

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ОБОВ'ЯЗКУ ДОКАЗУВАННЯ У ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ НЕГАТИВНИХ ЗАХОДІВ ВПЛИВУ НА ПРАЦІВНИКА

Мельник Ярослав Ярославович

*доктор юридичних наук, адвокат, керуючий партнер АО «Спарта Лекс»,
член Науково-консультативної ради при Голові Верховної Ради України,
член комітету з проблем трудового права
Національної асоціації адвокатів України
м. Київ, Україна*

Кононець Олена Миколаївна

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри міжнародного, цивільного
та комерційного права
Державного торговельно-економічного університету,
адвокат, партнерка та співзасновниця АО «Спарта Лекс»
м. Київ, Україна*

Проблема цивільних процесуальних обов'язків не є новою в цивільному процесі. Натомість, новели ЦПК України у редакції змін від 2017 року, стосовно «доказування негативних заходів впливу на працівника у трудових спорах», навпаки, висувають проблему на перший план в інституті обов'язків в цивільному процесі, оскільки переносять проблеми на до-процесульний (матеріально-правовий, процедурно-правовий) рівень. Відтак, питання потребує належної уваги, доктринального уточнення та моніторингу.

Так, частково заглиблюючись у проблему слід звернути увагу на понятійний апарат та, по можливості, окреслити деякі питання диференціації предмету доказування.

У науці цивільного процесу деякі дослідники справедливо виокремлюють так звані «санкційні обов'язки», як різновид обов'язків учасників цивільного процесу. На їх думку, такі обов'язки виникають у зв'язку із застосуванням процесуальних санкцій у випадках невиконання учасниками цивільного процесу їх процесуальних обов'язків.¹

В доктрині соціального права (в праві соціального забезпечення, в трудовому праві) також виокремлюють схожий правовий інститут (підінститут), який подібний до наслідків щодо встановлення певного обов'язку, покладення таких на учасника правовідносин, заснований на «санкціях».

¹Мельник Я. Я. Обов'язки учасників цивільного процесу: автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Мельник Ярослав Ярославович ; Нац. акад. прав. наук України, НДІ приват. права і підприємництва. К., 2013. С.4

Наведення вище процесуальний та матеріальний аспект «санкційних обов'язків», на нашу думку, має тісний зв'язок із підінститутом «доказування у цивільному процесі негативних заходів впливу та створення загрози порушення трудових прав працівника роботодавцем».

Водночас, уявляється, що означений підінститут має й свою особливість. Вона полягає у тому, що норми процесуального права, встановлюють певні зобов'язання для матеріально-правових відносин, відчілаючи нормативно-правове регулювання на рівень матеріальних трудових правовідносин, які виникли між роботодавцем та працівником.

Враховуючи зазначене, ми вважаємо, що такі обставини можуть вплинути на особливість й виконання трудових обов'язків. Адже аналізуючи норму ч. 3 ст. 81 ЦПК України, можливо вказати на декілька ключових аспектів, які фокусують процес доказування на певному предметі, тобто на тому, що саме повинно стати предметом доказування, і, які у цьому сенсі є проблеми процесуальної форми; яка процедура та особливості доказування, тощо. Зокрема, це «.. (а) наявність «моббінгу», (б) наявність «використання складних життєвих обставин» щодо працівника; (в) наявність корупційного впливу на працівника; тощо...».

За таких обставин існує очевидна проблема, де зміст ч. 3 ст. 81 ЦПК України в частині покладення обов'язку на відповідача у доказуванні, позбавляє по суті позивача гарантій у забезпеченні ефективного цивільного судочинства, формування належної доказової бази, оскільки цивільна процесуальна форма не має достатньо цивільного процесуального інструментарію по впливу на реалізацію та виконання обов'язку по доказуванню відповідачем «своєї» же «законної» / незаконної / поведінки, яка стала причиною звернення до суду позивача. Тобто, простими словами: відповідачу не вигідно тлумачити для суду факти порушення ним же права на працю працівника.

І знову ж таки, за таких обставин, можна змодельовати таку проблему, яка пояснюється тим, що позивач радше скористається правом на «забезпечення доказів» та «забезпечення позову», чим на виконання обов'язку відповідачем. Адже у межах інституту забезпечення доказів позивачу можливо клопотати суд щодо «...(1) забарною вчиняти певні дії; (2) встановлення обов'язку вчинити певні дії, які є предметом спору;...»,² тощо.

До речі, тут постає за очевидним і те, що проблема не тільки полягає із встановленням судових гарантій, алей послідовним та пропорційним розподіленням обов'язку доказування, який за наявності вже існуючих «заходів впливу» по суті нівелюється в контексті ефективності захисту трудових прав працівника.

Тут, варто мати й на увазі те, що «... стандарт доказування, як зазначається у вітчизняній науковій літературі є багатограним поняттям, яке вбирає в себе в прямолінійному вимірі дослідження наявності:

²Васильєв С.В. Енциклопедія цивільного судочинства: основні інститути та теоретичні засади. Київ: Алерта, 2021. С. 133.

(а)системи доказів та їх дослідження в судовому засіданні; (б)наявність внутрішнього переконання в суддів на основі аналізу і оцінці доказової інформації, отриманої із засобів доказування; (в)формування меж стандарту доказування за рахунок процесуальних обмежень: належності, допустимості, достовірності та достатності доказів і їх змістовного взаємозв'язку.³

Висновки. За змодельованих нами обставин, варто констатувати, що дійсно, відсутня система доказів, а якщо така проявляється дещо слабко, то, така, у питаннях «цивільних процесуальних ризиків» досить переобтяжена широкою палітрою трудових та соціальних прав, які можуть бути порушені, невизнанні в ході застосування негативних заходів впливу, в тому числі, і соціальних прав, заснованих на дії/бездіяльності роботодавця в контексті «застосування» та/або «створення» таких «загроз» впливом тощо.

³Теорія доказового права: науково-практичний посібник (монографія); за заг. ред. д.ю.н., проф., акад. Академії наук Вищої школи України М.М. Ясинка. Київ: Алерта, 2021. С. 254–255.