



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ПРЕЗИДИУМА ВЕРХОВНОГО СУДА
ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

от 26 октября 2012 года

Президиум Верховного Суда Приднестровской Молдавской Республики, обсудив Методические рекомендации по рассмотрению отдельных категорий трудовых споров, руководствуясь частями 3, 4 статьи 4 и подпунктом «в» части 2 статьи 16 Конституционного Закона «О Верховном Суде Приднестровской Молдавской Республики»,

постановляет:

1. Утвердить Методические рекомендации по рассмотрению отдельных категорий трудовых споров, согласно приложению.
2. Направить Методические рекомендации по рассмотрению отдельных категорий трудовых споров в суды общей юрисдикции Приднестровской Молдавской Республики в качестве рекомендаций в практической деятельности.

**Председательствующий
Президиума**

В.С. Рымарь

Методические рекомендации по рассмотрению отдельных категорий трудовых споров

Дела о восстановлении на работе

Вопросы доказывания и доказательств по делам, вытекающим из трудовых правоотношений, и в частности по делам о восстановлении на работе, достаточно подробно изложены в постановлении Пленума Верховного Суда ПМР от 22 декабря 2010 г. N 7 «О применении судами Приднестровской Молдавской Республики Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики».

В предмет доказывания по делам о восстановлении на работе включается достаточно широкий круг обстоятельств, который определяется основанием увольнения и обстоятельствами конкретного дела.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе могут быть использованы все средства доказывания, предусмотренные ГПК ПМР, но особенно часто используются письменные доказательства, объяснения сторон и третьих лиц, свидетельские показания; реже, в зависимости от конкретных обстоятельств дела и оснований увольнения, могут быть использованы вещественные доказательства и заключения экспертов.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе с учетом того, что, как правило, большая часть необходимых для рассмотрения дела доказательств находится в распоряжении ответчика, истцам на самых ранних стадиях процесса необходимо заявлять ходатайство об истребовании доказательств, необходимых для рассмотрения дела, а суду, в соответствии с ч. 3 ст. 54 ГПК ПМР, - оказывать содействие в собирании и истребовании доказательств.

Обязанность по доказыванию распределяется следующим образом: при рассмотрении практически всех дел о восстановлении на работе действует общее правило распределения обязанностей по доказыванию - каждая сторона обязана доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений (ч. 1 ст. 54 ГПК), т.е. ответчик доказывает в суде правомерность увольнения работника, а работник доказывает незаконность его увольнения.

Дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по собственной инициативе (по собственному желанию) (ст. 80 ТК ПМР)

Предмет доказывания. При предъявлении в суд иска о восстановлении на работе, когда работник был уволен по ст. 80 ТК ПМР (расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)), суд, в зависимости от конкретных обстоятельств дела, выясняет: при каких обстоятельствах было написано заявление об увольнении по собственному желанию, намеревался ли работник в действительности прекратить трудовые отношения по собственной инициативе, причины увольнения, не было ли увольнение вынужденным (совершенным под давлением администрации предприятия-работодателя), не имело ли место нарушение трудовых прав работника, не было ли увольнение обусловлено созданием для работника неблагоприятных условий труда, устанавливался ли работнику месячный срок, не отзывал ли работник свое заявление об увольнении по собственному желанию в течение указанного срока и т.д.

Необходимыми доказательствами будут:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);
- заявление работника об увольнении по собственному желанию;
- заявление работника об отзыве ранее поданного заявления об увольнении и другие доказательства перечисленных выше фактов.

**Дела о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с ликвидацией
организации либо прекращением деятельности работодателем - физическим лицом
(подп. а) п.1 ст. 81 ТК ПМР)**

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем-физическим лицом (подп. а) п. 1 ст. 81 ТК ПМР), в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

1) была ли в действительности ликвидирована организация-работодатель либо имело место прекращение деятельности работодателем - физическим лицом;

2) был ли работник своевременно предупрежден под роспись о его освобождении от должности в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем - физическим лицом, выплачена ли ему дополнительная компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении, в случае расторжения трудового договора работодателем с письменного согласия работника до истечения указанного срока (п.2, 3 ст.177 ТК ПМР).

К числу необходимых доказательств относятся:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);
- штатное расписание организации на момент увольнения и после увольнения истца (выписки из штатных расписаний до и после увольнения работника);
- другие документы, подтверждающие факт увольнения истца в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем - физическим лицом (например, копии документов, подтверждающие обращение в соответствующий орган с заявлением о ликвидации, копии определений, решений, постановлений судов общей юрисдикции или арбитражных судов по делам о ликвидации предприятия и проч.);
- письменное предупреждение работника о предстоящей ликвидации организации либо прекращении деятельности работодателем - физическим лицом;
- справки о среднем заработке истца.

**Дела о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с сокращением
численности или штата работников организации (подп. б) п. 1 ст. 81 ТК ПМР)**

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников организации (подп. б) п. 1 ст. 81 ТК ПМР) в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

1) было ли произведено в действительности сокращение численности или штата работников организации;

2) соблюдены ли нормы трудового законодательства, регулирующие порядок высвобождения работника;

3) было ли получено и учтено мотивированное мнение профсоюзного комитета по вопросу увольнения работника, если последний являлся членом профсоюза (п.1, 2 ст. 82 ТК ПМР);

4) был ли предупрежден выборный профсоюзный орган о предстоящем сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца (три месяца – в случае массовых увольнений) до проведения соответствующих мероприятий (п.1 ст. 82 ТК ПМР);

5) принимались ли администрацией меры для перевода работника с его согласия на другую работу (вакантную должность), соответствующую роду его деятельности (п.3 ст.81, п.1 ст.177 ТК ПМР);

6) были ли на момент увольнения фактически заняты рабочие места и штатные единицы, имелись ли вакантные должности, и если имелись, то какие;

7) был ли работник своевременно предупрежден под роспись о его освобождении от должности в связи с сокращением численности или штата работников, выплачена ли ему дополнительная компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении, в случае расторжения трудового договора работодателем с письменного согласия работника до истечения указанного срока (п.3 ст.177 ТК ПМР).

8) обладало ли уволенное лицо преимущественным правом на оставление на работе: наличие у семейного работника двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); отсутствие в семье работника других работников с самостоятельным заработком; факт получения в данной организации трудового увечья или профессионального заболевания; участие в боевых действиях по защите Приднестровской Молдавской Республики; факт повышения работником квалификации по направлению работодателя без отрыва от работы; факт получения лучевой болезни, других заболеваний, инвалидности вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, факт участия в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 годах. Если коллективным договором предусмотрены другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, то судом должны быть исследованы соответствующие обстоятельства (ст.176 ТК ПМР).

К числу необходимых доказательств относятся:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);
- штатное расписание на момент увольнения и после увольнения истца (выписки из штатных расписаний до и после увольнения работника);
- другие документы, подтверждающие факт увольнения истца по сокращению численности или штата (например, копия приказа о сокращении численности или штата);
- копия постановления профсоюзного комитета о согласии на расторжение с истцом трудового договора, иные документы, связанные с получением согласия профсоюзного органа;
- копия заявления администрации в соответствующий выборный профсоюзный орган о даче согласия на увольнение;
- письменное предупреждение работника о предстоящем сокращении численности или штата работников;
- доказательства, которые подтверждают или опровергают наличие у истца преимущественного права на оставление на работе (например, копии свидетельств о

рождении детей, справки, подтверждающие наличие иждивенцев, заключение ВТЭК и проч.);

- производственная характеристика истца;
- доказательства, подтверждающие отказ истца от перевода на другую работу;
- доказательства отсутствия у ответчика возможности перевести истца на другую работу;
- справка о длительности трудового стажа (трудовая книжка);
- справка о средней заработной плате истца.

**Дела о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации
(подп. в) п. 1 ст. 81 ТК ПМР)**

При рассмотрении судами дел о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (подп. в) п. 1 ст. 81 ТК ПМР), в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

- 1) подтверждено ли несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе результатами аттестации;
- 2) не связана ли недостаточная квалификация работника с отсутствием необходимого производственного опыта в связи с непродолжительностью трудового стажа;
- 3) соответствует ли вывод аттестационной комиссии о деловых качествах работника действительности;
- 4) был ли включен в состав аттестационной комиссии представитель выборного профсоюзного органа;
- 5) было ли получено и учтено мотивированное мнение профсоюзного органа по вопросу увольнения работника, если работник являлся членом профсоюза (в соответствии с п. 2 ст. 82 ТК ПМР);
- 6) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске (п.6 ст.81 ТК ПМР);
- 7) предпринимались ли администрацией меры по переводу работника на другую работу, и другие обстоятельства (п.3 ст.81 ТК ПМР).

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);
- приказ о проведении аттестации;
- отзыв на работника, подготовленный для аттестационной комиссии, доказательства ознакомления работника с материалами, передаваемыми аттестационной комиссии, другие документы, связанные с проведением аттестации;
- заключение аттестационной комиссии;
- документы о продолжительности трудового стажа работника (трудовая книжка);
- справка о средней заработной плате истца;
- доказательства, подтверждающие отказ истца от перевода на другую работу;
- доказательства, подтверждающие отсутствие у администрации возможности перевести работника с его согласия на другую работу.

**Дела о восстановлении на работе руководителя организации, его заместителей и
главного бухгалтера вследствие смены собственника организации
(подп. г) п.1 ст. 81 ТК ПМР)**

По делам о восстановлении на работе руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера вследствие смены собственника организации (подп. г) п.1 ст. 81 ТК ПМР) в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

- 1) произошла ли в действительности смена собственника организации;
- 2) занимал ли истец по делу должность руководителя организации, заместителя руководителя или главного бухгалтера;
- 3) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске;
- 4) произведена ли новым собственником выплата уволенному работнику в размере не ниже трех средних месячных заработков (ст.178 ТК ПМР), и другие обстоятельства.

Необходимыми доказательствами по делу данной категории будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);
- копия трудового договора с работником;
- доказательства, подтверждающие или опровергающие факт смены собственника организации (например, постановление о передаче имущества в муниципальную собственность, договор купли-продажи предприятия и проч.).

**Дела о восстановлении на работе лица, уволенного в связи с неоднократным
неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей, если это лицо
имеет дисциплинарное взыскание (подп. д) п.1 ст. 81 ТК ПМР)**

При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей, если эти лица имеют дисциплинарное взыскание (подп.д) п.1 ст. 81 ТК ПМР), в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

- 1) причины неоднократного неисполнения трудовых обязанностей работником, характер этих причин (уважительные или неуважительные);
- 2) вина работника в неисполнении без уважительных причин возложенных на него трудовых обязанностей;
- 3) применение к истцу ранее мер дисциплинарного взыскания;
- 4) в чем конкретно выразилось нарушение, явившееся поводом к увольнению;
- 5) тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, последствия проступка, неналожение на работника ранее других взысканий за данный проступок;
- 6) предшествующее проступку поведение работника, его отношение к труду;
- 7) соблюдение администрацией сроков для применения дисциплинарного взыскания;
- 8) не выразился ли проступок, положенный в основу приказа об увольнении, в отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, которые вызваны изменениями в организации производства и труда, и работник не согласен на продолжение работы в новых условиях;
- 9) неоднократность неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей;
- 10) в чем состояли трудовые обязанности работника;

11) получено и учтено ли мотивированное мнение профсоюзного органа по вопросу увольнения работника, если работник являлся членом профсоюза (в соответствии с п. 2 ст. 82 ТК ПМР);

12) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работник; или в период его нахождения в отпуске (п.6 ст.81 ТК), и другие обстоятельства.

Необходимыми доказательствами по делам данной категории выступают:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);
- копия трудового договора с работником, должностные инструкции и другие документы, позволяющие определить, какие обязанности исполнял работник;
- копии приказов о наложении дисциплинарных взысканий;
- материалы, на основании которых производилось наложение дисциплинарных взысканий (докладные записки, материалы служебных проверок, объяснительные, представления, акты и проч.);
- документы, опровергающие вину работника в совершении проступка, за которые на него было наложено дисциплинарное взыскание (справки о состоянии здоровья и проч.);
- документы о продолжительности трудового стажа работника (трудовая книжка);
- справка о средней заработной плате истца.

Дела о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей, выразившимся в прогуле (отсутствии на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подп.1) подпункта е) п. 1 ст. 81 ТК ПМР)

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей, выразившимся в прогуле (отсутствии на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подп.1) подпункта е) п. 1 ст. 81 ТК ПМР), в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

- 1) факт прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня) как основание для увольнения;
- 2) что являлось рабочим местом работника (цех, участок и т.п.);
- 3) действительное отсутствие работника на территории, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу;
- 4) причины отсутствия работника на рабочем месте, уважительность (неуважительность) этих причин;
- 5) не был ли проступок, положенный в основу приказа об увольнении, в действительности отказом работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, вызванным изменением в организации производства и труда (в этом случае необходимо установить, был ли работник согласен на продолжение работы в новых условиях), либо отказом работника приступить к выполнению работы, на которую работник был переведен в нарушение закона;
- 6) соблюдение срока наложения дисциплинарного взыскания;
- 7) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске (п.6 ст.81 ТК);
- 8) другие обстоятельства, подтверждающие или опровергающие совершение прогула.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);
- справка о средней заработной плате истца;
- копия объяснительной, истребованной у работника при обнаружении проступка;
- копия трудового договора;
- доказательства отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (табели учета рабочего времени, свидетельские показания, акты, докладные записки и проч.);
- доказательства, опровергающие факт прогула (свидетельские показания, больничные листы, медицинские справки, судебные повестки с отметкой о явке истца в качестве свидетеля и проч.).

Дела о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей, выразившимся в появлении на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. 2) подпункта е) п. 1 ст. 81 ТК ПМР)

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей, выразившимся в появлении на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. 2) подпункта е) п. 1 ст. 81 ТК ПМР), в предмет доказывания должны быть включены следующие обстоятельства:

- 1) факт нахождения работника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 2) появление работника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию);
- 3) соблюдение срока наложения дисциплинарного взыскания;
- 4) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске;
- 5) другие обстоятельства, подтверждающие или опровергающие факт появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Указанные обстоятельства должны подтверждать следующие необходимые доказательства:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);
- справка о средней заработной плате истца;
- копия объяснительной, истребованной у работника при обнаружении проступка;
- копия трудового договора;

- доказательства, подтверждающие факт нахождения работника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (медицинское заключение, докладные, рапорты, письменные объяснения работника);

- доказательства, опровергающие факт нахождения работника в состоянии алкогольного наркотического или иного токсического опьянения (медицинские справки о состоянии здоровья, исключающем нахождение в состоянии опьянения, письменные объяснения работника, свидетельские показания и проч.).

Дела о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей, выразившимся в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подп. 3) подпункта е) п. 1 ст. 81 ТК ПМР)

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей, выразившимся в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника, в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства (подп. 3) подпункта е) п. 1 ст. 81 ТК ПМР):

- 1) факт разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной) именно уволенным работником, обстоятельства, при которых произошло разглашение тайны;

- 2) отнесены ли разглашенные работником сведения к охраняемой законом тайне;

- 3) стали ли известны работнику сведения, входящие в состав охраняемой законом тайны, в связи с исполнением трудовых обязанностей;

- 4) предупреждался ли работник о необходимости неразглашения соответствующих сведений;

- 5) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске (п.6 ст.81 ТК);

- 6) иные факты в зависимости от конкретных обстоятельств дела.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);

- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);

- справка о средней заработной плате истца;

- копия объяснительной, истребованной у работника при обнаружении факта распространения сведений;

- копия трудового договора, должностные инструкции и иные доказательства, подтверждающие либо опровергающие факт того, что сведения, входящие в состав охраняемой законом тайны, стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- доказательства распространения сведений (вступивший в законную силу приговор суда, постановления об отказе в возбуждении уголовного дела, публикации в средствах массовой информации и т.д.) и другие доказательства.

Дела о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей, выразившимся в совершении по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного

его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (подп. 4) подпункта е) п. 1 ст. 81 ТК ПМР)

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей, выразившимся в совершении по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (подп. 4) подпункта е) п. 1 ст. 81 ТК ПМР) в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

- 1) факт хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения работником;
- 2) факт совершения указанных действий по месту работы;
- 3) факт осуждения работника или привлечения его к административной ответственности за соответствующее правонарушение;
- 4) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске (п.6 ст.81 ТК).

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);
- справка о средней заработной плате истца;
- копия объяснительной, истребованной у работника при обнаружении соответствующих действий (если она потребовалась), документы о проведении работодателем проверки причин и условий, способствовавших совершению правонарушения;
- документы, подтверждающие либо опровергающие факт совершения действий, которые могли послужить основанием увольнения (вступивший в законную силу приговор суда по уголовному делу, вступившее в законную силу постановление органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях, доказательства отмены приговора или постановления о привлечении к административной ответственности) и другие доказательства.

Дела о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с однократным грубым нарушением работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. 5) подпункта е) п. 1 ст. 81 ТК ПМР)

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с однократным грубым нарушением работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. 5) подпункта е) п. 1 ст. 81 ТК ПМР), в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

- 1) факт нарушения работником требований по охране труда;
- 2) в чем конкретно состояли требования по охране труда (применительно к условиям производства) для данного работника;
- 3) в чем выразились тяжкие последствия нарушения работником требований по охране труда (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа);

4) причинно-следственная связь между действиями (бездействием) работника и наступившими тяжкими последствиями;

5) создавало ли нарушение работником требований по охране труда реальную угрозу наступления тяжких последствий;

6) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске (п.6 ст.81 ТК);

7) вина работника и другие обстоятельства.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);

- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);

- справка о средней заработной плате истца;

- трудовой договор, должностные инструкции и иные доказательства, позволяющие установить, в чем состояли трудовые обязанности работника;

- инструкция по охране труда, которой должен был следовать работник;

- акты расследования несчастного случая на производстве, доказательства, подтверждающие наступление иных тяжких последствий или создания реальной угрозы наступления тяжких последствий;

- вступивший в законную силу приговор суда по уголовному делу, вступившее в законную силу постановление органа, уполномоченного рассматривать дело административном правонарушении, и проч.

Дела о восстановлении на работе лица, непосредственно обслуживающего денежные и товарные ценности, уволенного в связи с совершением виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (подп. ж) п.1 ст. 81 ТК ПМР)

По делам о восстановлении на работе лиц, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности и уволенных в связи с совершением виновных действий, если действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (подп. ж) п.1 ст. 81 ТК ПМР), в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

1) выполнение работником трудовых обязанностей, непосредственно связанных с обслуживанием денежных или товарных ценностей;

2) совершение уволенным работником действий, которые привели к утрате доверия ему со стороны работодателя (например, получение оплаты за услуги без соответствующего оформления, обмер, обвес, обсчет покупателей, нарушение правил торговли и проч.);

3) дают ли указанные действия работника основание для утраты доверия со стороны работодателя;

4) вина работника в совершении указанных действий;

5) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске (п.6 ст.81 ТК);

6) другие обстоятельства, свидетельствующие об утрате доверия к работнику со стороны работодателя или, наоборот, свидетельствующие о том, что доверие работодателя не было утрачено.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);

- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);
- документы, подтверждающие либо опровергающие факт совершения виновных действий, повлекших утрату доверия (постановление о привлечении к административной ответственности, докладные, служебные записки, акты проверок, акты о недостатке постановления о возбуждении (об отказе в возбуждении) уголовного дела и проч.);
- копия объяснительной, истребованной у работника при обнаружении соответствующих действий;
- копия трудового договора, должностные инструкции и иные доказательства, подтверждающие либо опровергающие факт выполнения работником трудовых обязанностей, непосредственно связанных с обслуживанием денежных или товарных ценностей;
- копия договора о полной материальной ответственности (если такой договор заключался с работником);
- доказательства, подтверждающие утрату доверия к работнику со стороны работодателя или, наоборот, свидетельствующие о том, что доверие работодателя не было утрачено (например, приказы о поощрении работника, награды и благодарности, вынесенные в адрес работника после обнаружения соответствующих действий, могут свидетельствовать, что на самом деле утраты доверия не произошло), и другие доказательства.

**Дела о восстановлении на работе лица, выполнявшего воспитательные функции, уволенного в связи с совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы
(подп. з) п.1 ст. 81 ТК ПМР)**

По делам о восстановлении на работе лиц, выполняющих воспитательные функции, уволенных в связи с совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, в соответствии с подп. з) п.1 ст. 81 ТК ПМР, в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

- 1) занятие уволенным работником воспитательной деятельностью (например, воспитательной деятельностью занимаются учителя, преподаватели высших учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских дошкольных образовательных учреждений, воспитатели детских домов и др.), выполнение работником воспитательной функции;
- 2) совершение работником аморального поступка, в чем выразился аморальный поступок;
- 3) тяжесть совершенного проступка и возможность продолжения исполнения работником своих трудовых функций;
- 4) соблюдение срока наложения дисциплинарного взыскания;
- 5) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске, и другие обстоятельства (п.6 ст.81 ТК).

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);
- документы, подтверждающие либо опровергающие факт совершения аморального поступка (протокол заседания педагогического совета, постановление о привлечении к административной ответственности, справки из медицинского

вытрезвителя, постановления об отказе в возбуждении уголовного дела, медицинские справки и проч.), и другие доказательства;

- копия объяснительной, истребованной у работника при обнаружении аморального поступка;

- копия трудового договора, должностные инструкции и иные доказательства, подтверждающие либо опровергающие факт выполнения работником воспитательной функции.

Дела о восстановлении на работе руководителя организации (филиала, представительства), его заместителя и главного бухгалтера, уволенных в связи с принятием необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (подп. и) п. 1 ст. 81 ТК ПМР)

По делам о восстановлении на работе руководителя организации (филиала, представительства), его заместителя и главного бухгалтера, уволенных в связи с принятием необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (подп. и) п. 1 ст. 81 ТК ПМР), в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

- 1) факт занятия истцом должности руководителя организации (филиала, представительства), заместителя руководителя организации (филиала, представительства), главного бухгалтера организации (филиала, представительства);

- 2) в чем выражались трудовые обязанности руководителя организации (филиала, представительства), его заместителя, главного бухгалтера, было ли предоставлено ему право принимать решения, влияющие на судьбу имущества организации;

- 3) обоснованность или необоснованность решения, принятого истцом и повлекшего неблагоприятные имущественные последствия для организации;

- 4) была ли нарушена сохранность имущества, произошло ли неправомерное использование или был ли причинен иной ущерб имуществу организации;

- 5) причинно-следственная связь между принятым решением и наступившими неблагоприятными последствиями;

- 6) соблюдение срока наложения дисциплинарного взыскания;

- 7) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске, иные обстоятельства.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца работу);

- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);

- копия объяснительной, истребованной у работника при проведении в его отношении служебной проверки, докладные записки, акты и проч.;

- копия трудового договора, должностные инструкции;

- вступивший в законную силу приговор по уголовному делу, судебные решения гражданским делам о признании недействительными сделок, совершенных с имуществом организации, иные подобные доказательства;

- решение, принятое истцом, послужившее причиной увольнения (если указанное решение было оформлено в письменном виде), иные доказательства.

Дела о восстановлении на работе руководителя организации (филиала, представительства), его заместителя, уволенных в связи с однократным грубым нарушением своих трудовых обязанностей (подп. к) п. 1 ст. 81 ТК ПМР)

По делам о восстановлении на работе руководителя организации (филиала, представительства), его заместителя, уволенных в связи с однократным грубым нарушением своих трудовых обязанностей (подп. к) п. 1 ст. 81 ТК ПМР), в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

- 1) факт занятия истцом должности руководителя организации (филиала, представительства), его заместителя;
- 2) в чем выражались трудовые обязанности руководителя организации (филиала, представительства), его заместителя;
- 3) в чем выразилось однократное грубое нарушение истцом своих трудовых обязанностей;
- 4) не был ли проступок, положенный в основу приказа об увольнении, в действительности отказом работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, вызванным изменением в организации производства и труда (в этом случае необходимо установить, был ли работник согласен на продолжение работы в новых условиях), либо отказом работника приступить к выполнению работы, на которую работник был переведен в нарушение закона;
- 5) соблюдение срока наложения дисциплинарного взыскания;
- 6) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске, иные обстоятельства.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);
- копия объяснительной, истребованной у работника при проведении в его отношении служебной проверки, докладные записки, акты и проч.;
- копия трудового договора, должностные инструкции;
- иные доказательства.

Дела о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с представлением работодателю подложных документов при заключении трудового договора, а также сокрытием информации о состоянии здоровья, препятствующем выполнению работы, предусмотренной трудовым договором (подп. л) п. 1 ст. 81 ТК ПМР)

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с представлением работодателю подложных документов при заключении трудового договора, а также сокрытием информации о состоянии здоровья, препятствующем выполнению работы, предусмотренной трудовым договором (подп. л) п. 1 ст. 81 ТК ПМР), в предмет доказывания входят следующие обстоятельства:

- 1) факт заключения трудового договора с работником;
- 2) факт представления подложных документов или сокрытия информации о состоянии здоровья, препятствующем выполнению работы, предусмотренной трудовым договором;
- 3) влияют ли представленные подложные документы или сокрытая информация о состоянии здоровья, препятствующем выполнению работы, предусмотренной трудовым договором, на возможность заключения трудового договора с работником;

4) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске, другие обстоятельства.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);
- копия объяснительной, истребованной у работника при обнаружении подложных документов или факта сокрытия информации о состоянии здоровья, препятствующем выполнению работы, предусмотренной трудовым договором;
- анкета, личный листок по учету кадров, приложения к ним, представленные работником при приеме на работу;
- вступивший в законную силу приговор, постановление об отказе в возбуждении уголовного дела и иные документы, полученные работодателем при обращении в соответствующие органы, и другие доказательства;
- справки о состоянии здоровья, препятствующем выполнению работы, предусмотренной трудовым договором.

Дела о восстановлении на работе руководителя организации, членов коллегияльного исполнительного органа организации, уволенных в связи с наличием оснований, предусмотренных трудовым договором с ними (подп. м) п. 1 ст. 81 ТК ПМР)

По делам о восстановлении на работе руководителя организации, членов коллегияльного исполнительного органа организации, уволенных в связи с наличием оснований, предусмотренных трудовым договором с ними (подп. м) п. 1 ст. 81 ТК ПМР), в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

- 1) являлся ли работник руководителем организации или членом коллегияльного исполнительного органа организации;
- 2) какие основания увольнения работника предусмотрены трудовым договором с истцом и какое из них конкретно послужило причиной для увольнения;
- 3) соответствует ли основание увольнения истца основаниям увольнения, предусмотренным трудовым договором с истцом;
- 4) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске;
- 5) иные обстоятельства, связанные с конкретным основанием увольнения.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении с работы);
- копия трудового договора с работником и иные доказательства.

Дела о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с наличием обстоятельств, не зависящих от воли сторон (ст. 83 ТК ПМР)

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с наличием обстоятельств, не зависящих от воли сторон, (ст. 83 ТК ПМР) в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

- 1) имели ли место в действительности обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу (подп. а) п. 1 ст. 83 ТК ПМР),

восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу по решению государственной инспекции труда или суда (подп. б) п. 1 ст. 83 ТК ПМР), избрание работника на должность (подп. в) п. 1 ст. 83 ТК ПМР), осуждение работника к уголовному наказанию, исключающему продолжение прежней работы (подп. г) п. 1 ст. 83 ТК ПМР), признание работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (подп. д) п. 1 ст. 83 ТК ПМР), смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим (подп. е) п. 1 ст. 83 ТК ПМР) и т.д.);

2) препятствовали ли выявленные обстоятельства выполнению работником трудовых обязанностей;

3) в случае если основанием увольнения послужило восстановление на работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда, то предлагалось ли работнику перевестись с его согласия на другую работу;

4) иные обстоятельства, связанные с конкретным основанием увольнения.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);

- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);

- копия трудового договора с работником;

- доказательства, подтверждающие или опровергающие наличие обстоятельств, не зависящих от воли сторон (справки призывной комиссии, иные документы из военкоматов, приказ о восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, решения государственной инспекции труда или суда, итоговые заключения, протоколы комиссий по избранию работников на должность, результаты конкурсов на замещение вакантной должности, вступивший в законную силу приговор суда, заключение ВТЭК, свидетельства о смерти, вступившие в законную силу судебные решения о признании работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим и иные доказательства), и иные необходимые доказательства.

Дела о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с прекращением допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне (подп. к) п. 1 ст. 83 ТК ПМР)

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с прекращением допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне (подп. к) п. 1 ст. 83 ТК ПМР), в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

1) необходимость допуска к государственной тайне по характеру выполняемой истцом до увольнения работы;

2) факт допуска работника к государственной тайне;

3) факт прекращения допуска к государственной тайне;

4) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);

- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);

- копия трудового договора с работником;

- должностные инструкции, иные документы, свидетельствующие о характере выполняемой работы;
- документы, подтверждающие допуск работника к сведениям, составляющим государственную тайну, и документы, подтверждающие отказ соответствующих органов в предоставлении работнику допуска к государственной тайне, иные необходимые документы.

Дела о восстановлении на работе лиц, уволенных вследствие нарушения установленных ТК ПМР или иным законом обязательных правил при заключении трудового договора (ст. 84 ТК ПМР)

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных вследствие нарушения установленных ТК ПМР или иным законом обязательных правил при заключении трудового договора (ст. 84 ТК ПМР), в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

1) имели ли место в действительности нарушения установленных Трудовым кодексом или иным законом обязательных правил при заключении трудового договора, перечисленные в ст. 84 ТК ПМР (заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с законом или иным нормативным правовым актом, и др.);

2) исключает ли нарушение правил при приеме на работу возможность продолжения работы;

3) предлагалось ли работнику перевестись с его согласия на другую работу;

4) вина работника в нарушении правил при приеме на работу. Вина работника влияет на обязанность работодателя выплатить выходное пособие по правилам п. 3 ст. 84 ТК ПМР;

5) иные обстоятельства, связанные с конкретным основанием увольнения.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);

- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);

- копия трудового договора с работником, должностные инструкции и иные документы, позволяющие установить характер выполняемых трудовых обязанностей;

- личный листок по учету кадров и иные заполненные документы (поданные работником при приеме на работу);

- доказательства, подтверждающие или опровергающие нарушение установленных ТК ПМР или иным законом обязательных правил при заключении трудового договора, перечисленных в ст. 84 ТК ПМР (вступивший в законную силу приговор суда о лишении истца права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, медицинские справки, карты и иные документы, подтверждающие состояние здоровья истца, медицинское заключение, отсутствие документа об образовании и др.);

- отказ работника от перевода на иную работу, иные необходимые доказательства.

Дела о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула

В предмет доказывания по делам о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула включаются следующие обстоятельства:

- 1) размер заработной платы до увольнения;
- 2) размер подлежащих взысканию процентов в соответствии со ст. 232 ТК ПМР;
- 3) факт вынужденного прогула и другие обстоятельства, в результате которых у работодателя возникает обязанность по выплате работнику денежных средств;
- 4) время вынужденного прогула (продолжительность периода, за который работодатель не выполнил обязанность по выплате работнику заработной платы);
- 5) размер подлежащей взысканию заработной платы за время вынужденного прогула и иные факты в зависимости от конкретных обстоятельств дела.

Необходимыми доказательствами выступают:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);
- копия трудового договора с работником;
- справка о заработной плате истца;
- доказательства, подтверждающие или опровергающие факт вынужденного прогула, иные необходимые доказательства.

Дела о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы

Дела о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы рассматриваются судьями в порядке приказного производства. В порядке приказного производства рассматриваются так называемые бесспорные требования, основанные на относительно бесспорных письменных доказательствах. Поэтому в случае возникновения спора указанные требования подлежат рассмотрению в порядке искового производства.

Обязательным условием для решения вопроса о вынесении судебного приказа является приложение всех необходимых доказательств к заявлению. И хотя по делам приказного производства судебное заседание не проводится, взыскатель и должник в суд не вызываются, судье требуется установить ряд обстоятельств, которые входят в предмет доказывания, на основе которых возможно решить вопрос о выдаче судебного приказа.

Таковыми обстоятельствами являются:

- 1) факт нахождения работника и работодателя в трудовых правоотношениях;
- 2) факт начисления работнику заработной платы;
- 3) факт задержки выплаты (невыплаты) уже начисленной заработной платы;
- 4) размер выплаты, причитающейся работнику и не выплаченной работодателем, в том числе и размер процентов, исчисленных по правилам ст. 232 ТК ПМР.

К заявлению работника о выдаче судебного приказа прилагаются следующие необходимые доказательства:

- копия платежной ведомости, или справка из бухгалтерии предприятия-работодателя, или заверенная выписка из платежной ведомости на получение заработной платы;
- расчетный листок, выданный работнику работодателем в порядке ст. 136 ТК ПМР;
- справка из бухгалтерии о задержке выплаты заработной платы, другие необходимые доказательства.

Дела о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю

В предмет доказывания по делам о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, включаются следующие обстоятельства:

- 1) факт нахождения работника и работодателя в трудовых правоотношениях;
- 2) факт причинения работником вреда в виде прямого действительного ущерба и его размер;
- 3) противоправность действий (бездействия), решений работника, повлекших причинение вреда;
- 4) вина работника в причинении вреда;
- 5) причинно-следственная связь между противоправными действиями работника и наступившими неблагоприятными последствиями у работодателя;
- 6) наличие или отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника (возникновение ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо в случае неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику);
- 7) проведение проверки работодателем для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения;
- 8) наличие или отсутствие обстоятельств, при которых работник несет полную материальную ответственность перед работодателем;
- 9) размер среднего месячного заработка работника в случае, если он не несет полной материальной ответственности;
- 10) причины, повлекшие причинение ущерба;
- 11) материальное положение работника и другие обстоятельства, позволяющие суду снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника;
- 12) в случае предъявления иска, в обоснование которого положен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности работников за причинение ущерба, суду необходимо проверять, соблюдены ли работодателем предусмотренные ТК ПМР правила для установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, и принимать меры для привлечения к участию в деле всех членов коллектива (бригады), работавших в период возникновения ущерба, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена бригады;
- 13) иные обстоятельства, с учетом конкретных требований и возражений сторон спора.

Необходимыми доказательствами выступают:

- копия приказа о приеме ответчика на работу (выписка из приказа о приеме ответчика на работу) и в случае, если трудовые отношения прекращены, копия приказа об увольнении работника (выписка из приказа об увольнении работника);
- копия трудового договора с работником, а в случае заключения договора о полной материальной ответственности - договор о полной материальной ответственности;
- письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности в случае, если такой договор заключался;
- копии должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов, позволяющих установить, в чем состояли обязанности работника, а также противоправность его действий (бездействия), решений, причинивших вред;
- справка о заработной плате работника, иных доходах ответчика;
- доказательства, подтверждающие или опровергающие факт причинения вреда в виде прямого действительного ущерба, в том числе возможно представление суду соответствующего расчета, бухгалтерских балансов и проч., а ответчик может представлять доказательства, подтверждающие восстановление прав работодателя и возмещение ущерба (полного или частичного);

- справки об имущественном положении, о наличии иждивенцев у ответчика, иные доказательства, подтверждающие наличие обстоятельств, смягчающих ответственность;
- материалы проведенной работодателем проверки для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения;
- письменное объяснение работника, истребованное работодателем для установления причины возникновения ущерба;
- копия приговора суда или постановления следственных органов в отношении лиц, к которым предъявлен иск (если они привлекались к уголовной ответственности), другие необходимые доказательства.