість відповідно до ст. 47 КЗпП роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені суми (ст. 116 КЗпП) і провести розрахунок у встановлені строки. У разі затримки видачі копії наказу про звільнення з вини роботодавця працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу (ч. 5 ст. 235 КЗпП).

Відповідно до ст. 117 КЗпП у разі затримки розрахунку при правомірному припиненні трудового договору у строки, визначені у ст. 116 КЗпП, працівник має право на стягнення середнього заробітку за час затримки. Однак якщо суд визнає припинення трудового договору незаконним і поновлює працівника на роботі, вимоги про стягнення за затримку розрахунку на підставі ст. 117 КЗпП є безпідставними, оскільки пріоритет надається поновленню та компенсації за вимушений прогул.

Відповідно до законодавства України працівник, який має право на стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, може звернутися до суду в порядку наказного або позовного провадження, залежно від характеру вимог. Згідно зі ст. 161 ЦПК наказне провадження застосовується, якщо вимога працівника є безспірною, тобто роботодавець не заперечує ні права працівника на отримання заробітної плати, ні суми заборгованості. Безспірність вимоги має бути підтверджена належно оформленими письмовими документами, такими як розрахункові листки, накази, трудовий договір або інші документи, що засвідчують нарахування заробітної плати. У такому разі працівник може подати заяву про видачу судового наказу, який стосується стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, а також середнього заробітку за час затримки розрахунку (п. 1 ч. 1 ст. 161 ЦПК).

У разі наявності спору щодо розміру заборгованості або права на її отримання працівник звертається до суду в порядку позовного провадження. Згідно з частиною 2 ст. 233 КЗпП звернення до суду з вимогами про виплату всіх сум, належних працівникові при звільненні, має відбуватися протягом тримісячного строку з дня, коли працівник отримав письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні. Цей строк є процесуальним і підлягає дотриманню, якщо інше не передбачено у законі.

Рішення суду про поновлення працівника на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу в межах платежу за один місяць підлягає негайному виконанню, як це передбачено у ст. 429 ЦПК. Роботодавець зобов'язаний добровільно виконати таке рішення одразу після його проголошення, без необхідності додаткового звернення працівника із заявою чи відкриття виконавчого провадження. Згідно з листом Міністерства праці та соціальної політики України № 205/06/187-07 поновлення працівника на роботі

здійснюється з дати його незаконного звільнення, визнаної судом, а не з дати винесення судового рішення.

Орган, який розглядає трудовий спір, одночасно з рішенням про поновлення працівника приймає рішення про виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більше ніж за один рік (ч. 1 ст. 235 КЗпП). Якщо розгляд справи про поновлення на роботі триває більше одного року не з вини працівника, суд виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь період вимушеного прогулу (ч. 2 ст. 235 КЗпП).

Доказування у справах про поновлення на роботі базується на поданні документів, які підтверджують факт незаконного звільнення, обставини вимушеного прогулу та розмір належних виплат.

До таких доказів належать:

- копія наказу про звільнення;
- трудова книжка або її копія;
- розрахункові листки, що підтверджують розмір заробітної плати;
- рішення суду про визнання звільнення незаконним;
- документи, що засвідчують виконання чи невиконання роботодавцем судового рішення (наказ про поновлення, акти про неявку працівника, листування між сторонами).

Судова практика, зокрема постанова Верховного Суду від 08.02.2022 у справі № 755/12623/19, підкреслює, що для правильного вирішення спору необхідно встановити період вимушеного прогулу та провести розрахунок середнього заробітку відповідно до встановленого порядку. Крім того, роботодавець зобов'язаний документально підтвердити виконання судового рішення, зокрема шляхом видання наказу про поновлення, повідомлення працівника та забезпечення його фактичного допуску до роботи.

Таким чином, справи про поновлення на роботі є важливою категорією трудових спорів в Україні, що вимагають ретельного підходу до збирання, подання та оцінки доказів відповідно до норм КЗпП, ЦПК та судової практики Верховного Суду. Ефективне вирішення таких справ залежить від належного документального підтвердження фактів незаконного звільнення, вимушеного прогулу, виконання судового рішення та правильного розрахунку компенсаційних виплат, зокрема середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Роботодавець несе відповідальність за негайне виконання судового рішення, що включає видання наказу про поновлення, повідомлення працівника та його фактичний допуск до роботи. Працівники мають право на стягнення належних виплат та судовий захист без сплати судового збору. Зміни в законодавстві, зокрема скасування відповідальності за затримку видачі трудової книжки, потребують врахування під час формування позовних вимог. Судова практика Верховного Суду забезпечує єдиний підхід до оцінки доказів і застосування норм права, сприяючи справедливому вирішенню трудових спорів та захисту трудових прав працівників.

3.3. Докази та доказування у справах про встановлення фактів трудових відносин

Установлення факту наявності трудових відносин має істотне значення, оскільки воно створює юридичні підстави для реалізації працівником своїх трудових прав. Зокрема, йдеться про право на оплату праці, отримання гарантійних і компенсаційних виплат, інших видів соціального забезпечення, у тому числі пов'язаних з настанням нещасного випадку на виробництві, професійного захворювання або тимчасової втрати працездатності.

Відповідно до ст. 315 ЦПК справи про встановлення фактів, що мають юридичне значення, підлягають розгляду в порядку окремого провадження. Водночас ст. 19 ЦПК визначає, що справи, які виникають із трудових правовідносин, розглядаються у спрощеному позовному провадженні. Якщо ж із поданої заяви про встановлення факту трудових відносин вбачається наявність спору про право, суддя відмовляє у відкритті провадження в справі, а у разі виявлення такого спору під час її розгляду — залишає заяву без розгляду (ч. 4 ст. 315 ЦПК). При цьому суд роз'яснює заінтересованим особам право звернутися до суду з позовом у загальному порядку.

Показовою в цьому контексті є ситуація, коли роботодавець відмовляється оформити фактичні правовідносини з працівником відповідно до вимог трудового законодавства. У такому випадку встановлення факту трудових відносин можливе виключно в порядку позовного провадження, зважаючи на наявність спору про право.

Практика судів свідчить про те, що встановлення факту припинення трудових відносин нерідко супроводжується трудовими спорами. *Наприклад*, у разі звернення особи до суду із заявою про встановлення факту звільнення за власним бажанням, коли в трудовій книжці відсутній відповідний запис, йдеться не лише про підтвердження юридичного факту, а про наявність спору між працівником та роботодавцем щодо правомірності та дати припинення трудових відносин. Такий спір, що передбачає спонукання внести запис до трудової книжки, розцінюється як спір про право, а тому має розглядатися у позовному, а не в окремому провадженні.

Факт припинення трудових відносин без належного оформлення породжує для сторін відповідні юридичні наслідки — у частині як прав працівника на розрахунок, так і обов'язків роботодавця щодо забезпечення правомірного звільнення. У зв'язку із цим між сторонами можуть виникати спори щодо дати звільнення, підстав припинення трудового договору або правильності проведених розрахунків. У таких випадках наявність спору про право є підставою для залишення заяви без розгляду в порядку окремого провадження (як приклад наводимо постанову Верховного Суду від 16.08.2021 у справі № 367/643/21).

У процесі встановлення факту виникнення або наявності трудових відносин суду необхідно надати правову оцінку не лише формальним документам (договорам), а й змісту та характеру правовідносин між сторонами. Для цього застосовуються положення КЗпП або, за потреби, Цивільного кодексу України¹. Обов'язок доказування обставин, що підтверджують наявність трудових відносин, покладається на заявника. У зв'язку із цим особа, яка звертається до суду, має надати належні й допустимі докази, які підтверджують трудові правовідносини. Такими доказами можуть бути: накази про прийняття на роботу та звільнення, табелі обліку робочого часу, довідки про нарахування та виплату заробітної плати, трудовий договір або цивільно-правовий договір, що містить ознаки трудового, докази фактичного допуску до роботи, підтвердження ознайомлення з правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями та іншими локальними актами роботодавця.

Особливу увагу слід приділяти визначенню характеру правовідносин, оскільки виконання роботи може здійснюватися як

¹ Далі за текстом — ЦК.

на підставі трудового договору, так і на підставі цивільно-правового договору. Визначальним у цьому випадку є не лише форма укладеної угоди, а фактичний зміст правовідносин, зокрема ступінь підпорядкування, характер та режим роботи, наявність або відсутність кінцевого результату, ризиків, гарантій, дисциплінарної відповідальності тощо.

У справах щодо встановлення факту трудових відносин ключове значення має правова природа відносин між фізичною особою та суб'єктом господарювання, що виникають у процесі виконання роботи. Такі відносини можуть мати як трудовий, так і цивільно-правовий характер, а їх класифікація безпосередньо залежить від змісту та особливостей праці, що виконується.

У переважній більшості випадків заявники у подібних справах стверджують, що фактично були прийняті на роботу, однак замість укладення трудового договору роботодавець оформив з ними цивільно-правову угоду. Такий підхід, на думку заявників, є неправомірним і свідчить про приховану зайнятість. Адже укладення цивільно-правового договору з метою виконання робіт, які за своєю суттю мають виконуватися в межах трудового договору, є фактичним допуском працівника до роботи без відповідного оформлення трудових правовідносин. Відповідальність за подібне правопорушення передбачено в абзаці другому ч. 2 ст. 265 КЗпП.

Відповідно до ст. 21 КЗпП *трудоий договір* — це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати визначену роботу відповідно до умов договору, а роботодавець — виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечити умови праці, передбачені у трудовому законодавстві, колективному договорі або угоді сторін. Натомість відповідно до ст. 626 Цивільного кодексу України договором визнається домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав і обов'язків. Найпоширенішими видами цивільно-правових договорів, які необхідно чітко відмежовувати від трудового, є договір підряду (ст. 837 ЦК), договір про надання послуг (ст. 901 ЦК), а також гіг-контракт, передбачений Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки». Ключовою ознакою, що відрізняє трудовий договір від цивільно-правових, є регулювання процесу праці самим трудовим законодавством.

Робота виконується за певною посадою, спеціальністю чи кваліфікацією відповідно до визначеної трудової функції.

Позиція судової практики з цього питання є послідовною. Так, у постанові Верховного Суду від 15.04.2021 у справі № 554/5933/19 зазначено, що у договорі підряду не вказано конкретного кінцевого результату роботи, який виконавець повинен передати замовнику. Натомість сам процес праці не передбачає результату як такого, обсяг виконуваної роботи не конкретизовано, а оплату праці встановлено погодинно — що притаманне саме трудовим, а не цивільно-правовим правовідносинам.

Аналогічна правова оцінка наведена у постанові Верховного Суду від 18.11.2021 у справі № 160/2387/19. У ній зазначено, що предметом укладених договорів були загальнобудівельні роботи, які за своєю природою становлять процес праці, а не досягнення певного матеріального результату. Крім того, у договорах не визначено обсяг, ціну робіт або суму винагороди, що є обов'язковими для цивільних договорів. Натомість особи, з якими укладено договори, працювали протягом певного строку, що притаманно строковим трудовим договорам. При цьому договори не передбачали жодної відповідальності за нещасні випадки на виробництві чи інші гарантії, що прямо суперечить принципам охорони праці.

Таким чином, цивільно-правовий договір передбачає отримання конкретного результату діяльності, тоді як сам процес праці залишається поза межами правового регулювання такого договору. Це відрізняє його від трудового договору, у якому саме процес праці, його тривалість, підпорядкування правилам внутрішнього розпорядку та гарантії, що надаються працівнику, мають вирішальне значення.

Показові також висновки Верховного Суду, викладені в постановках від 04.07.2018 (справа № 820/1432/17), 06.06.2019 (справа № 802/2066/16-а), 13.06.2019 (справа № 815/954/18), які містять *комплексну характеристику ознак, що дозволяють відмежувати цивільні договори від трудових. До таких ознак, зокрема, належать:*

- відсутність видання розпорядчого документа (наказу) про прийняття, переведення або звільнення;
- незарахування особи до штату підприємства (установи), відсутність записів у трудовій книжці;

- непоширення на виконавця правил внутрішнього трудового розпорядку — виконавець організовує свою роботу самостійно і виконує її на власний ризик;
- оплата праці здійснюється за результатами, а не за процесом праці, без урахування надбавок, премій та інших виплат, характерних для трудових відносин;
- відсутність дисциплінарної та матеріальної відповідальності, властивої трудовим правовідносинам, — натомість відповідальність виконавця за порушення умов договору має виключно майновий характер.

Судова практика містить чітко визначені *критерії, що дозволяють відмежовувати цивільно-правові договори від трудових правовідносин*. Зокрема, у постановках Верховного Суду від 04.07.2018 у справі № 820/1432/17, від 06.06.2019 у справі № 802/2066/16-а та від 13.06.2019 у справі № 815/954/18 викладено підходи до ідентифікації правової природи правовідносин між фізичною особою та роботодавцем.

Серед визначальних ознак цивільно-правового договору, які протиставляються трудовим відносинам, слід виокремити такі:

- на виконавця не видається розпорядчий документ (наказ) про прийняття на роботу, переведення чи звільнення; він не зараховується до штату підприємства і про нього не вносяться записи до трудової книжки;
- на виконавця не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, навіть якщо він ознайомлений з ними; він організовує робочий процес самостійно та виконує роботу на власний ризик;
- гарантії оплати праці, передбачені у трудовому законодавстві (надбавки, премії, інші соціальні виплати), не застосовуються; винагорода виплачується виключно за результатами виконаних робіт на підставі акта приймання-передачі;
- виконавець не несе дисциплінарної відповідальності, а матеріальна відповідальність носить виключно майновий характер відповідно до умов договору.

У постанові Верховного Суду від 14.05.2020 у справі № 640/1099/19 окреслено ще одну характерну ознаку трудових правовідносин — *систематичну виплату заробітної плати саме*

за процес праці, а не за кінцевий результат, а також виконання роботи відповідно до професії, визначеної Класифікатором професій ДК 003:2010, затвердженим наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327.

У постанові від 27.10.2021 у справі № 2040/5412/18 зазначено, що види робіт, передбачені у цивільно-правових договорах, відповідали професіям, визначеним у Класифікаторі професій — «охоронець» (код КП 5169) та «прибиральник територій» (код КП 9162). Суд дійшов висновку, що укладення цивільно-правових договорів у цьому випадку фактично мало на меті приховати наявність трудових відносин.

Аналогічні висновки містяться у постанові ВС від 16.04.2020 у справі № 554/3983/18, де встановлено, що договір будівельного підряду не передбачав передачі проєктної документації та кошторису, а сам собою був укладений формально, з метою маскування фактичних трудових відносин.

У справі № 824/203/19-а, розглянутій Верховним Судом 21.10.2021, акцент зроблено на тому, що наявність осіб у приміщенні підприємства під час інспекційного відвідування та їх фіксація на фото- й відеоматеріалах сама собою не є належним доказом трудових правовідносин. Суди встановили, що особи не підтвердили факту виконання роботи, а частина з них відмовилася давати пояснення, посилаючись на ст. 63 Конституції України. Інші зазначили, що перебували в приміщенні у приватних справах або проходили співбесіду з метою майбутнього працевлаштування.

У справі № 638/16444/19 (провадження № 2/638/1389/21) позивач на підтвердження наявності трудових відносин із ТОВ «Аксіома» надав роздруковки електронного листування та копії судових постанов, де його зазначено як представника підприємства. Однак суд визнав подані електронні листи неналежним доказом, оскільки не було можливості встановити особу адресата чи власника електронної скриньки. Довіреність, видана на ім'я позивача у 2011 — 2013 роках, та судові акти, в яких він фігурує як представник, не свідчили про укладення трудового договору саме у спірному періоді. Крім того, позивач не надав трудової книжки або доказів, що у відповідний період не перебував у трудових відносинах з іншими роботодавцями, а також відомостей про виплати по безробіттю. Суд також зауважив, що штатним розписом підприємства не передбачено

посади «начальника юридичного відділу», на яку посилався позивач. У підсумку суд дійшов висновку про відсутність фактичних трудових правовідносин, а отже, позовні вимоги про встановлення факту перебування у трудових відносинах не підлягають задоволенню.

Судова практика підтверджує, що ключовими доказами у справах щодо встановлення факту трудових відносин є обставини, які свідчать про фактичний допуск особи до виконання трудової функції без належного оформлення трудового договору. Показовим у цьому контексті є рішення Богунського районного суду міста Житомира від 11.02.2022 у справі № 295/2694/21. Суд врахував покази свідків, які підтвердили, що позивач систематично перебував на підприємстві, своєчасно з'являвся на робочому місці, працював понаднормово, використовував ресурси підприємства (транспортні засоби, матеріали), здійснював виїзди на об'єкти, а також отримував оплату праці. Свідки зазначили, що позивач не мав наміру працювати на громадських засадах. Оцінивши сукупність письмових доказів і показань свідків, суд дійшов висновку, що позивач був фактично допущений до виконання трудових обов'язків без видання відповідного наказу або укладення трудового договору. Додатково суд установив, що виконання робіт із обслуговування протипожежних установок здійснювалося за дорученням і за відомою відповідача, що підтверджується, зокрема, копією виданого останнім посвідчення.

До непрямих ознак наявності трудових відносин належить також інформація, що вноситься до реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб у разі прийняття працівника на роботу за трудовим договором відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI. У цивільно-правових договорах, на відміну від трудових, не передбачається обов'язкової реєстрації застрахованої особи, якщо не укладено договір про добровільне страхування.

У сфері бухгалтерського обліку відмінності також є суттєвими: винагорода за цивільно-правовим договором обліковується на рахунок 685 «Розрахунки з іншими кредиторами», тоді як заробітна плата працівників за трудовим договором — на рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

У судовій практиці доказами фактичного виконання трудових обов'язків виступають:

- заява про прийняття на роботу;
- анкета чи резюме, подані працівником;
- оголошення роботодавця про вакансії у ЗМІ;
- записи про передачу трудової книжки;
- підтвердження ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, інструкціями з охорони праці тощо;
- відео- або фотодокази трудового процесу;
- записи в книзі скарг та пропозицій;
- довіреності, накладні, інші документи, видані на ім'я працівника;
- пропускні або розрахункові картки;
- службові телефони;
- письмові довідки про місце роботи чи заробітну плату;
- показання свідків.

Особливу увагу у вирішенні зазначених спорів заслуговує *концепція прихованого працевлаштування*, викладена у Рекомендації Міжнародної організації праці № 198 «Про трудові відносини» від 2006 року. У цьому документі МОП закликає держави-члени до встановлення у законодавстві або інших нормативно-правових актах критеріїв для ідентифікації наявності трудових правовідносин. До таких критеріїв належать, зокрема:

- виконання роботи під контролем іншої сторони;
- інтеграція працівника в організаційну структуру підприємства;
- здійснення роботи переважно в інтересах іншої особи;
- особисте виконання роботи;
- дотримання встановленого графіка чи місця роботи;
- тривалість і регулярність виконання обов'язків;
- надання інструментів, матеріалів і обладнання замовником;
- періодична виплата винагороди;
- наявність у винагороди характеру основного доходу;
- оплата праці в натуральній формі (їжею, житлом, транспортом);
- визнання права працівника на вихідні, відпустки;
- відсутність у працівника фінансового ризику.

Зазначені підходи отримали відображення в численних поставах Верховного Суду, зокрема:

- від 08.05.2018 у справі № 127/21595/16;
- від 04.07.2018 у справі № 820/1432/17;
- від 13.06.2019 у справі № 815/954/18;
- у справах № 1840/2507/18, № 824/896/18-а;
- від 03.03.2020 у справі № 1540/3913/18;
- від 10.06.2020 у справі № 298/827/15-ц;
- від 17.09.2020 у справі № 560/975/19;
- від 01.09.2021 у справі № 520/13660/19 та ін.

Таким чином, як національна, так і міжнародна правова доктрина підтверджують доцільність комплексного аналізу фактичних обставин для встановлення юридичної природи відносин, що виникають між працівником і роботодавцем.

Окрему увагу у судовій практиці приділено питанням *встановлення факту трудового стажу*. У постанові Верховного Суду від 10.06.2020 у справі № 347/576/18 роз'яснено, що підтвердження трудового стажу здійснюється органами Пенсійного фонду України відповідно до Порядку підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 637 від 12.08.1993. Згідно з пунктом 3 цього Порядку у разі відсутності трудової книжки або наявності в ній неточних чи неправильних записів стаж роботи підтверджується на підставі даних, що містяться в реєстрі застрахованих осіб, інформаційних системах підприємств, установ і організацій, а також довідок, наказів, особових рахунків, документів про нарахування зарплати, посвідчень, письмових трудових договорів, що мають відмітки про їх виконання, тощо. У судовому порядку встановлюється лише факт належності документа особі, зокрема у випадках, коли ім'я, по батькові чи прізвище, зазначені в документі, не збігаються з даними, наведеними у паспорті або свідоцтві про народження.

Верховний Суд підкреслив, що встановлення факту наявності трудового стажу для цілей пенсійного забезпечення належить до компетенції Пенсійного фонду України, а дії чи бездіяльність цього органу можуть бути оскаржені в порядку адміністративного судочинства. Така позиція викладена, зокрема, у постановях Великої

Палати Верховного Суду від 04.09.2019 у справі № 198/623/18 та від 10.06.2020 у справі № 347/576/18.

Отже, у разі звернення особи до суду з метою підтвердження страхового стажу для призначення пенсії, провадження не відкривається, оскільки такі справи не підлягають розгляду в порядку цивільного судочинства. Натомість заявник має право звернутися до органу Пенсійного фонду відповідно до зазначеного Порядку або оскаржити його рішення в адміністративному порядку.

Окрему увагу слід приділити підтвердженню *факту припинення трудових відносин, який має значення для реалізації низки трудових прав*, зокрема права на повторне працевлаштування. У справі № 495/7551/23, розглянутій Білгород-Дністровським міськрайонним судом Одеської області 13.09.2023, заявник звернувся до суду з вимогою встановити факт припинення трудових відносин згідно з наказом № 195 від 04.05.1987, записаним у трудовій книжці. Головне управління Пенсійного фонду України в Одеській області відмовило у зарахуванні трудового стажу за період з 22.06.1983 по 04.05.1987 через неточність дати у наказі про звільнення. Суд встановив, що виправлення дати не впливає на зміст документа і не може бути підставою для неврахування трудового стажу. Визнано, що заявник позбавлений можливості позасудового врегулювання ситуації, а належним чином оформлена трудова книжка є допустимим доказом наявності трудових правовідносин у зазначений період.

Аналогічна позиція викладена у постанові Верховного Суду від 21.02.2018 у справі № 687/975/17, де зазначено, що тягар доведення правдивості відомостей у трудовій книжці не може покладатися на особу.

У рішенні Жовтневого районного суду м. Дніпра від 12.07.2021 у справі № 201/3047/21 заявник звернувся із заявою про встановлення факту припинення трудових відносин з ТОВ «Амстор Рітейл Трейд» з посади бухгалтера з 16.06.2017 за власним бажанням. Станом на момент звернення товариство припинило діяльність, трудова книжка заявниці не повернута, правонаступники відсутні. Як докази надано довідку від 24.04.2015 та дані з Реєстру застрахованих осіб. Суд визнав заяву обґрунтованою, вказавши, що відсутність підтвердження про звільнення унеможливорює реалізацію права на працю. Заяву було задоволено.

Особливий підхід застосовується до внутрішньо переміщених осіб. Відповідно до п. 4 ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» у разі відсутності документів, що підтверджують факт звільнення, періоди трудової діяльності або страхового стажу, внутрішньо переміщена особа може бути зареєстрована як безробітна та отримати відповідну допомогу й соціальні послуги на загальних підставах. Цей механізм покликаний забезпечити реалізацію права на соціальний захист навіть за відсутності документів, які в умовах збройного конфлікту або окупації могли бути втрачені чи знищені.

Внутрішньо переміщена особа, яка не мала можливості припинити трудовий договір (або інший вид зайнятості) відповідно до пункту 1 статті 36, статей 38, 39 Кодексу законів про працю України через неможливість продовження роботи за попереднім місцем проживання, має право ініціювати припинення трудових правовідносин в односторонньому порядку. Для цього особа подає до центру зайнятості за новим місцем проживання заяву на ім'я роботодавця про припинення трудового договору. Датою припинення трудового договору вважається день, наступний за днем подання такої заяви. *Центр зайнятості у день припинення трудового договору повідомляє про це:*

- роботодавця (будь-якими засобами зв'язку, включно з електронними);
- територіальний орган Пенсійного фонду України;
- територіальний орган Державної податкової служби.

У разі якщо роботодавець перебуває на тимчасово окупованій території або відсутня інформація про його місцезнаходження, заява зберігається в територіальному органі уповноваженого центрального органу виконавчої влади до моменту деокупації відповідної території. Після цього орган зобов'язаний повідомити роботодавця протягом 7 календарних днів. Внутрішньо переміщена особа, взята на облік у центрі зайнятості, у разі відсутності документів, що підтверджують право на отримання статусу безробітного, набуває такого статусу без застосування стандартної процедури. До отримання офіційних відомостей про трудову діяльність, заробітну плату та страховий стаж допомога по безробіттю призначається в мінімальному розмірі, встановленому у законодавстві.

Для підтвердження періодів роботи, що підлягають зарахуванню до трудового стажу (у тому числі пільгового чи за вислугу років), особа звертається до територіального органу Пенсійного фонду України із заявою, *додавши*:

- трудову книжку;
- у разі ліквідації підприємства — документи, що підтверджують факт припинення його діяльності (у т. ч. архівні довідки);
- інші документи, зокрема: довідки про заробітну плату, атестацію робочих місць, переведення на іншу посаду або графік роботи, відпустки без збереження заробітної плати.

Пенсійний фонд може сприяти в отриманні електронних витягів з Єдиного державного реєстру та проведенні опитування свідків, зазначених у заяві, які можуть підтвердити факт роботи на підприємствах, розташованих на тимчасово окупованій території.

ЩОДО ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТУ НАЛЕЖНОСТІ ПРАВОВСТАНОВЛЮВАЛЬНОГО ДОКУМЕНТА

У випадках, коли ім'я, по батькові або прізвище заявника не збігаються з відповідними даними, зазначеними в документі (наприклад, трудовій книжці, довідці про шкідливі умови праці тощо), факт належності документа встановлюється в судовому порядку. Відповідно до ст. 293 та 315 ЦПК суд розглядає у порядку окремого провадження справи про встановлення фактів, що мають юридичне значення, зокрема факту належності документа, якщо немає інших законних способів його підтвердження.

Судова практика

— рішення Подільського районного суду м. Києва від 08.06.2021, справа № 758/598/21.

Заявниця, зареєстрована як ВПО, звернулася до суду із заявою про встановлення факту належності їй трудової книжки. У зв'язку з відсутністю печатки на титульному аркуші трудової книжки Пенсійний фонд не зарахував до страхового стажу частину трудової діяльності, внаслідок чого заявниці призначено пенсію у зменшеному розмірі. Роботодавець — Курганський молочний комбінат — був ліквідований, а архівних документів у держархіві не виявлено.

Суд дійшов висновку про обґрунтованість вимог заявниці та задовольнив її заяву;

— рішення **Верхньодніпровського районного суду Дніпропетровської області від 22.04.2014, справа № 173/542/14-ц.**

Суд задовольнив заяву про встановлення факту належності довідки про зайнятість в особливо шкідливих умовах праці, у якій помилково зазначено інше прізвище. Раніше у цій справі вже було встановлено факт належності трудової книжки. Враховуючи, що іншим способом підтвердити право на пільгову пенсію заявниці не могла, суд визнав вимоги обґрунтованими. Зібрані у справі докази, їх належна оцінка та співвіднесення із законодавчими положеннями свідчать про наявність підстав для задоволення заяви про встановлення факту належності особі правовстановлювальних документів з метою звернення до органів Пенсійного фонду України за призначенням пенсії.

У справі № 20-36/2010 за рішенням **Великоолександрівського районного суду Херсонської області від 25.05.2010** суд також установив юридичний факт — належність довідки про середньомісячний заробіток, у якій було зазначено лише прізвище та ім'я заявника без по батькові. Цей факт був визнаний юридично значущим, оскільки без нього неможливо провести належний перерахунок розміру пенсії.

Таким чином, встановлення факту трудових відносин має надзвичайно важливе значення, адже воно створює правові підстави для реалізації працівником основних трудових прав: на оплату праці, гарантійні та компенсаційні виплати, соціальні гарантії, у тому числі у разі нещасного випадку на виробництві, професійного захворювання або тимчасової втрати працездатності. У справах про встановлення факту трудових відносин обов'язок доказування покладається на заявника. Тому особа, яка звертається до суду, зобов'язана надати належні та допустимі докази, що підтверджують відповідні обставини. Зокрема, *такими доказами можуть бути:*

- накази про прийняття на роботу або звільнення;
- табелі обліку робочого часу;
- довідки про нарахування та виплату заробітної плати;
- трудовий договір або цивільно-правовий договір, що містить ознаки трудового;
- документи, що підтверджують фактичний допуск до роботи без видання наказу;

— докази ознайомлення з локальними нормативними актами роботодавця: правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями, положеннями тощо.

Важливою обставиною у доказуванні факту трудових правовідносин є розмежування між трудовим і цивільно-правовим договором. Робота фізичної особи на користь суб'єкта господарювання може здійснюватися як на підставі трудового договору, так і на підставі договорів цивільно-правового характеру. Окремо варто зазначити, що у судовому порядку може бути встановлений факт належності документа, що підтверджує трудовий стаж, у разі коли зазначені у ньому особисті дані (ім'я, по батькові, прізвище) не відповідають даним, зазначеним у паспорті або свідоцтві про народження особи.

3.4. Трудові спори у закладах освіти

У трудовому праві наявна значна за обсягом категорія справ — це трудові спори у закладах освіти. Трудові спори — це розбіжності між працівником (чи колективом) і роботодавцем (керівником закладу освіти, управлінням освіти, засновником) з приводу виконання чи невиконання умов трудового договору, дотримання трудових прав, умов праці або її оплати.

Основними причинами трудових спорів у сфері освіти найчастіше є незаконне звільнення або переведення без згоди працівника та з порушенням трудового законодавства чи процедури, наприклад, звільнення педагога у зв'язку зі «скороченням штату», без дотримання при цьому вимоги щодо переважного права на залишення на посаді, яку мають, приміром, одинокі матері чи працівники з вищою кваліфікацією. Невиплата або затримка заробітної плати є частою причиною трудових спорів освітян у громадах з нестабільним бюджетом чи при нецільовому використанні коштів. Ще однією причиною виступає порушення умов трудового договору або посадових обов'язків, коли роботодавець змінює графік, завдання чи навантаження без погодження з працівником. Дискримінація, етичні конфлікти, мобінг, коли відбувається приниження гідності працівника, відсутність реакції керівництва на скарги також є неодноразовими причинами трудових спорів в освітянських колективах.

Окремою групою причин трудових спорів у сфері освіти є конфлікти навколо атестації: незгода з рішеннями атестаційної комісії, порушення процедури атестації чи присвоєння категорії. Також дуже частими є трудові спори за відмови у прийнятті на роботу чи поновленні на посаді.

Трудові спори розглядаються комісією з трудових спорів, якщо така створена в закладі, та районним судом за місцем роботи чи проживання працівника. Працівники мають право оскаржити дії керівництва, використовуючи документи та свідків. Першорядну роль у такого роду справах у трудовому праві мають письмові докази.

Згідно зі ст. 95 ЦПК *письмові докази* — це документи (не електронні файли) з відомостями, що мають значення для справи. Вони повинні подаватися в оригіналі чи належно засвідченій копії (або витягу), якщо це важливо для предмета доказування. Відповідно електронна копія, підписана ЕЦП, прирівнюється до паперового підпису.

До письмових доказів під час вирішення трудових спорів належать: документи, які підтверджують оформлення трудових відносин: трудовий договір у письмовому вигляді з підписом або наказ (розпорядження) про прийняття на роботу; заяви працівника про прийняття, звільнення, переведення, ознайомлення з наказами тощо; анкети, листи, резюме як підтвердження проходження співбесіди або фактичного допуску до роботи.

Другою групою письмових доказів у трудовому праві є документи про виконання трудових функцій: табелі обліку робочого часу; акти виконаних робіт, довіреності, службові записки, бухгалтерські документи, касові ордери, відомості про виплату заробітної плати, платіжні доручення і квитанції виплат.

До письмових доказів у трудовому праві належать внутрішнє листування та службова інформація: доповідні, службові листи, результати перевірок у вигляді актів, довідок, протоколів.

Письмові пояснення працівника важливі при розгляді справ мобінгу, пропуску занять (як зі сторони викладачів, так і зі сторони студентів), звільнення чи перевірок, а також мають значення протоколи засідань профспілкових комітетів з повідомленнями та рішеннями щодо питань працівників (наприклад, згоди на звільнення).

Статутні документи навчального закладу, положення про посадові обов'язки, внутрішні регламенти, листи, заяви або звернення

до керівництва або засновників також є письмовими доказами у трудовому праві.

Важливо, що згідно зі ст. 64 ЦПК будь-які письмові матеріали, листування, довідки як письмові докази можуть бути визнані допустимими лише за умови дотримання законної процедури збирання та подання. Письмові докази, отримані з порушенням законних процедур, вважаються недопустимими. Наприклад, не завірені або невідповідним чином оформлені акти не приймаються до уваги. Необхідно, щоб усі такі документи були належно оформлені та подані в оригіналі або завірених копії, із зазначенням, що копія відповідає оригіналу, підписом і датою.

Обов'язок доказування у спорах про встановлення факту трудових відносин покладається на заявника, тому під час звернення до суду з відповідною заявою необхідно надати суду належні і допустимі докази на підтвердження обставин, якими заявник обґрунтовує свої вимоги щодо наявності між сторонами трудових відносин. Суд оцінює такі докази за принципами належності, допустимості, достовірності й достатності.

ВИСНОВКИ

Докази та доказування становлять фундаментальний елемент механізму судового захисту трудових прав і безпосередньо визначають результативність правової допомоги у трудових спорах. Проведений у методичному матеріалі аналіз підтверджує, що саме правильне формування предмета доказування, своєчасне подання належних і допустимих доказів, а також вміння користуватися процесуальними інструментами звільнення від доказування та витребування доказів є ключовими чинниками успішної процесуальної стратегії.

Особливістю трудових спорів є поєднання приватно-правових і публічно-правових елементів, що зумовлює специфічний розподіл тягаря доказування між сторонами. Законодавство та практика Верховного Суду формують презумпцію підвищеної відповідальності роботодавця за доведення правомірності своїх рішень, дій і бездіяльності. Водночас на практиці працівник нерідко змушений активно формувати власну доказову базу в умовах обмеженого доступу до документів та інформації, що перебувають у володінні роботодавця. Це вимагає від адвоката не лише знання норм процесуального права, а й розуміння тактики доказування та вміння використовувати механізми судового витребування доказів.

Аналіз загальних засад доказування показує, що інститут звільнення від доказування, преюдиційність, визнання фактів сторонами та загальновідомість обставин є ефективними процесуальними засобами оптимізації доказового процесу. Однак їх застосування потребує обережності та ретельного обґрунтування, оскільки судово-практика не завжди є послідовною у реалізації цих інститутів.

Особливу роль у сучасних трудових спорах відіграють електронні докази, зумовлені цифровізацією кадрового документообігу, розвитком дистанційної роботи та альтернативних форм комунікації. Водночас судова практика свідчить про високі ризики визнання таких доказів недопустимими у разі недотримання вимог щодо форми, автентичності та можливості ідентифікації автора. Це актуалізує необхідність належного документування електронної взаємодії між працівником і роботодавцем ще на етапі виникнення трудових правовідносин.

Письмові докази залишаються базовим джерелом установлення юридично значущих обставин у трудових спорах, однак їхня доказова сила безпосередньо залежить від правильності оформлення, дотримання процедур збирання та своєчасності подання. Показання свідків та висновки експертів відіграють допоміжну, але часто вирішальну роль у справах, де відсутні належні документи або має місце приховування трудових відносин.

Розгляд окремих категорій трудових спорів: про дисциплінарні стягнення, поновлення на роботі та встановлення факту трудових відносин підтверджує, що кожен із цих видів справ має власну модель доказування, обумовлену як матеріальними нормами КЗпП України, так і усталеними підходами Верховного Суду. Недоведеність хоча б одного елемента складу дисциплінарного проступку, порушення процедури звільнення або неправильна кваліфікація правовідносин як цивільно-правових замість трудових, як правило, є підставою для задоволення позовних вимог.

Узагальнення судової практики дозволяє зробити висновок, що ефективно доказування у трудових спорах ґрунтується на таких ключових принципах:

- чіткому визначенні предмета доказування з урахуванням матеріально-правової норми;
- своєчасному поданні всіх наявних доказів разом із первинними процесуальними документами;
- активному використанні механізмів витребування доказів та забезпечення доказів;
- правильному оформленні та перевірці допустимості письмових і електронних доказів;
- побудові доказової позиції з урахуванням актуальної практики Верховного Суду.

З огляду на викладене інститут доказування у трудових спорах слід розглядати не лише як формальний елемент процесу, а як стратегічний інструмент побудови правової позиції. Глибоке розуміння його принципів, меж і практичних механізмів дозволяє адвокатові не лише ефективно захищати інтереси клієнта, а й формувати якісну судову практику, спрямовану на реальний захист трудових прав.

Список рекомендованої літератури

Процесуальне законодавство:

Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. 2004. № 40-41, ст. 492. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15.

Судова практика:

Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 «Про практику розгляду судами трудових спорів» // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. 1993. № 1. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92.

Європейський суд з прав людини. Denisov v. Ukraine (Application no. 76639/11), Judgment (Grand Chamber) of 25 September 2018. URL: hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-186216.

Постанова КЦС ВССУ від 15.04.2020 у справі № 438/978/17 // Закон Онлайн. URL: zakononline.ua/court-decisions/show/88951867?utm_source=chatgpt.com.

Постанова КЦС ВП від 06.04.2022 у справі № 201/8614/18 // Protocol.ua. URL: protocol.ua/ru/postanova_ktss_vp_vid_06_04_2022_roku_u_spravi_201_8614_18/?utm_source=chatgpt.com.

Ухвала КЦС ВП від 29.04.2021 у справі № 201/8614/18 // Protocol.ua. URL: protocol.ua/ru/postanova_ktss_vp_vid_06_04_2022_roku_u_spravi_201_8614_18/?utm_source=chatgpt.com.

Наукова та публіцистична література:

Зейкан Я. П. Адвокатська техніка: підготовка до процесу і методики переконання. Посібник для адвоката / Я. П. Зейкан. К. : КВПЦ, 2017. 520 с.

Лисенко Г. Штатний розпис як доказ у суді: 4 категорії трудових спорів // Національна асоціація адвокатів України. 25.04.2024. URL: unba.org.ua/publications/9075-shtatnij-rozpis.

Поліщук В. Питання доказів для трудових спорів, отриманих з окупованої території // Вища школа адвокатури. 07.01.2026. URL: hsa.org.ua/blog/pitannia-dokaziv-dlia-trudovix-sporiv-otrimanix-z-okupovanoji-teritoriji.

НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ АДВОКАТІВ УКРАЇНИ
КОМІТЕТ З ПИТАНЬ ТРУДОВИХ СПОРІВ

**ДОКАЗИ ТА ДОКАЗУВАННЯ
У ТРУДОВИХ СПОРАХ**

МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ АДВОКАТІВ

Авторський колектив:

Вікторія Поліщук
Дмитро Навроцький
Наталія Кайда
Ірина Василик
Ганна Лисенко
Олексій Погрібняк
Наталія Черевко
Алла Андрушко

Редактор *М. Ковтун*
Коректура та набір *О. Тютюнник*
Комп'ютерна верстка *Є. Буданцев*

ТОВ «Фактор-Медіа»,
вул. Сумська, 106а, м. Харків, 61002.
Тел. (057) 76-500-76.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої
справи до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції
від 06.08.2020 р., серія ДК № 7123.

Доказування є центральним елементом будь-якого судового процесу, а у трудових спорах воно набуває особливої ваги з огляду на соціальну природу трудових правовідносин, нерівність сторін та підвищені стандарти захисту прав працівника. Саме від якості зібраних, поданих і належно оцінених доказів залежить можливість ефективного відновлення порушених трудових прав, справедливість судового рішення та довіра до правосуддя загалом.

Сучасна практика розгляду трудових спорів в Україні характеризується значною різноманітністю категорій справ, ускладненням фактичних обставин, активним використанням електронних засобів комунікації, а також постійними змінами законодавства і процесуальних підходів. Воєнний стан, цифровізація кадрового документообігу, поява нових форм зайнятості, поширення прихованих трудових відносин та зростання кількості спорів щодо дискримінації, мобінгу, дисциплінарної відповідальності і поновлення на роботі зумовлюють підвищені вимоги до професійної підготовки адвокатів у сфері доказування.

МЕТОДИЧНИЙ МАТЕРІАЛ

ДОКАЗИ ТА ДОКАЗУВАННЯ У ТРУДОВИХ СПОРАХ

ISBN 978-966-180-756-2



9 789661 180756 2 >