



2003 ж. 19 декабря

№9

О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров

В целях единообразного применения в судебной практике некоторых норм законодательства при рассмотрении и разрешении судами трудовых споров, пленарное заседание Верховного Суда Республики Казахстан

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Обратить внимание судов, что закрепленное статьей 13 Конституции Республики Казахстан право каждого на судебную защиту своих прав и свобод распространяется и на трудовые правоотношения.

2. Трудовые отношения отдельных категорий лиц регулируются не только нормами Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – Трудовой кодекс), но и специальными законодательными актами (о государственной службе, об органах внутренних дел и др.).

При рассмотрении трудовых споров по правоотношениям, не урегулированным специальными нормативными правовыми актами, судам надлежит руководствоваться нормами Трудового кодекса.

Если условия труда отдельных категорий работников, регулируемые иными нормативными правовыми актами, будут ниже условий, установленных Трудовым кодексом, то при разрешении трудового спора должны применяться последние.

3. Трудовые споры, вытекающие из предусмотренных Трудовым кодексом трудовых договоров могут рассматриваться как во внесудебном порядке согласительной комиссией, так и непосредственно судом. Обращение в согласительную комиссию является правом, а не обязанностью стороны трудового спора.

Согласительными комиссиями по соглашению сторон могут рассматриваться любые категории трудовых споров.

В случае несогласия с решением согласительной комиссии, а также его неисполнения, сторона трудового спора вправе обратиться с заявлением в суд, который рассматривает трудовой спор по существу.

4. Иски по спорам, вытекающим из трудовых правоотношений, подлежат предъявлению в суд по общим правилам гражданского судопроизводства по месту нахождения ответчика - органа юридического лица, или по месту жительства физического лица, выступающего ответчиком в споре.

Истец вправе предъявить иск, отступив от общих правил подсудности, однако эта возможность может быть осуществлена лишь в случаях, прямо установленных статьей 32 Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан (далее - ГПК).

При предъявлении исков по месту нахождения филиала или представительства в порядке, предусмотренном частью 3 статьи 32 ГПК, ответчиками могут быть только юридические лица.

Если стороной в трудовом споре является международная или иностранная организация, спор подлежит рассмотрению областным или приравненным к нему судом.

Согласно части 2 статьи 28 ГПК дела по искам граждан об оспаривании ненормативных актов Правительства Республики Казахстан, министерств и других республиканских исполнительных органов и органов, подчиненных, подотчетных непосредственно Президенту Республики Казахстан, касающихся прав и свобод граждан, прав организаций, рассматриваются судом города Астаны.

Судам следует иметь в виду, что под актами, оспариваемыми в порядке, предусмотренном частью 2 этой статьи, понимается документ, касающийся прав и свобод граждан, организаций, вынесенный в соответствии с предоставленными органу полномочиями и связанный с осуществлением им основных задач и функций, возложенных на них соответствующими нормативными правовыми актами.

Поскольку решения таких органов, вытекающие из трудовых правоотношений, не относятся к актам, возможность оспаривания которых предусмотрена частью 2 статьи 28 ГПК, возникающие споры подлежат рассмотрению районными судами.

5. Трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями и (или) судами.

Для обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров о восстановлении на работе предусмотрены сроки в три месяца со дня вручения копии акта работодателя о расторжении трудового договора; по другим трудовым спорам – один год со дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Сроки обращения применяются судом только по заявлению стороны в споре.

В случае установления, сроки, предусмотренные статьей 172 Трудового кодекса, пропущены по уважительной причине, то в резолютивной части решения суд указывает об этом и разрешает спор по существу.

Если судом будет установлено, что трудовые права истца нарушены, но им без уважительных причин пропущен срок обращения, предусмотренный Трудовым кодексом, то суд в мотивировочной части решения указывает о нарушении этих прав, и в связи с пропуском срока обращения отказывает в иске.

6. Согласно статье 38 Трудового кодекса действие трудового договора начинается со дня его подписания сторонами либо установленной в нем даты. Если трудовой договор надлежащим образом не оформлен, то началом исполнения работником трудовых обязанностей следует считать день, когда работник приступил к работе.

7. Судам надлежит разграничивать гражданско-правовые отношения от трудовых правоотношений.

О характере трудовых отношений могут свидетельствовать обстоятельства, когда работник выполняет определенную работу по конкретной специальности, квалификации, должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель выплачивает ему заработную плату и обеспечивает условия труда, обусловленные законодательством о труде.

8. Согласно пункта 2 статьи 56 Трудового кодекса расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза, в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, а также прекращения трудового договора в соответствии с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда производится с учетом мотивированного мнения органа профессионального союза данной организации в порядке, предусмотренном коллективным договором.

9. В силу статьи 41 Трудового кодекса перевод работника на другую работу допускается с согласия работника путем внесения соответствующих изменений в трудовой договор.

Не является переводом на другую работу и не требуется согласия работника на перемещение его в той же организации на другое рабочее место или в другое структурное подразделение данной организации в той же местности, если это не влечет за собой изменений, предусмотренных в пункте 1 статьи 41 Трудового кодекса.

При изменении условий труда работодатель должен письменной предупредить работника не позднее чем за один месяц, если коллективным договором не предусмотрен более длительный срок предупреждения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, а также в случае письменного отказа работника от перевода на другую работу в связи с состоянием здоровья, то с работником трудовой договор прекращается соответственно по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 59 Трудового кодекса.

10. Исследуя вопрос о соблюдении сроков расторжения трудового договора, судам надлежит учитывать, что:

1) при расторжении трудового договора по инициативе одной из сторон по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пунктом первым статьи 54 и пунктом 1 статьи 57 Трудового кодекса, сторона, по инициативе которой он расторгается, обязана не менее чем за один месяц письменно предупредить об этом другую сторону;

2) работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, заключенного на неопределенный срок, вправе до истечения месячного срока отозвать свое заявление. Если по истечении срока трудовой договор не был расторгнут, и ни одна из сторон не настаивает на его расторжении, то действие договора считается продолженным;

3) расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения допускается только по соглашению сторон;

4) в тех случаях, когда трудовой договор был расторгнут по инициативе работодателя ранее установленного законом месячного срока, суд по требованию работника должен изменить дату расторжения договора с тем, чтобы был зачтен месячный срок предупреждения. За период

времени, на который продлен договор, работнику должна быть взыскана заработная плата;

5) предупреждение за месяц о предстоящем увольнении не требуется при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 6) - 13), 16) пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса.

11. Рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации (юридического лица), прекращения деятельности работодателя (физического лица), сокращения численности или штата работников (подпункты 1) и 2) пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса), суды обязаны проверить ликвидирована ли организация (юридическое лицо), прекращена ли деятельность работодателя (физического лица), произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников, соблюден ли предусмотренный законодательными актами порядок высвобождения работников, не приняты ли на их место другие лица.

При разграничении понятий «ликвидация» и «реорганизация» судам следует руководствоваться нормами Гражданского кодекса Республики Казахстан, учитывая, что согласно статье 49 Трудового кодекса смена собственника или реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не прекращает действие трудовых отношений. Расторжение в этом случае трудового договора по инициативе работодателя возможно только при действительном сокращении численности или штата работников.

12. Суды должны учитывать, что при ликвидации или реорганизации государственного органа, административные государственные служащие обеспечиваются работой во вновь образованном либо другом государственном органе в соответствии с их квалификацией. В случае отказа административного государственного служащего от трудоустройства он увольняется в порядке, установленном законодательством. При этом административным государственным служащим, имеющим стаж работы в государственных органах не менее трех лет, выплачивается выходное пособие в размере четырех среднемесячных заработных плат (пункт 4 статьи 24 Закона Республики Казахстан «О государственной службе»).

В случае сокращения штата (численности) государственного органа государственному служащему производится выплата выходного пособия в размере четырех среднемесячных заработных плат при наличии стажа работы в государственных органах не менее трех лет.

13. Расторжение трудового договора в соответствии с подпунктом 3) пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса недопустимо с работником, не имеющим необходимого производственного опыта из-за непродолжительности трудового стажа, а также по мотиву отсутствия специального образования, если оно, согласно законодательным актам, не является обязательным условием при заключении трудового договора.

Расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника выполняемой работе по состоянию здоровья возможно при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей противопоказано работнику или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан и окружающих.

Невозможность продолжения работником исполнения трудовых обязанностей по состоянию здоровья должна быть подтверждена заключением медико-социальной экспертизы в порядке, предусмотренном законодательством.

14. Разрешая иск о восстановлении на прежней работе лица, уволенного по основанию, предусмотренному подпунктом 13) пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса, суд обязан исследовать доказательства о том, совершал ли ранее работник проступок, за который был привлечен к дисциплинарной ответственности, соблюдены ли установленные законодательными актами порядок и сроки наложения этого дисциплинарного взыскания, есть ли признак повторности неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Если при рассмотрении дела суд установит, что привлечение лица к дисциплинарной ответственности за ранее совершенный проступок произведено с нарушением законодательства, то признак повторности исключается, а истец подлежит восстановлению на прежней работе.

15. Рассматривая трудовые споры по искам лиц, уволенных по основаниям, предусмотренным подпунктами 6) - 13), 16) пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса, судам надлежит иметь в виду, что:

1) расторжение трудового договора по этим основаниям является одним из видов дисциплинарной ответственности, которая может налагаться в порядке, предусмотренном статьями 73 – 74 Трудового кодекса;

2) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по службе (работе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий или нет;

3) отказ работника от дачи письменного объяснения об обстоятельствах совершенного им проступка не является основанием для восстановления его на прежней работе, если виновность в совершении проступка подтверждается совокупностью доказательств;

4) увольнение работника за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) может иметь место только в том случае, если его виновность доказана вступившим в законную силу постановлением суда о привлечении работника к административной ответственности за мелкое хищение или вступившим в законную силу приговором суда, которым он осужден к наказанию, не исключающему возможность продолжения прежней работы. Такое увольнение допускается не позднее одного месяца со дня вступления в законную силу постановления или приговора суда и не позднее шести месяцев со дня совершения хищения. Увольнение работника, осужденного за совершенное по месту работы хищение к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, производится в порядке, предусмотренном подпунктом 2) статьи 58 Трудового кодекса;

5) за нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения этого проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном

случае прекращаются лишь по истечении месячного срока предупреждения об увольнении;

б) за совершение дисциплинарного проступка работник может быть привлечен не только к дисциплинарной ответственности, но и к иным видам правового воздействия, которые не являются дисциплинарным взысканием (привлечение к материальной ответственности и т. п.).

16. При разрешении спора о правильности расторжения трудового договора за прогул без уважительной причины в течение трех часов за рабочий день необходимо иметь в виду, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено за:

1) оставление без уважительной причины места работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, а равно до истечения месячного срока предупреждения;

2) оставление без уважительной причины места работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора;

3) нахождение работника без уважительных причин три и более часов непрерывно в течение рабочего дня вне рабочего места, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу;

4) самовольный уход в отпуск, в том числе в отпуск без сохранения заработной платы (за исключением дополнительного отпуска без сохранения заработной платы, который работодатель обязан предоставить работнику по его заявлению в порядке статьи 195 Трудового кодекса) или самовольное использование дней отдыха за работу в праздничные и выходные дни.

17. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул в связи с отказом от перевода, суд обязан проверить законность самого перевода (статьи 41, 43, 45 Трудового кодекса). В случае признания перевода незаконным, увольнение за прогул не может считаться обоснованным, а работник подлежит восстановлению на прежней работе.

18. Если судом при разрешении дела будет установлено, что проступок, положенный в основу приказа об увольнении за нарушение трудовой дисциплины, выразился в отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда, и работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, суд вправе, с согласия истца, изменить формулировку увольнения.

19. Нахождение на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения либо интоксикации иного типа могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в указанном состоянии. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с таким состоянием.

Увольнение по этим основаниям может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии или употреблял указанные вещества не на своем рабочем месте, а на территории организации или объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовые функции.

Нетрезвое состояние работника либо наркотическое опьянение или интоксикация иного типа могут быть подтверждены, как медицинским освидетельствованием, так и другими видами доказательств, которые должны быть всесторонне исследованы и оценены судом.

20. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут за нарушение трудовой дисциплины, суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета степени его тяжести, обстоятельств совершения, а также предшествующего поведения и отношения к труду, то работник может быть восстановлен на работе. Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку наложение на работника дисциплинарного взыскания относится к компетенции работодателя, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

21. Рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по подпункту 10) пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса, судам следует учитывать, что по данному основанию могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т. п.), совершившие виновные действия, которые дают основание для утраты доверия к ним.

К таким действиям, в частности, могут быть отнесены: получение оплаты за услуги без соответствующих документов, обмеривание, обвешивание, обсчет, нарушение правил продажи спиртных напитков или выдачи наркотических лекарственных средств, завышение цен, присвоение имущества или виновное допущение его недостачи и излишка.

22. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 11) пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса, допускается только в отношении лиц, непосредственно выполняющих воспитательные функции (учителя школ, преподаватели учебных заведений, воспитатели дошкольных детских учреждений, мастера производственного обучения и другие), если совершенный ими аморальный проступок несовместим с продолжением данной работы. Иные работники учебно-воспитательных организаций, непосредственно не выполняющие воспитательные функции, по данному основанию не могут быть уволены.

Под аморальным следует понимать проступок, противоречащий общепринятым нормам поведения, совершенный не только при осуществлении воспитательных функций, но и в быту (нецензурная брань, применение насилия к ученикам и учащимся, появление в состоянии алкогольного опьянения, оскорбляющего человеческое достоинство, и т. п.).

23. При рассмотрении споров лиц, уволенных со службы за совершение проступков, дискредитирующих авторитет органов, представителями которых они являются, суды должны исходить из того, что под дискредитацией понимается совершение действий, хотя бы и не связанных с исполнением служебных обязанностей, но явно подрывающих в глазах граждан достоинство и авторитет органов, представителями которых они являются.

К таким проступкам, в частности, могут быть отнесены: появление работников органов прокуратуры и внутренних дел, финансовой полиции в общественных местах в состоянии опьянения (очевидного для окружающих); вступление в недозволенные связи с лицами, находящимися под следствием, осужденными; разглашение информации оперативного характера, причинившее вред следствию; пособничество гражданам, совершившим незаконные действия; использование служебного положения в личных корыстных целях; неуставные взаимоотношения между сотрудниками, слушателями и курсантами учебных заведений, вызвавшие негативный общественный резонанс; занятие любыми видами предпринимательской деятельности, в том числе коммерческое посредничество, а также выполнение работ и оказание услуг с использованием служебного положения и т. п.

24. При рассмотрении заявлений об оспаривании приказов работодателя о привлечении работника к дисциплинарной ответственности следует учитывать, что нарушением трудовой дисциплины является виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и положений, приказов работодателя, технических правил и т. п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

1) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей по мотиву изменения условий труда, если такие изменения были внесены в трудовой договор с согласия работника;

2) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования, предусмотренного в обязательном порядке для работников отдельных профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения, сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

25. Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе ошибочно сделана ссылка не на тот закон, суд отказывает в удовлетворении иска. Одновременно в мотивировочной части решения суд должен указать конкретную норму закона, по которой подлежал расторжению трудовой договор.

26. Работник, уволенный без законного основания, подлежит восстановлению на прежней работе независимо оттого, что прежняя должность на момент рассмотрения спора фактически отсутствует (сокращена). Последующее увольнение работника может быть произведено только с соблюдением установленных законом условий и оснований. Однако, по просьбе незаконно уволенного работника, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула (но не более чем за шесть месяцев) и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

Незаконно уволенные военнослужащие восстанавливаются на военной службе в прежней (а с его согласия - равной или не ниже) должности и

обеспечиваются всеми видами довольствия, недополученного в связи с незаконным увольнением.

При невозможности восстановления работника на прежней работе вследствие ликвидации организации, прекращения деятельности работодателя (физического лица), суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации (если ликвидация произведена не по решению суда), а в надлежащих случаях правопреемника выплатить работнику средний заработок за время вынужденного прогула, но не более чем за шесть месяцев. Одновременно суд признает работника уволенным по подпункту 1) пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса в связи с ликвидацией юридического лица либо прекращением деятельности работодателя (физического лица) с момента вынесения решения о ликвидации.

27. Восстановление на прежней работе работника, с которым незаконно расторгнут трудовой договор, заключенный на определенный срок, допускается только в пределах срока действия такого договора. Если на момент рассмотрения спора срок действия такого договора истек, то работнику выплачивается средний заработок за период со дня незаконного увольнения до дня окончания срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок.

В случаях, когда по истечении срока действия договора, заключенного на определенный срок, он не был расторгнут и работник продолжал выполнять с ведома работодателя прежнюю работу, за которую ему начислялась заработная плата, такой договор считается заключенным на неопределенный срок.

28. Учитывая, что Трудовым кодексом не предусмотрено право работодателя без согласия работника на досрочный отзыв его из отпуска, отказ работника от выполнения приказа (распоряжения) об отзыве из отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

Установленное пунктом 4 статьи 22 Закона «О государственной службе» право руководителей государственных органов на отзыв государственных служащих из ежегодного или дополнительного отпуска также может быть реализовано только с согласия государственного служащего.

29. Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется из расчета последних 12 календарных месяцев работы. Для лиц, проработавших менее 12 месяцев, средний заработок определяется из расчета фактически проработанного времени.

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным, выплаченная ему в соответствии с законодательством компенсация (пособие) подлежит зачету.

30. В статьях 165 - 168 Трудового кодекса дан исчерпывающий перечень оснований, при наличии которых наступает полная материальная ответственность за вред, причиненный работодателю по вине работника при исполнении трудовых обязанностей.

При рассмотрении дел по спорам о возмещении имущественного вреда судам надлежит ограничивать вред, причиненный работником при исполнении трудовых обязанностей, от вреда, возникшего из гражданско-правовых отношений.

За вред, причиненный работником при исполнении трудовых обязанностей третьим лицам, имущественную ответственность несет работодатель, с которым работник состоит в трудовых отношениях. При этом работодатель, возместивший вред, имеет право обратного требования (регресса) выплаченного возмещения.

31. По делам, вытекающим из трудовых правоотношений, истцы освобождены от уплаты судебных расходов. Однако, в случае удовлетворения иска, суд в соответствии со статьей 116 ГПК обязан взыскать с ответчика пошлину в доход государства (если он не освобожден от ее уплаты).

32. В связи с принятием настоящего постановления признать утратившим силу постановления Пленума Верховного Суда Казахской ССР и Республики Казахстан:

-от 10 октября 1986 года № 17 « О судебной практике по делам о восстановлении на работе рабочих и служащих», с изменениями внесенными Постановлением Пленума от 31 марта 1989 года № 3;

-от 12 сентября 1991 года № 4 «О применении судами Казахской ССР законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации»;

-от 14 августа 1992 года № 4 «О некоторых вопросах применения судами законодательства по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с ликвидацией, реорганизацией предприятия, учреждения, организации, сокращением численности или штата работников»; - от 21 июля 1995 года № 3 «О некоторых вопросах применения судами законодательства по спорам военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел и других работников, возникающим при прохождении службы или выполнении трудовых обязанностей»;

-от 25 июля 1996 года № 8 « О практике применения судами пункта 1 статьи 22 Указа Президента Республики Казахстан, имеющего силу закона, «О государственной службе».

33. Согласно статье 4 Конституции Республики Казахстан настоящее нормативное постановление включается в состав действующего права, а также является общеобязательным и вводится в действие со дня официального опубликования.

Председатель Верховного Суда
Республики Казахстан

К. Мами

Судья Верховного Суда
Республики Казахстан,
секретарь пленарного заседания

Ж. Баишев