

**Куанова И. З.**

**МЕТОДИКА СУДЕБНОГО РАЗБИРАТЕЛЬСТВА  
И СОСТАВЛЕНИЯ СУДЕБНОГО РЕШЕНИЯ  
ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ**

*Практическое пособие*

Астана, 2014

УДК 341(075.8)  
ББК 67.410я7  
К88



Рекомендовано к печати Ученым советом Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан

Практическое пособие разработано в рамках Программы Инициативы верховенства права Американской ассоциации юристов в Казахстане

Под редакцией: Бейбитова М. С., Ходжаевой Н. А.

Рецензенты: Аленов М. А., Мамонтов Н. И., Каржаубаев С. С.

**К88 Куанова И. З. Методика судебного разбирательства и составления судебного решения по трудовым спорам.** Практическое пособие. – Астана: Prosper Print, 2014. – 84 с.

ISBN 978 – 601 – 287 – 119 - 7

В пособии на основе анализа судебной практики и законодательства Казахстана, а также зарубежного опыта применения реляционной техники изложены приемы и правила подготовки дела, судебного разбирательства и рассмотрения гражданских дел по трудовым спорам, а также составления судебных решений.

Данное пособие подготовлено с учетом потребностей в обучении, прошло апробацию на занятиях, семинарах и тренингах в рамках курсов повышения квалификации судей, получило экспертную оценку специалистов, было признано полезным и своевременным.

Пособие предназначается для судей, адвокатов, преподавателей, магистрантов, студентов юридических вузов, а также широкого круга общественности.



Данное пособие разработано и издано при поддержке гранта Агентства США по международному развитию (USAID).

Авторы несут ответственность за содержание издания, которое не обязательно отражает позицию USAID, ABA ROLI или Правительства США.

УДК 341(075.8)  
ББК 67.410я7

ISBN 978 – 601 – 287 – 119 – 7

- © Агентство США по международному развитию, 2014
- © Инициатива верховенства права Американской ассоциации юристов (ABA ROLI), 2014
- © Куанова И.З., 2014

*Выражаю свою признательность моим коллегам, любезно предоставившим материалы судебной практики:*

*Омаровой Баян Нурашевне,  
Капустиной Лидии Федоровне,*

*а также коллегам, рассмотревшим интересные судебные дела,  
использованные в данном пособии:*

*Гайсину Тулюгену Ережеповичу,  
Ибраевой Алие Исмагуловне,  
Жамуканову Сабиту Кушкаровичу,  
Ермаганбетовой Калжан Аманбаевне,  
Кочневой Ларисе Федоровне,  
Курыновой Татьяне Борисовне.*

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	5
Перечень принятых сокращений и обозначений .....	8
<b>Глава 1.</b> Методика подготовки дела, судебного разбирательства и составления решения суда по трудовым спорам .....	9
§ 1. Методика подготовки дела к судебному разбирательству по трудовым спорам: общие правила и особенности .....	9
§ 2. Установление фактов и применение права (субсумация) .....	12
§ 3. Толкование норм права .....	18
§ 4. Судебное разбирательство: общие правила и особенности .....	22
§ 5. Методика составления решения суда: общие правила и особенности .....	26
<b>Глава 2.</b> Решение суда по отдельным категориям трудовых споров.....	31
§ 1. Решение суда по спору о восстановлении на работе .....	31
§ 2. Решение суда по спору об отмене дисциплинарного взыскания.....	49
§ 3. Решение суда по спору о возмещении материального ущерба, причиненного работником .....	57
§ 4. Решение суда по спору об установлении факта трудовых отношений, возмещении ущерба, причиненного здоровью работника.....	67
Приложения	
№ 1. Список распространенных юридических формулировок наименований исков по трудовым спорам.....	81
№ 2. Алгоритм составления решения .....	81
Глоссарий .....	83
Список рекомендуемой литературы .....	84

## ***ВВЕДЕНИЕ***

Трудовые споры являются одними из самых актуальных категорий гражданских дел, так как посредством их разрешаются конфликты работодателей и работников – обязательных субъектов трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми. Правильность разрешения трудовых споров имеет не только правовую, но и социальную значимость, поскольку опосредованно влияет на формирование и стабильность трудовых отношений в нашем обществе.

Между тем разрешение трудовых споров постоянно представляет определенную сложность, обусловленную различными причинами. Так, неурегулированность Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее – ТК) многих правовых ситуаций требует не только анализа обстоятельств, но и толкования закона. Некоторые положения ТК носят оценочный характер, что затрудняет их применение, например, необходимость определять соразмерность дисциплинарного взыскания дисциплинарному проступку и др.

Указанные причины обуславливают достаточно высокий процент изменений и отмен судебных актов по трудовым спорам, что актуализирует необходимость применения методики рассмотрения таких споров.

При всем многообразии трудовых споров наиболее распространенными из них являются споры о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, возмещении материального вреда, признании незаконным и отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания. Разрешение споров по данным категориям дел предполагает определение одного и того же круга обстоятельств, применение одних и тех же норм материального права.

Следовательно, помимо вопросов применения норм процессуального и материального права, при рассмотрении трудовых споров возможно, и даже необходимо, использование одних и тех же приемов и правил, то есть методики подготовки дела и судебного разбирательства, а также составления решения.

Вопросам методики судебного разбирательства и составления судебного решения уделяется определенное внимание в юридической литературе. В Казахстане по инициативе Верховного суда Республи-

ки Казахстан и при поддержке иностранных партнеров был издан ряд пособий, которые были направлены во все суды республики.<sup>1</sup> Однако при предварительном и последующем анкетировании судьи неоднократно отметили необходимость издания методических пособий по отдельным категориям дел.

В связи с этим данное пособие представляет собой ответ на желание коллег иметь методику судебного разбирательства и составления судебного решения по конкретной категории гражданских дел – трудовым спорам.

В пособии вниманию читателей предложен ряд судебных актов, которые не являются образцами решений. Они изложены с целью продемонстрировать структуру составления решения суда, его содержание и стиль с использованием методики подготовки дела и судебного разбирательства.

Несмотря на учебно-практическую направленность, при анализе судебных дел в него включены также судебные акты, которые были отменены вышестоящей судебной инстанцией либо из которых исключены отдельные выводы. Использование данных материалов сделано с целью продемонстрировать неоднозначность судебной практики, различие и спорность подходов к определению предмета доказывания и толкованию норм права.

Изложенные в пособии суждения не претендуют на бесспорность, отражают авторскую позицию и представляют собой попытку привлечь внимание к спорным вопросам, пригласить к продолжению углубленного исследования и принятия самостоятельных решений. Кроме того, изложенные здесь рекомендации могут быть использованы при совершенствовании действующего законодательства, в том числе толковании норм права в нормативных постановлениях Верховного суда Республики Казахстан.

Пособие включает введение, перечень принятых сокращений и обозначений, 3 главы, глоссарий, список рекомендуемой литературы.

---

<sup>1</sup> См. напр.: Доказательства и доказывание в гражданском процессе. Методика разбора гражданских дел (материалы семинара). – Шымкент, 1–4 июня 2010 года. Материалы регионального семинара «Судебная практика применения закона «О долевом участии в жилищном строительстве. Доказательства и доказывание в гражданском процессе». – Астана, 11–13 октября 2010 года. – С.145–165, 188–201; Методика судебного разбирательства по гражданским делам: учебное пособие. – Алматы: Налоговый эксперт, 2012. – 280 с.; Как составить судебное решение. Методика составления судебного решения по гражданскому делу. – Астана: Фолиант, 2013 г. – 408 с.

**В перечне принятых сокращений и обозначений** указаны сокращения, допущенные в тексте пособия, и особые значки для привлечения внимания к определенной информации: примерам судебной практики, спорным вопросам правоприменения, предложениям по совершенствованию законодательства, итогам и выводам.

**Первая глава** посвящена общим правилам и особенностям методики подготовки дела и судебного разбирательства по трудовым спорам, вопросам установления фактов и применения права, толкования норм права. Несмотря на то что понятия и правила методики подробно изложены в указанных выше и других пособиях, однако, учитывая небольшой тираж изданий и возможную их недоступность, основные понятия и правила методики изложены здесь тезисно. Изложены также методические правила и особенности составления решения по трудовому спору с бесспорными и спорными обстоятельствами.

**Во второй главе** рассматриваются вопросы составления решения суда по отдельным наиболее распространенным категориям дел: о восстановлении на работе; отмене дисциплинарного взыскания; о возмещении материального ущерба; возмещении ущерба, причиненного здоровью работника.

Пособие содержит приложения: список распространенных юридических формулировок исковых требований по трудовым спорам и алгоритм составления решения.

**Глоссарий** содержит основные понятия, используемые по теме пособия.

**Список рекомендуемой литературы** содержит сведения о литературе по данной теме.

Пособие адресовано судьям, в первую очередь судьям первой инстанции, особенно имеющим небольшой стаж работы. Данное пособие будет полезно также практикующим юристам и обучающимся юриспруденции.

# П Е Р Е Ч Е Н Ь

## ПРИНЯТЫХ СОКРАЩЕНИЙ И ОБОЗНАЧЕНИЙ

### СОКРАЩЕНИЯ

ГК – Гражданский кодекс Республики Казахстан

ГПК – Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан

КРКоАП – Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях

МРП – месячный расчетный показатель

НК – Кодекс Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)»

НП – нормативное постановление Верховного суда Республики Казахстан

НП от 19.12.2003 г. № 9 – нормативное постановление Верховного суда Республики Казахстан от 19 декабря 2003 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

П. – пункт

Пп. – подпункт

Ст. – статья

ТК – Трудовой кодекс Республики Казахстан

Ч. – часть

### ОБОЗНАЧЕНИЯ



– итоги и выводы



– обратите внимание



– пример из судебной практики



– предложение по совершенствованию законодательства



– спорные вопросы судебной практики



– цитата из правовой нормы



# Глава 1. МЕТОДИКА ПОДГОТОВКИ ДЕЛА, СУДЕБНОГО РАЗБИРАТЕЛЬСТВА И СОСТАВЛЕНИЯ РЕШЕНИЯ СУДА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

## § 1. Методика подготовки дела к судебному разбирательству по трудовым спорам: общие правила и особенности

Методика подготовки дела к судебному разбирательству неоднократно становилась предметом обсуждения на различных семинарах судей с участием зарубежных партнеров. Задачей такого обсуждения являлось определение тех приемов и средств, которые могут быть использованы судьей при подготовке дела и судебном разбирательстве по тем или иным категориям гражданских дел. О методике судебного разбирательства и составления решения по гражданскому делу изданы соответствующие пособия, в которых изложены общие понятия, приемы методики.<sup>2</sup> В связи с этим в пособии будут кратко изложены основные положения методики подготовки дела к судебному разбирательству, применяемые при рассмотрении трудовых споров.

В данном пособии излагается методика подготовки дела к судебному разбирательству (или иначе – реляционная техника), предложенная немецкими коллегами, которая направлена на то, чтобы:

- четко разграничить вопросы факта от вопросов права;
- правильно определить предмет доказывания, сведя его до круга обстоятельств, обязательно подлежащих доказыванию;
- устранить необходимость представления излишних доказательств, ограничившись совокупностью необходимых и достаточных для разрешения спора доказательств.

Методика (греч. *methodike*) в самом общем виде представляет собой совокупность методов, приемов и средств целесообразного проведения какой-либо работы.

Методика подготовки дела к судебному разбирательству представляет собой:

---

<sup>2</sup> См. напр.: Сулейменова У., Куанова И., Котоянц А. Опыт Бременской Фемиды // Юридическая газета, 28.01.2011 г.; Настольная книга судьи по гражданским делам. Авторский коллектив. Бишкек, 2012. – 178 с.; Методика судебного разбирательства по гражданским делам: учебное пособие. – Алматы: Налоговый эксперт, 2012. – 280 с.; Как написать судебное решение / Е. В. Кудрявцева, Л. А. Прокудина. – 2-е изд., исправ. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 152 с. – Серия: Профессиональные навыки юриста; Как составить судебное решение. Методика составления судебного решения по гражданскому делу. – Астана: Фолиант, 2013. – 408 с.

- последовательный анализ искового материала: искового заявления и отзыва на иск на предмет выделения фактических обстоятельств дела, которые имеют значение для дела;
- распределение выделенных фактических обстоятельств на спорные и бесспорные;
- последовательную проверку обоснованности утверждений истца и ответчика с анализом применимых норм права (экспертная оценка);
- определение предмета доказывания по делу;
- формирование предложения по разрешению спора.

Подготовка дела к судебному разбирательству, проведенная с применением реляционной техники, включает следующие этапы:

1. Фабула дела.
2. Заключение по фактическим обстоятельствам дела.
  - 2.1. Утверждения истца.
  - 2.2. Утверждения ответчика.
  - 2.3. Бесспорные обстоятельства (А).
  - 2.4. Утверждения истца, которые оспариваются ответчиком (В).
  - 2.5. Утверждения ответчика, которые оспариваются истцом (С).
3. Экспертная оценка.
  - 3.1. Проверка обоснованности утверждений истца (А + В).
  - 3.2. Проверка обоснованности утверждений ответчика (А + С).
  - 3.3. Доказывание.
  - 3.4. Предложение по решению.

Наряду с общими правилами методики подготовки дела к судебному разбирательству, применимыми к любым категориям гражданских дел искового производства, можно выделить некоторые особенности подготовки дел по трудовым спорам.

Во-первых, по некоторым категориям трудовых споров необходимо выяснять определенный круг обстоятельств, на которые стороны могут и не указывать в исковом материале.



Например, по спорам о взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула (отстранения от работы) для правильного расчета подлежащей к взысканию заработной платы необходимо обязательно устанавливать рабочий режим времени (пяти-

дневная или шестидневная рабочая неделя или иные особые условия труда).

Во-вторых, по некоторым категориям трудовых споров, независимо от спорности или бесспорности того или иного обстоятельства, сложилась практика обязательного представления определенных доказательств, без которых дело не рассматривается. Данное положение можно считать исключением из правила о необходимости представлять доказательства только по спорным обстоятельствам дела.



Например, по таким спорам, как взыскание заработной платы; возмещение ущерба (вреда), причиненного работодателем; возмещение ущерба (вреда), причиненного работником, независимо от спорности или бесспорности обстоятельств, суду предоставляется справка о заработной плате работника. Именно основываясь на данной справке суд может проверить расчеты по взыскиваемой заработной плате или определению ущерба.

Такая судебная практика представляется оправданной, поскольку в случае несогласия с выводами суда первой инстанции вышестоящие судебные инстанции вправе без направления дела на новое рассмотрение вынести новое решение, основываясь на доказательствах, которые суд первой инстанции не использовал, но которые, тем не менее, имеются в материалах дела.



Например, если суд первой инстанции взыскал с работника ущерб в полном объеме, с чем не согласилась вышестоящая судебная инстанция, то новое решение о взыскании ущерба в размере средней месячной заработной платы можно вынести только при наличии соответствующей справки о размере заработной платы.



Таким образом, можно сделать следующие выводы:

- при подготовке дела по трудовому спору может быть использована реляционная техника, которая применима ко всем делам искового производства;
- особенности подготовки дела по трудовым спорам заключаются в необходимости выяснять определенный круг обстоятельств, не указанных в исковом материале, а также исследовать определенные доказательства независимо от бесспорного характера обстоятельств.

## **§ 2. Установление фактов и применение права (субсумация)**

При рассмотрении и разрешении гражданского дела суд осуществляет правоприменение – применяет к установленным фактическим обстоятельствам спора соответствующие им нормы права.

С методической точки зрения процесс правоприменения включает в себя три составных элемента:

- установление фактических обстоятельств;
- поиск и толкование правовой нормы;
- соединение фактов и норм права путем анализа, сопоставления, иных приемов и методов.<sup>3</sup>

1. Установление фактических обстоятельств спора производится путем анализа правового материала – искового заявления и отзыва на иск, объяснений сторон.

1.1. Вначале следует выделить бесспорные обстоятельства, которые не нуждаются в доказывании и имеют значение для дела.

Такие обстоятельства могут составить часть фактов, а иногда все факты по делу. В последнем случае мы имеем дело с бесспорными обстоятельствами, для разрешения которых необходимо дать правильную правовую квалификацию путем подбора подходящих правовых норм.

**ПРИМЕР.** Как правило, стороны не оспаривают, что состоят в трудовых отношениях, признают, что работник работает в определенной должности. При таких обстоятельствах нет необходимости истребовать индивидуальный трудовой договор, приказ о приеме на работу, трудовую книжку. Однако если сторонами оспаривается наличие или отсутствие определенных прав и обязанностей стороны, то трудовой договор необходим как доказательство в подтверждение утверждений сторон.

Дело с бесспорными обстоятельствами по существу представляет собой спор между правовыми мнениями сторон по фактам, наличие и содержание которых не оспаривается. В таком случае суду остается только правильно квалифицировать правовой спор.

---

<sup>3</sup> Как составить судебное решение. Методика составления судебного решения по гражданскому делу. – Астана: Фолиант, 2013. – С.74.

1.2. Из спорных обстоятельств выделяются те, которые имеют значение для дела и от установления которых зависит разрешение дела. При этом следует «отсеять» те обстоятельства, которые не имеют значение для дела.



**ПРИМЕР.** Дело «Об увольнении»: истец просил признать незаконным приказ от 10.09.2012 г. об увольнении в связи с сокращением штата, восстановить его на работе.

Основанием иска указано то обстоятельство, что работодатель не принял меры к переводу работника на другую работу в случае его согласия.

Ответчик иск не признал, указав, что он принял меры к трудоустройству работника, новое штатное расписание было утверждено 06.09.2012 г., истец имел возможность ознакомиться с новым штатным расписанием, которое имелось в отделе кадров и с которым все желающие беспрепятственно знакомились. Кроме того, истцу 25.10.2012 г. было предложено занять вакантные должности, что подтверждается письменным уведомлением, направленным истцу.

Суд, проанализировав п. 5 ст. 56 ТК, сделал вывод о том, что законом предусмотрена обязанность работодателя принять меры к переводу работника на другую работу.

В связи с этим значение для дела имеет, принимал ли работодатель до увольнения истца меры к его трудоустройству. Нет необходимости проверять, действительно ли истец имел беспрепятственный доступ к новому штатному расписанию и знакомился ли с ним. Также нет необходимости устанавливать факт и проверять доказательства того, что 25.10.2012 г. ответчик предлагал истцу занять вакантные должности, так как данное предложение было сделано истцу после увольнения и не имеет отношения к вопросу о соблюдении ответчиком установленного порядка по трудоустройству истцов при сокращении штата.

2. После установления всего круга фактических обстоятельств производится поиск подходящей нормы права посредством субсумации.

Субсумация – подчинение одного понятия другому, более общему; применение (соотнесение) какой-либо правовой нормы, признаков этой нормы к определенным фактическим обстоятельствам.

Для того чтобы провести субсумацию, надо сравнить круг установленных обстоятельств, имеющих значение для дела, и совокуп-

ность всех условий (признаков) правовой нормы. Только при полном совпадении фактических обстоятельств и правовой нормы следует считать, что данная правовая норма применима к спорной ситуации («Факт = Право»).



**ПРИМЕР.** Дело «О командировке»: истец просил взыскать с ответчика командировочные за 105 суток.

Истец указал, что истец работал в ТОО «Модуль» машинистом гусеничного крана. С 30.06.2012 г. по 12.10.2012 г. находился в командировке на строительстве детского сада в поселке Жана Жол Акмолинской области. Однако ответчик не выплатил ему командировочные расходы.

Ответчик иск не признал, указал, что истец был принят на работу на время строительства детского сада в п. Жана Жол Акмолинской области. Период работы истца в указанном поселке не считается командировкой, т. к. он находился на своем рабочем месте. Приказ о командировке не был издан, работнику командировочное удостоверение не выдавалось. Расходы по проезду к месту назначения и обратно, расходы по найму жилого помещения, а также питание были за счет предприятия.

Суд установил, что, согласно трудовому договору от 30.06.2012 г., истец был принят на работу крановщиком на время строительства детского сада в п. Жана Жол Акмолинской области на срок до 31.12.2012 г. П.1.2 трудового договора предусмотрено, что местом исполнения трудовых обязанностей работника является г. Петропавловск, ул. Мира, 108. С 30.06.2012 г. по 12.10.2012 г. истец по распоряжению работодателя работал в указанном поселке.

Согласно пп. 81) п. 1 ст. 1 ТК, командировка – направление работника по распоряжению работодателя для выполнения трудовых обязанностей на определенный срок вне места постоянной работы.

Следовательно, имеются все основания считать работу истца командировкой, так как установлены все условия для применения указанной правой нормы:

- истец был направлен
- по распоряжению работодателя
- для выполнения трудовых обязанностей
- на определенный срок
- вне места постоянной работы.

Суд сделал вывод о том, что истец находился в командировке.

Какие возможны ошибки при субсумации?

Во-первых, это неполное выделение всех условий правовой нормы, в связи с чем ее ошибочно применяют к установленному кругу обстоятельств, которые недостаточны для данной правовой нормы («Право больше фактов»).



**ПРИМЕР.** Дело «О 30.000 долларов»: банк просил взыскать со своих работников – оператора и контролера – 30.000 долларов в возмещение материального ущерба, причиненного ими при исполнении трудовых обязанностей.

Судом установлено, что клиент обратилась в банк с заявлением о переводе 30.000 российских рублей сыну по системе денежных переводов «Юнистрим», оплатила 30.600 рублей в тенговом эквиваленте. Оператор при оформлении документов вместо российских рублей ошибочно указала валюту доллары США. Контролер в отсутствие клиента, не сверив заявление с корешком приходного кассового ордера, санкционировала перевод на сумму 30.000 долларов США, которые получил сын клиента. В результате неправильного перевода денег истцу причинен ущерб. С ответчиками заключены договоры о полной материальной ответственности. Указанные обстоятельства сторонами не оспариваются.

Суд, удовлетворяя требования банка, мотивировал свои выводы тем, что в результате виновных действий ответчиков, выразившихся в халатном отношении последних к исполнению своих трудовых обязанностей, ответчики не проверили соответствие денежного перевода фактическому платежу, в связи с чем банку был причинен значительный ущерб в размере 30.000 долларов США. Виновные действия ответчиков находятся в причинной связи с наступившим вредом.

Далее суд сослался на следующие нормы права.

В соответствии со ст. 160 ТК сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает его на основании Трудового кодекса и иных законов Республики Казахстан.

Согласно пп. 1) ст. 167 ТК, материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю, возлагается на работника в случаях: необеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности.

В соответствии со ст. 161 ТК РК материальная ответственность стороны трудового договора за ущерб (вред), причиненный ею дру-

гой стороне трудового договора, наступает за ущерб (вред), причиненный в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом (вредом), если иное не предусмотрено настоящим кодексом и иными законами Республики Казахстан.

В соответствии с п. 2, 6 ст. 165 ТК, работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, под которым понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Суд вышестоящей инстанции, изменяя данное решение, указал, что суд правильно применил ст. 161, 165 ТК об основаниях и условиях материальной ответственности работника за вред, причиненный работодателю, однако неправильно определил вид материальной ответственности.

Условиями возложения на работника материальной ответственности в полном размере, согласно пп. 1) ст. 167 ТК РК, является:

- необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности.

Из пп.1) ст.167 ТК РК следует, что непосредственная связь работника с ценностями при исполнении трудовых обязанностей является необходимым и обязательным условием его полной материальной ответственности за сохранность данных ценностей.

Однако истцом не представлены доказательства, что работодателем передавалось ответчикам имущество или другие ценности.

По данному делу установлено, что ответчики занимались оформлением документов на перевод денег, однако непосредственной связи с данными деньгами не имели, так как 30.000 российских рублей были уплачены клиентом в кассу банка, а 30.000 долларов США ответчикам не передавались.

Следовательно, отсутствует одно из обязательных и необходимых условий – передача работнику имущества или других ценностей.



При изложенных обстоятельствах у суда не имелось оснований применять к спорным правоотношениям пп. 1) ст. 167 ТК РК и возлагать на ответчиков полную материальную ответственность.

Во-вторых, это неполное установление фактических обстоятельств дела, в результате чего к спору применяется правовая норма, условий (признаков) которой недостаточно для фактических обстоятельств («Факты больше права»).



**ПРИМЕР.** Дело «О преподавателе»: истец просила признать незаконным приказ о наложении на нее дисциплинарного взыскания, который вынесен без учета тяжести совершенного проступка.

Суд установил, что основанием для привлечения истца к дисциплинарной ответственности стало ее опоздание на начало учебного занятия. Истец не оспаривает факт совершения ею дисциплинарного проступка, т. е. опоздания на начало учебного занятия на девять минут, однако считает, что работодатель мог ограничиться вынесением замечания.

Суд применил пп. 2) п. 2 ст. 22, пп. 5) п. 1 ст. 23, п. 3 ст. 73 ТК, сделал вывод о том, что дисциплинарные взыскания применяются при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих обязанностей. Право выбора вида дисциплинарного взыскания принадлежит работодателю. Факт ненадлежащего исполнения истцом своих трудовых обязанностей, заключавшийся в ее опоздании на начало учебного занятия, сторонами не оспаривается. Порядок применения дисциплинарного взыскания ответчиком соблюден. В связи с этим суд отказал в иске.

Апелляционная инстанция указала, что суд неправильно определил и выяснил круг обстоятельств, имеющих значение для дела, неправильно применил нормы материального и процессуального права, что, согласно пп. 1) и 4) ч. 1 ст. 364 ГПК, является основанием к отмене решения в апелляционном порядке.


Судом апелляционной инстанции установлено, что оспариваемым приказом истцу вменяются: 1) опоздание на начало учебного занятия; 2) последующий срыв учебного занятия по предмету.

Однако учебное занятие истцом было проведено в полном объеме, без учета опоздания на 9 минут, что ответчиком не оспаривается.

Срыва учебного занятия и, соответственно, оснований для наложения дисциплинарного взыскания за срыв учебного занятия не имелось.

Работодатель, налагая дисциплинарное взыскание на истца «с учетом характера и тяжести совершенного проступка» учел два проступка – опоздание на занятие и срыв учебного занятия по предмету занятий. При этом, безусловно, из указанных проступков при оценке тяжести срыв учебного занятия по предмету является более тяжким.

Следовательно, дисциплинарное взыскание в нарушение требований п. 3 ст. 73 ТК наложено работодателем без учета содержания, характера и тяжести совершенного дисциплинарного проступка.

 Таким образом, вследствие последовательности и поэтапности процесса правоприменения:

- вначале устанавливаются фактические обстоятельства дела, которые подразделяются на имеющие и не имеющие значение для дела, бесспорные и спорные обстоятельства;

- затем производится правовая квалификация спора путем субсумации, которая представляет собой применение (соотнесение) какой-либо правовой нормы, признаков этой нормы к определенным фактическим обстоятельствам;

- при правильной субсумации круг фактических обстоятельств, имеющих значение для дела, должен полностью соответствовать совокупности всех условий (признаков) правовой нормы.

### **§ 3. Толкование норм права**

Для правильного рассмотрения спора важно не только правильно установить фактические обстоятельства дела и найти соответствующие данной правовой ситуации нормы права, но и при необходимости правильно истолковать применяемые нормы права.

При рассмотрении трудовых споров необходимость в толковании норм права возникает достаточно часто, так как многие понятия трудового законодательства не содержат четкого определения, не регулируются подзаконными нормативными правовыми актами.

Толкование права представляет собой уяснение и разъяснение смысла и содержания юридических норм в целях надлежащего их применения.

Для правильного толкования норм права необходимо применять различные способы толкования (языковой, функциональный,

систематический и др.)<sup>4</sup> и анализировать норму права как по отдельности, так и в совокупности с другими нормами права того же нормативного правового акта, а при необходимости и других нормативных правовых актов.



**ПРИМЕР.** Дело «О командировке»: работник просил взыскать с работодателя суточные за время пребывания в командировке исходя из 2 МРП за каждый день пребывания в командировке.

Ответчик иск не признал, указывая, что полностью обеспечивал работника питанием, следовательно, суточные не подлежат выплате.

Истец признал, что ответчик обеспечивал его бесплатным питанием и жильем, оплатил проезд, однако истцом были потрачены личные денежные средства на покупку непродовольственных товаров, продуктов питания, питьевой воды. В данном случае суть спора заключалась в толковании нормы права о выплате суточных работникам, направляемым в командировки.

Суд сделал следующие выводы при толковании пп. 1) п. 2 ст. 152 ТК.

Пп. 1) п. 2 ст. 152 ТК, пп. 1) п. 9 Правил о служебных командировках в пределах Республики Казахстан работников государственных учреждений, содержащихся за счет средств государственного бюджета, а также депутатов Парламента Республики Казахстан, утвержденных Постановлением Правительства Республики Казахстан от 22.09.2000 г. № 1428 (далее – Правила), предусмотрена выплата суточных за календарные дни нахождения в командировке. При этом в данных нормах не указано, что суточные являются возмещением расходов работника только на питание.

Исходя из того что суточные относятся к гарантиям и компенсационным выплатам для работника, суд считает, что суточные выплачиваются работнику для возмещения личных расходов за каждый день нахождения в командировке, в целях компенсации особых условий труда вне обусловленного обычного места работы, в том числе компенсации любых расходов, связанных с этим, кроме расходов по проезду и найму жилого помещения.

---

<sup>4</sup> Более подробно о толковании норм права см.: Черданцев А. Ф. Толкование советского права. – М., 1979; Васильковский Е. В. Руководство к толкованию и применению законов (практическое пособие). – М., 1997 и др.

На основании изложенного не имеется правовых оснований отождествлять понятия суточных и питания. Согласно ст. 152 Трудового кодекса, пп. 1) п. 9 Правил, единственным и достаточным условием для выплаты суточных является факт нахождения работника в командировке.

Примеры толкования отдельных норм права изложены также в данном пособии при анализе споров о восстановлении на работе (гл. 3 § 1), возмещении ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей (гл. 3 § 3).

Какие ошибки чаще всего допускаются при толковании норм права в судебной практике?

Во-первых, отсутствие аргументации при толковании нормы права свидетельствует об отсутствии толкования как такового. Это неправильно, так как помимо уяснения, толкование права включает в себя и разъяснение смысла и содержания юридических норм. Иначе говоря, судья должен не только сам понять применяемую норму права, но и убедить стороны в правильности именно такого толкования. Для этого необходимо продемонстрировать ход рассуждений, приведших к соответствующему выводу.



**ПРИМЕР.** Дело «О служебной машине»: работодатель просил взыскать с работника в полном объеме ущерб, причиненный повреждением служебной автомашины в дорожно-транспортном происшествии, ссылаясь, что с водителем заключен договор о полной материальной ответственности.

Суд сделал вывод о том, что ни должность, занимаемая ответчиком, ни работа, которую он выполнял, не относятся к должностям и работам, указанным в ст. 168 ТК, при занятии или выполнении которых с работником может быть заключен в письменной форме договор о полной материальной ответственности. В связи с этим следует взыскать в возмещение ущерба в размере среднемесячной заработной платы.

Доводы стороны о том, что с водителем заключен договор о полной материальной ответственности в соответствии с п. 1 ст. 168 ТК суд не опроверг.

Во-вторых, толкование права не имеет ничего общего с цитированием без какой-либо на то необходимости всей нормы права или

ряда норм права, на которые суд ссылается в обоснование своих выводов.



**ПРИМЕР.** Дело «О служебной машине»: нет необходимости цитировать в решении полностью ст. 167, 168 ТК при рассмотрении спора о возмещении ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей, если обстоятельства причинения ущерба связаны с повреждением служебной автомашины в дорожно-транспортном происшествии.

Достаточно проанализировать применимое к данному спору положение правовой нормы и констатировать отсутствие иных оснований для полной материальной ответственности, исчерпывающий перечень которых предусмотрен ст. 167 ТК.

Точно так же по данному спору нет необходимости цитировать полностью все указанные в п. 1 ст. 168 ТК условия о перечне работников, с которыми заключается договор о полной материальной ответственности, которые явно и неоспоримо не подходят к спорной ситуации: вместо цитирования «Работник, занимающий должность или выполняющий работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданных ему имущества и ценностей...» достаточно проанализировать часть данного пункта: «Работник, выполняющий работы, связанные с перевозкой, использованием в процессе производства переданных ему имущества...»

В-третьих, недопустимо произвольно вырывать часть правовой нормы из общего контекста, тем самым искажая смысл применяемой нормы.



**ПРИМЕР.** Дело «О возмещении морального вреда»: по делам о взыскании заработной платы часто предъявляются требования о возмещении морального вреда. При удовлетворении судом требований о возмещении морального вреда суды ссылаются на то, что, согласно п. 2 ст. 24 Конституции Республики Казахстан, «Каждый имеет право... на вознаграждение за труд...», из чего делают вывод о том, что несвоевременной выплатой или невыплатой заработной платы нарушено конституционное право на получение вознаграждения за труд.

Однако п. 2 ст. 24 Конституции Республики Казахстан предусматривает следующее: «Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы».

Данной нормой права закреплено не конституционное право на получение вознаграждения за труд, а конституционное право на **получение вознаграждения за труд без какой-либо дискриминации**.

Следовательно, на данную статью следует ссылаться в случае, когда суд установит нарушение прав работника дискриминацией при выплате вознаграждения за труд, а не несвоевременной выплатой или невыплатой заработной платы.

#### **§ 4. Судебное разбирательство: общие правила и особенности**

Судебное разбирательство проводится по правилам, предусмотренным главой 17 ГПК. Нормами ГПК регулируется только процессуальный аспект деятельности суда. Второй аспект данной деятельности – логический, познавательный – подчиняется общим правилам методики судебного разбирательства.

1. В отношении процессуального аспекта следует отметить, что в казахстанских судах сложилась модель судебного разбирательства, когда стороны в судебном заседании излагают полностью свою позицию, независимо от того, имеют ли значение приводимые ими доводы или нет для разрешения дела. В таком случае вопрос председательствующего многословной стороне о том, какое значение имеет то или иное обстоятельство, воспринимается стороной как нарушение судом объективности и беспристрастности. При этом принцип состязательности толкуется таким образом, что председательствующему запрещается высказывать какое-либо мнение о значимости представленных доказательств или предварительное мнение о перспективе судебного дела.

Между тем действующий процессуальный закон предписывает суду создавать необходимые условия для реализации прав сторон на полное и объективное исследование обстоятельств дела, разъяснять лицам, участвующим в деле, их права и обязанности, предупреждает о последствиях совершения или несовершения процессуальных действий (ч. 3 ст. 15 ГПК). Председательствующий руководит ходом за-

седания, устраняет из судебного разбирательства все, не имеющее отношения к рассматриваемому делу.

Следовательно, закон указывает на активную позицию суда при рассмотрении спора.

Каким образом может и должна быть проявлена активность суда при рассмотрении дела? Представляется, что здесь следует обратиться к методике судебного разбирательства.

2. Судебное разбирательство дела, по которому проведена подготовка с применением реляционной техники, предполагает, что в соответствии с законом допустимы следующие действия председательствующего.

2.1. Председательствующий вправе указать сторонам спорные обстоятельства, от доказывания которых зависит разрешение спора. При этом представляется допустимым сообщить сторонам правовой анализ дела, выделив бесспорные обстоятельства, в подтверждение которых нет необходимости представлять доказательства.

Вместе с тем следует указать на те обстоятельства, которые не имеют значения для разрешения дела, но на которые сторона ссылается в обоснование своей позиции и представляет доказательства.



**ПРИМЕР.** Дело «О председателе профкома»: истец просила признать незаконным приказ о переводе ее на другую работу, восстановить истца на прежней работе, взыскать разницу в заработной плате за время работы в новой должности, указывая, что на момент издания спорного приказа являлась председателем профкома. Данное обстоятельство подтверждается протоколом профсоюзного собрания об избрании истца председателем профкома.

Ответчик не оспаривал данное обстоятельство, однако указал, что в связи с сокращением штата истец была переведена на другую работу по ее письменному заявлению, что подтверждается новым штатным расписанием и собственноручно написанным истцом письменным заявлением, которые ответчик может представить суду.

Истец в письменном объяснении указала, что данное заявление действительно было ею написано вынужденно в связи с тем, что при несогласии с переводом на другую работу ей грозило увольнение с работы.

Суд, на стадии подготовки проанализировав иск и отзыв на иск, в судебном заседании указал сторонам на то, что бесспорными об-

стоятельствами, имеющими значение для дела, являются: перевод на другую работу истца, являющегося председателем профкома. В связи с этим истцу нет необходимости представлять протокол профсоюзного собрания. Достаточно представить приказ о переводе на другую работу, поскольку законность данного приказа является предметом спора. Иные обстоятельства – проведение сокращения штата, наличие письменного заявления истца и обстоятельства подачи данного заявления не имеют значения для разрешения дела, в связи с чем нет необходимости давать объяснения по данным обстоятельствам и представлять в их подтверждение доказательства.

Поскольку спор идет о соблюдении работодателем гарантий, установленных законом для выборных профсоюзных работников при переводе на другую работу, правовое значение для разрешения спора в данном случае имеет наличие предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого является истец (ст.19 Закона РК «О профессиональных союзах»).

В связи с этим суд разъяснил ответчику право предоставить доказательства получения такого предварительного согласия профкома на перевод истца на другую работу.

Ответчик объяснил, что такое согласие не получено, поскольку он посчитал достаточным наличие письменного заявления истца о переводе ее на другую работу.

На этом рассмотрение дела по существу было закончено (судебный акт по данному делу изложен в гл. 2 § 1 пособия).

Практика подобного ведения судебного разбирательства показывает, что при этом сокращается время проведения судебного заседания, так как стороны не дают подробных объяснений по ряду обстоятельств, которые, по мнению стороны, имеют значение для дела, однако таковыми не являются, а также выясняется позиция сторон о наличии или отсутствии необходимых доказательств.

2.2. Председательствующий должен указать сторонам на недостаточность доказательств, представленных для подтверждения спорных обстоятельств. Здесь представляется допустимым председательствующему предварительно высказать мнение о том, что сторонами представлены доказательства, которые друг другу противоречат, что может повлиять на правовую оценку доказательств, и, согласно ч. 3 ст. 66 ГПК, предложить представить дополнительные доказательства.



Именно такая позиция суда, основывающаяся на ч. 3 ст. 15, ст. 210 ГПК, согласно которым суд «создает условия...», «разъясняет...», «предупреждает...», «выясняет...», позволяет в полной мере направлять ход процесса, стимулировать стороны активно участвовать в процессе доказывания.



**ПРИМЕР.** Дело «Об увольнении»: истец просила признать незаконным приказ от 10.09.2012 г. о расторжении трудового договора, согласно пп. 2) п. 1 ст. 54 (сокращение штата работников) ТК, указав, что она является выборным профсоюзным работником и не могла быть уволена без предварительного согласия профкома. В подтверждение иска представила справку общественного объединения «Профсоюз работников агропромышленного комплекса Н-Казахстанской области» о том, что ею получена заработная плата с ноября 2011 г. по август 2012 г.

Ответчик оспорил факт того, что истец является выборным профсоюзным работником, ссылаясь на то, что данное обстоятельство должно быть подтверждено протоколом профсоюзного собрания или заседания профсоюзного комитета.

Суд, проведя подготовку дела с применением реляционной техники, в судебном заседании указал истцу на то, что представленная справка подтверждает факт получения истцом заработной платы, но не отнесения истца к выборным профсоюзным работникам. В связи с этим суд предложил истцу представить дополнительные доказательства в обоснование иска, после чего истец представила суду копию протокола собрания профсоюзного комитета филиала предприятия об избрании ее казначеем филиала.

2.3. При представлении доказательств следует иметь в виду, что по трудовым спорам в силу специфики данной категории дел в большинстве случаев доказательства, в том числе обосновывающие позицию работника, находятся у работодателя: трудовой договор, трудовая книжка, приказы работодателя, должностные инструкции, акты о несчастном случае на производстве, акты и докладные о совершении работником дисциплинарного проступка, письменные объяснения работника о совершении дисциплинарного проступка, штатное расписание, справки о заработной плате, акты инвентаризации, командировочные отчеты, графики дежурств и т. п.

Суд в силу принципа состязательности не вправе по своей инициативе истребовать данные доказательства, необходимые для раз-


решения дела. В связи с этим особое значение имеет соблюдение требований ч. 3 ст. 15, ч. 4, 5 ст. 66 ГПК о содействии суда в истребовании доказательств: суд должен разъяснить работнику его право ходатайствовать об истребовании доказательств.

2.4. Что касается имеющих в деле (приложенных к иску и отзыву на иск) и представленных в судебном заседании доказательств, то после того, как суд:

- выяснил бесспорные и спорные обстоятельства;
- разграничил обстоятельства, имеющие и не имеющие значение для дела;

- дал правовую оценку доказательствам как недостаточным либо не отвечающим требованиям допустимости, относимости, достоверности,

суд имеет возможность определить не нужные, излишние доказательства, не исследовать и не приобщать к материалам дела такие.

 Следует подчеркнуть, что изложенный порядок ведения судебного заседания соответствует требованиям ГПК, не нарушает процессуальных прав сторон и подготавливает стороны к вынесению единственно ожидаемого правильного судебного решения, к которому логическим путем стороны совместно с судом приходят. Кроме того, из судебного процесса и материалов дела устраняется все лишнее, как того и требует закон.

## **§ 5. Методика составления решения суда**

При составлении решения по трудовым спорам необходимо соблюдать процессуальные нормы и использовать методические приемы изложения юридического текста.

1. Для составления решения суда с использованием методических приемов необходимо:

- разграничить факты от права (прием «Мухи и котлеты»)<sup>5</sup>, при этом вначале изложить фактические обстоятельства дела, согласно ч. 5 ст. 221 ГПК;

---

<sup>5</sup> См.: суть приемов и их условные названия в пособии «Как составить судебное решение. Методика составления судебного решения по гражданскому делу. – Астана: Фолиант, 2013. – С. 46–58.

- установить только те фактические обстоятельства, которые имеют значение для дела, устранив излишние обстоятельства (прием «Корзины»);

- разграничить бесспорные и спорные обстоятельства (прием «Золушки»), изложив вначале бесспорные обстоятельства и указав, что данные обстоятельства сторонами не оспариваются. Установленные спорные обстоятельства излагаются со ссылкой на соответствующие доказательства;

- провести субсумацию, указать примененные нормы материального и процессуального права;

- указать доказательства, которые были отвергнуты судом;

- суд вправе опровергнуть также доводы стороны, в том числе правовое мнение о том или ином обстоятельстве либо доказательстве.

При изложении мотивировочной части решения допустимо менять порядок изложения правового материала, например, после изложения фактов указать, почему судом опровергнуты доказательства в подтверждение иных фактических обстоятельств либо почему суд считает указанные стороной обстоятельства не имеющими значения для дела, и только после полного установления круга необходимых фактов перейти к их правовой оценке.

Однако в любом случае установление фактов должно предшествовать применимой правовой норме.



**ПРИМЕР.** Дело «О служебной машине»: мотивировочная часть решения суда по делу по иску работодателя о возмещении ущерба, причиненного работником (фабула дела и решение суда изложены в гл. 2 § 3), может быть изложена следующим образом:

Судом установлено, что

#### *1. Бесспорные обстоятельства*

ответчик работает водителем истца. 01.06.2012 г. ответчик, управляя автомашиной марки Toyota, госномер Т585BS, двигаясь по ул. Мира со стороны ул. А. Шажимбаева в г. Н-ске, выехал на полосу встречного движения и допустил столкновение со стоящей на перекрестке автомашиной марки Mercedes, госномер Т134TLM. Постановлением суда от 27.08.2012 г. ответчик признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 468 ч. 1 Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях (далее – КРКоАП). Сумма материального ущерба соста-

вила 2.539.671 тенге. Средняя месячная заработная плата ответчика составляет 36.278 тенге.

Данные обстоятельства сторонами не оспариваются.

## *2. Субсумация*

Согласно ст. 161 ТК, для возложения на ответчика материальной ответственности необходимо установить совокупность условий: виновное поведение, противоправное поведение, ущерб, причинную связь между ними.

Виновное поведение ответчика заключается в том, что он, зная о наличии у себя заболевания, управлял автомашиной в болезненном состоянии, что привело к совершению дорожно-транспортного происшествия.

Противоправное поведение заключается в нарушении ответчиком п.п. 9.2, 10.1 Правил дорожного движения Республики Казахстан, утвержденных Постановлением Правительства Республики Казахстан от 25.11.1997 г. № 1650 (далее – ПДД), так как ответчик выехал на встречную полосу дорожного движения и неправильно выбрал скоростной режим.

Причинная связь между поведением ответчика и причиненным ущербом подтверждается тем, что необходимость ремонтно-восстановительных работ обусловлена повреждениями, вызванными столкновением автомашины истца с другой автомашиной.

Следовательно, судом установлена совокупность всех условий, необходимых для возложения на ответчика материальной ответственности.

При определении размера материальной ответственности суд считает, что к установленным обстоятельствам применима ст. 166 ТК, согласно которой ответственность может быть только ограниченной в пределах средней месячной заработной платы, так как основания для полной материальной ответственности, согласно ст. 167 ТК, отсутствуют.

## *3. Опровержение доказательств и доводов (правового мнения стороны)*

Ответчик отрицает заключение между сторонами договора о полной материальной ответственности, согласно пп. 1) ст. 167 ТК, а истец, согласно ст. 65 ГПК, не представил доказательства того, что между сторонами в установленном порядке был заключен такой до-

говор, так как ксерокопия договора не является допустимым доказательством, согласно ст. 68, ч. 3 ст. 83 ГПК.

Не может являться основанием для полной материальной ответственности и п. 5) ст. 167 ТК, согласно которому материальная ответственность в полном размере ущерба возлагается на работника в случае причинения ущерба незаконными действиями работника, подтвержденными в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

2. В решении суда по трудовому спору, помимо общих процессуальных норм, необходимо применять специальные процессуальные нормы, установленные для данной категории дел.

2.1. В решении о восстановлении на работе суд должен указать наименование прежней работы и дату, с которой истец восстановлен (это дата издания приказа о расторжении трудового договора).

Отсутствие указанных данных может повлечь необходимость разъяснения решения суда в части восстановления на работе, неправильное исчисление трудового стажа работника. В случае если с иском о восстановлении на работе не заявлялось требование о взыскании средней заработной платы, работодатель может ошибочно начислить среднюю заработную плату за время вынужденного прогула не со дня увольнения, а со дня вынесения решения или вступления его в законную силу.

2.2. В решении о восстановлении на работе суд должен указать на обращение решения в части восстановления на работе к немедленному исполнению (пп. 3) ст. 237 ГПК).

2.3. В решении суда о взыскании в пользу работника заработной платы за период, не превышающий 3 месяца, необходимо указать на обращение решения в части взыскания заработной платы к немедленному исполнению (пп. 2) ст. 237 ГПК).

В решении суда о взыскании в пользу работника заработной платы за период, превышающий 3 месяца, необходимо указать точную сумму заработной платы, причитающейся работнику за три месяца.

Аналогично следует указать на немедленное исполнение решения суда в части возмещения вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, а также потерей кормильца (пп. 4) ст. 237 ГПК), а также о признании забастовки незаконной (пп. 5) ст. 237 ГПК).

2.4. При изменении формулировки увольнения в решении суда указывается новая формулировка, например, изменить формулировку увольнения с пп. 13) п.1 ст. 54 ТК (повторное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей) на расторжение трудового договора по пп. 2) п.1 ст. 59 ТК (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда) (п.18 НП от 19.12.2003 г. № 9).

2.5. В решении суда об удовлетворении требований работника указывается на взыскание с ответчика в доход местного бюджета государственной пошлины, от уплаты которой истец освобожден (пп. 1) ст. 541 НК).

При этом госпошлина исчисляется по требованиям имущественного характера – в размере 1% от суммы иска, неимущественного характера – 50% от МРП (пп. 1), 7) п.1 ст. 535 НК, ст. 116 ГПК, п. 31 НП от 19.12.2003 г. № 9)

**§ 1. Решение суда по спору о восстановлении на работе**

Восстановление на работе является одной из самых распространенных категорий трудовых споров, поскольку трудовым законодательством установлено много оснований для прекращения трудового договора.

В данном параграфе приведен разбор дела о восстановлении на работе уволенных по сокращению штата.

Предварительно к разбору дела изложены нормы материального права, подлежащие применению.

Дело представляет интерес с точки зрения установления спорных обстоятельств дела, толкования и применения норм материального права о порядке расторжения трудового договора. Спор осложнен участием в деле 3 истцов, основания исковых требований каждого из которых несколько отличаются друг от друга. В связи с тем, что анализ указанных оснований иска представляет интерес с точки зрения исследования доказательств и применения норм материального права, в фабуле дела сохранены все три истца.

После разбора дела приведен комментарий о том, как было разрешено реальное судебное дело, изложены спорные вопросы и иные важные моменты.

Кроме того, в данном параграфе излагается спорный вопрос возмещения морального вреда при разрешении трудовых споров.

**Иск о восстановлении на работе работника,  
уволенного по сокращению штата**

Рассмотрение спора о законности применения норм о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения штата работников включает проверку двух основных обстоятельств:

- наличие оснований для расторжения трудового договора;
- соблюдение порядка расторжения трудового договора.

Основание расторжения трудового договора установлено пп. 3) ст. 51, пп. 2) п.1 ст. 54 ТК, порядок расторжения трудового договора – п.1, 2, 5 ст. 56 ТК.

## **Трудовой кодекс Республики Казахстан**

### **Статья 51. Основания прекращения трудового договора**

Основаниями прекращения трудового договора являются:

3) расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

### **Статья 54. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя**

1. Трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях:

2) сокращения численности или штата работников.

### **Статья 56. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя**

1. Работодатель по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 54 настоящего кодекса, обязан письменно предупредить работника о расторжении трудового договора за один месяц, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок предупреждения. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока предупреждения.

2. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2), 3) пункта 1 статьи 54, а также прекращение трудового договора в соответствии с подпунктом 2) пункта 1 статьи 59 настоящего кодекса производятся с учетом мотивированного мнения органа профессионального союза данной организации в порядке, предусмотренном коллективным договором.

5. Работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) – 4) пункта 1 статьи 54 настоящего кодекса, должен принять меры к переводу работника на другую работу в случае его согласия.

## **Нормативное постановление Верховного суда Республики Казахстан от 21 июня 2001 года № 3 «О применении судами законодательства о возмещении морального вреда»**

3. Под личными неимущественными правами и благами, нарушение, лишение или умаление которых может повлечь причинение потерпевшему морального вреда, следует понимать принадлежащие



гражданину от рождения блага или в силу закона права, которые неразрывно связаны с его личностью. К благам, принадлежащим человеку от рождения, следует относить жизнь, здоровье, честь, свободу, неприкосновенность личности, а к правам гражданина – такие права, как... право на получение достоверной информации, а также предусмотренные законодательными актами республики другие права.

Под моральным вредом следует понимать нравственные или физические страдания, испытываемые гражданином в результате противоправного нарушения, умаления или лишения принадлежащих ему личных неимущественных прав и благ.



### ***Фабула дела***

#### ***Истец***

Истцы Малаев Р. М., Тленчина Г. М. обратились с иском, в котором просили признать незаконными утверждение ответчиком штатного расписания филиала от 06.09.2012 г. и приказы от 10.09.2012 г. об их увольнении, восстановить истцов на прежних должностях, взыскать среднюю заработную плату за время вынужденного прогула, в возмещение морального вреда по 50.000 тенге каждому.

Истец Епифанцева Е. П. просила признать незаконными утверждение ответчиком штатного расписания филиала от 06.09.2012 г. и приказ от 14.09.2012 г. о переводе ее на другую работу, восстановить истца на прежней работе, взыскать разницу в заработной плате за время работы в новой должности и в возмещение морального вреда 50.000 тенге.

Истцы указали, что работали в филиале «Есиль су» Республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Казводхоз» Комитета по водным ресурсам Министерства сельского хозяйства Республики Казахстан» (далее – Предприятие): Малаев Р. М. – начальником участка по ремонту оборудования; Тленчина Г. М. – ведущим специалистом – экономистом по труду, Епифанцева Е. Н. – заведующей канцелярией.

Малаеву Р. М., Тленчиной Г. М. 10.08.2012 г., а Епифанцевой Е. П. 14.08.2012 г. были вручены письменные уведомления директора филиала Предприятия о сокращении занимаемых ими должностей.

06.09.2012 г. и. о. генерального директора Предприятия утверждено новое штатное расписание филиала «Есиль су», из которого исключено 36,5 штатных единицы, в том числе должности истцов.

Приказами № 93-ж, 97-ж от 10.09.2012 г. трудовые договоры с Малаевым Р. М., Тленчиной Г. М. расторгнуты, согласно пп. 2) п. 1 ст. 54 (сокращение штата работников) Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК).

10.09.2012 г. Епифанцевой Е. П. в письменной форме сообщено, что на основании штатного расписания филиала «Есиль су» должность заведующий канцелярией сокращена, предложена должность делопроизводитель 5-го разряда. Она вынуждена была согласиться перейти на другую работу с понижением либо ей пригрозили увольнением по сокращению штата. Приказом № 115-ж от 14.09.2012 г. Епифанцева Е. П. переведена на должность делопроизводителя.

Считают, что штатное расписание утверждено в нарушение условий коллективного договора, согласно которому работодатель обязуется все вопросы сокращения численности и штата рассматривать с участием профсоюзного комитета. Однако данный вопрос был обсужден на производственном совещании с участием председателя профкома Епифанцевой Е. П., но заседание профкома не проводилось. Кроме того, не было необходимости сокращать должности в аппарате управления г. Н., так как имелось много вакантных должностей в районных структурных подразделениях Предприятия.

Считают, что увольнение произведено незаконно, так как уведомления им были вручены до утверждения нового штатного расписания. Между утверждением штатного расписания и увольнением прошло менее 1 месяца. Уведомления подписаны директором филиала, который не уполномочен принимать решение о сокращении штата. Истцам, кроме Епифанцевой Е. П., не были предложены вакантные места.

Истцы являются членами профсоюзной организации, однако увольнение произведено без мотивированного мнения органа профкома.

Кроме того, истцы указали, что являются выборными профсоюзными работниками: Тленчина Г. М. – казначеем, а Епифанцева Е. П. – председателем профкома, их увольнение произведено без получения предварительного согласия профсоюзного комитета.

### **Ответчик**

Ответчик иск не признал.

Указал, что истцы работали в филиале Предприятия. 18 мая 2012 года было проведено общее собрание филиала с участием всех начальников отделов, служб, председателя профкома и руководства филиала по вопросу о результатах финансово-хозяйственной деятельности предприятия, по итогам которого в целях сокращения убытков был рассмотрен вопрос о необходимости оптимизации численности работников путем ее частичного сокращения и приведения в соответствие с установленными разрядами.

В тот же день протокол общего собрания, список перечня должностей, предполагаемых к сокращению, и проект нового штатного расписания направлены на имя и. о. директора Предприятия.

Из ответа Предприятия видно, что не имеется возражений против оптимизации штатной численности персонала согласно перечню должностей, предлагаемых к сокращению в количестве 32 штатных единиц.

10.08.2012 года истцам своевременно были вручены письменные уведомления о предстоящем сокращении; 10 сентября 2012 года произведено сокращение штата, при этом предусмотренный законом порядок высвобождения работников при сокращении штата соблюден, расторжение трудового договора с работниками – членами профсоюза произведено с уведомлением органа профсоюза, тогда как отсутствие мотивированного мнения профкома не является основанием для удовлетворения иска. Работодатель принял меры к переводу работников на другую работу, но поскольку отсутствовали вакансии, соответствующие их квалификации, последние от перевода отказались. Кроме этого, до подачи исковых заявлений истцам были направлены письменные предложения с приложением перечня свободных должностей, оставленные ими без внимания.

Оснований для признания незаконным утверждения ответчиком штатного расписания филиала от 06.09.2012 года не имеется, штатное расписание утверждено уполномоченным на это лицом – и. о. генерального директора Предприятия. Истцы не привели конкретных оснований и норм закона для признания утверждения штатного расписания незаконным. Законом не предусмотрено, что уведомление о расторжении трудового договора должно обязательно предшество-

вать утверждению штатного расписания. Тем более что уведомление носит информационный предупредительный характер и руководитель филиала вправе сам уведомлять работников о предстоящем сокращении, уставом предприятия данный вопрос не отнесен к исключительной компетенции генерального директора. Уведомления о сокращении работников были направлены работникам после получения согласия Предприятия на сокращение работников. Законом не предусмотрено обязательное письменное оформление предложений о переводе работника на другую работу. Кроме того, новое штатное расписание находилось в отделе кадров, истцы при желании имели возможность ознакомиться с ним и выбрать подходящую себе работу, однако этого не сделали.

Считают, что истцы злоупотребляют своими правами на обращение в суд, так как в ходе процесса формально заявили о том, что желают работать на производственных участках, расположенных за пределами города. Доводы истцов об отсутствии необходимости в проведении оптимизации численности работников филиала являются несостоятельными, так как по закону суд не вправе оценивать целесообразность принятого решения.

Епифанцевой Е. П. в письменной форме сообщено, что на основании штатного расписания филиала «Есиль су» должность заведующий канцелярией сокращена, предложена должность делопроизводитель 5-го разряда. 12.09.2012 г. Епифанцева Е. П. дала письменное согласие на предложенную должность, в связи с чем приказом № 115-ж от 14.09.2012 г. Епифанцева Е. П. переведена на должность делопроизводителя.

07.09.2012 г. ответчик в адрес председателя профкома направил официальное обращение с просьбой высказать в письменной форме мотивированное мнение по каждому работнику, подлежащему сокращению, при этом профкому 07.09.2012 года был предоставлен перечень подлежащих сокращению должностей. Письменное возражение профкома против сокращения Малаева Р. М., Тленчиной Г. М. имеется.

Тленчина Г. М. не является профсоюзным работником, так как в протоколах заседаний профкома в 2012 году она не указана в составе профкома.

### ***Анализ дела***

Из искового заявления и отзыва на иск, а также подлежащих применению норм материального права следует, что значение для дела имеют следующие обстоятельства.

#### ***Бесспорные обстоятельства:***

- истцы работали в филиале «Есиль су» Предприятия на указанных в иске должностях;
- истцам 10.08.2012 г., а Епифанцевой Е. П. 14.08.2012 г. были вручены письменные уведомления директора филиала Предприятия о сокращении занимаемых ими должностей;
- 06.09.2012 г. и. о. генерального директора Предприятия утверждено новое штатное расписание филиала «Есиль су», из которого исключено 36,5 штатных единицы, в том числе должности истцов;
- приказами № 93-ж, 97-ж от 10.09.2012 г. трудовые договоры с Малаевым Р. М., Тленчиной Г. М. расторгнуты, согласно пп. 2) п. 1 ст. 54 (сокращение штата работников) Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК);
- 10.09.2012 г. Епифанцевой Е. П. в письменной форме сообщено, что на основании штатного расписания филиала «Есиль су» должность заведующий канцелярией сокращена, ей предложена должность делопроизводитель 5-го разряда. 12.09.2012 г. Епифанцева Е. П. дала письменное согласие на предложенную должность. Приказом № 115-ж от 14.09.2012 г. Епифанцева Е. П. переведена на должность делопроизводителя;
- между ответчиком и трудовым коллективом заключен коллективный договор.

#### ***Спорные обстоятельства:***

- истец Тленчина Г. М. утверждает, а ответчик оспаривает, что она является выборным профсоюзным работником;
- ответчик утверждает, а истцы оспаривают, что ответчик принял меры к переводу работников на другую работу.

### ***Принятое по делу решение***

## РЕШЕНИЕ

### ИМЕНЕМ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

15.04.2013 г.

г. Н.

Суд г. Н. Н-ской области Республики Казахстан в составе председательствующего судьи Жусупова А. Е., с участием прокурора Серимова Д. А., представителя истцов Ибраева А. А. (доверенности от 23.10.2012 г., 29.10.2012 г.), представителя ответчика Белова (доверенность от 29.10.2012 г.), рассмотрев в открытом судебном заседании в помещении Н-ского областного суда гражданское дело по иску Малаева Рашита Муратбековича, Тленчиной Гульнары Маратовны, Епифанцевой Елены Петровны к Республиканскому государственному предприятию на праве хозяйственного ведения «Казводхоз» Комитета по водным ресурсам Министерства сельского хозяйства Республики Казахстан» (далее – Предприятие) об оспаривании штатного расписания, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда,

### УСТАНОВИЛ:

Истцы Малаев Р. М., Тленчина Г. М. просили признать незаконными утверждение ответчиком штатного расписания филиала от 06.09.2012 г. и приказы от 10.09.2012 г. об их увольнении, восстановить истцов на прежних должностях, взыскать среднюю заработную плату за время вынужденного прогула, в возмещение морального вреда по 50.000 тенге каждому.

Истец Епифанцева Е. П. просила признать незаконными утверждение ответчиком штатного расписания филиала от 06.09.2012 г. и приказ от 14.09.2012 г. о переводе ее на другую работу, восстановить истца на прежней работе, взыскать разницу в заработной плате за время работы в новой должности и в возмещение морального вреда 50.000 тенге.

Ответчик иск не признал, считая свои действия законными.

Заслушав объяснения представителя истцов, просившего иски удовлетворить, представителя ответчика, просившего в удовлетворении иска отказать, заключение прокурора, полагавшего, что иски не подлежат удовлетворению, суд считает необходимым иски удовлетворить частично по следующим основаниям.

Судом установлено, что истцы работали в филиале «Есиль су» Предприятия: Малаев Р. М. – начальником участка по ремонту оборудования; Тленчина Г. М. – ведущим специалистом – экономистом по труду, Епифанцева Е. Н. – заведующей канцелярией.

Истцам 10.08.2012 г., а Епифанцевой Е. П. 14.08.2012 г. были вручены письменные уведомления директора филиала Предприятия о сокращении занимаемых ими должностей.

06.09.2012 г. и. о. генерального директора Предприятия утверждено новое штатное расписание филиала «Есиль су», из которого исключено 36,5 штатных единицы, в том числе должности истцов.

Приказами № 93-ж, 97-ж от 10.09.2012 г. трудовые договоры с Малаевым Р. М., Тленчиной Г. М. расторгнуты, согласно пп. 2) п. 1 ст. 54 (сокращение штата работников) Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК).

10.09.2012 г. Епифанцевой Е. П. в письменной форме сообщено, что на основании штатного расписания филиала «Есиль су» должность заведующий канцелярией сокращена, предложена должность делопроизводитель 5-го разряда. 12.09.2012 г. Епифанцева Е. П. дала письменное согласие на предложенную должность. Приказом № 115-ж от 14.09.2012 г. Епифанцева Е. П. переведена на должность делопроизводителя.

Указанные обстоятельства сторонами не оспариваются.

В обоснование требования признать незаконным утверждение ответчиком штатного расписания филиала от 06.09.2012 г. истцы указали нарушение условий коллективного договора.

Согласно п. 1.4.6, 7.1 коллективного договора, работодатель признает профком единственным представителем работников организации, обязуется все вопросы сокращения численности и штата рассматривать с участием профсоюзного комитета.

Из указанных обстоятельств следует, что нарушение установленного коллективным договором порядка решения вопросов сокращения штата в соответствии с п.7 ст.12 ТК является основанием для профкома как представителя работников начать процедуру коллективного трудового спора. Истцы не являются надлежащими субъектами оспаривания штатного расписания как акта, принятого работодателем при проведении сокращения штата, поскольку законом предусмотрен иной порядок и субъекты оспаривания указанного акта работодателя.

Следовательно, требования истцов признать незаконным утверждение ответчиком штатного расписания филиала от 06.09.2012 г. не основаны на законе, в связи с чем в удовлетворении данных требований следует отказать.

Требование признать незаконными приказы № 93-ж, 97-ж от 10.09.2012 г. о расторжении трудового договора и восстановлении их на прежней работе истцы Малаев Р. М., Тленчина Г. М. обосновали тем, что уведомления о предстоящем сокращении вручены им руководством филиала до утверждения Предприятием нового штатного расписания, до расторжения трудовых договоров истцам не были предложены вакансии.

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при сокращении штата, согласно п. 1 ст. 56 ТК, предусматривает обязанность письменно предупредить работника о расторжении трудового договора за один месяц.

Однако по мнению суда порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при сокращении штата не ограничивается указанными двумя требованиями к форме и сроку предупреждения.

Из пп. 1) п. 2 ст. 23, п. 5 ст. 56, пп. 1) п. 2 ст. 147 ТК, п. 7.2, 7.10 коллективного договора следует, что предупреждение является сообщением работнику о предстоящем конкретном и обязательном действии работодателя по расторжению трудового договора, а не информацией предположительного характера о возможном предстоящем увольнении. Цель предупреждения – сообщить работнику о предстоящем обязательном увольнении и предоставить ему срок для принятия мер для последующего трудоустройства, в том числе при содействии работодателя. При этом, согласно коллективному договору, работодатель обязан принять меры к переводу работника на другую работу; предоставлять лицам, получившим уведомление о прекращении трудового договора свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

В данном случае такое конкретное и обязательное действие может быть совершено ясно и достоверно только на основании акта работодателя – утвержденного нового штатного расписания, из которого следует, что определенные должности исключены из штатного расписания ввиду сокращения штата.



Предупреждение от 10.08.2012 г. таким сообщением не является, так как вручено истцам до утверждения нового штатного расписания, что исключает ясность, конкретность и обязательность увольнения истцов. Подобное предупреждение было вручено также другим работникам филиала, которые не были сокращены. Следовательно, данное предупреждение являлось не достоверным сообщением об обязательном увольнении, а лишь предположительной информацией о возможном увольнении работника.

Вследствие этого нарушены предусмотренные пп. 1), 4) п. 1 ст. 22 ТК права истцов на расторжение трудового договора в установленном порядке, получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда.

Следовательно, приказы № 93-ж, 97-ж от 10.09.2012 г. о расторжении трудовых договоров являются незаконными.

Другим основанием для признания указанных приказов незаконными является нарушение ответчиком требований п. 5 ст. 56 ТК, согласно которому работодатель должен был принять меры к переводу работника на другую работу в случае его согласия.

Согласно п. 7.10 коллективного договора, работодатель обязуется принимать меры по содействию занятости, в том числе одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать в организации работу, соответствующую их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения. Принятие указанных мер предполагает изменение условий трудового договора с работником.

Исходя из п. 2 ст. 32 ТК, суд считает, что предложение истцам вакантных должностей как одного из видов предложения о порядке изменения трудового договора должно производиться работодателем в письменной форме. Тем более что при оспаривании данного факта истцами ответчик, согласно ст. 65, 70 Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан (далее – ГПК), должен представить достоверные доказательства того, что принял меры к переводу истцов на другую работу, а они отказались от предложенной работы.

Такие доказательства суду не представлены.

Представленные ответчиком письма от 25.10.2012 г. с предложением истцам занять вакантные должности, указанные в приложениях, также не подтверждают соблюдение ответчиком установленно-

го порядка по трудоустройству истцов, так как данные письма направлены истцам уже после их увольнения, подтверждают предложение ответчика заключить новый трудовой договор, а не изменить условия прежнего трудового договора.

Не обоснованы доводы ответчика о том, что истцы имели возможность ознакомиться с новым штатным расписанием и наличием вакансий, так как такие действия истцов не относятся к установленной п. 5 ст. 56 ТК обязанности работодателя принять меры к переводу работника на другую работу.

Следовательно, трудовые договоры с Малаевым Р. М., Тленчиной Г. М. были прекращены без законного на то основания, что, согласно п. 1 ст. 177 ТК, является основанием признать незаконными приказы № 93-ж, 97-ж от 10.08.2012 г. и восстановить истцов на прежней работе.

Истец Тленчина Г. М. также указала, что является выборным профсоюзным работником и не могла быть уволена без предварительного согласия профкома. Ответчик оспорил данное обстоятельство.

Из представленной истцом заверенной копии протокола № 1 от 01.11.2011 г. собрания профсоюзного комитета филиала «Есиль су» следует, что профком избрал Тленчину Г. М. казначеем филиала. Профком в составе 9 человек был избран на отчетно-выборной профсоюзной конференции. Полномочия профкома в составе 3 человек избирать выборных профсоюзных работников суду не представлены.

Представленная истцом справка общественного объединения «Профсоюз работников агропромышленного комплекса Н-ской области» подтверждает факт получения Тленчиной Г. М. заработной платы с ноября 2011 г. по август 2012 г., но не отнесения Тленчиной Г. М. к выборным профсоюзным работникам (т. 2, л.д. 83).

В связи с этим суд считает, что Тленчина Г. М. не доказала, что является выборным профсоюзным работником.

Данное обстоятельство не влияет на вывод суда о незаконности приказа № 97-ж от 10.09.2012 г. по другим основаниям.

В обоснование требования признать незаконным приказ № 115-ж от 14.09.2012 г. о переводе ее на другую работу истец Епифанцева Е. П. указала, что уведомление о предстоящем сокращении вручено ей руководством филиала до утверждения Предприятием нового штатного расписания, она переведена без предварительного согласия профкома.

В части признания незаконным приказа в связи с нарушением порядка сокращения требование истца подлежит удовлетворению по основаниям, изложенным при рассмотрении аналогичных требований других истцов.

На момент издания приказа от 14.09.2012 г. Епифанцева Е. П. являлась председателем профкома, то есть выборным профсоюзным работником, что сторонами не оспаривается.

Согласно ст. 19 Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах», она не могла быть переведена на другую работу без предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого она являлась. Данное согласие должно быть предварительным, то есть быть дано до издания приказа о переводе. Доказательства наличия такого согласия ответчик не представил.

Не обоснованы доводы ответчика о том, что Епифанцева Е. П. переведена на другую работу по ее письменному заявлению. Получение предварительного согласия профсоюзного органа является гарантией выборным профсоюзным работникам, которая подлежит применению, независимо от наличия согласия самого профсоюзного работника.

Следовательно, Епифанцева Е. П. незаконно переведена на другую работу, что является основанием, согласно п. 1 ст. 177 ТК, признать незаконным приказ № 115-ж от 14.09.2012 г. и восстановить истца на прежней работе.

Требования Малаева Р. М., Тленчиной Г. М. о взыскании средней заработной платы за все время вынужденного прогула и требование Епифанцевой Е. П. о взыскании разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы подлежат удовлетворению, согласно п. 2 ст. 177 ТК, в пределах шести месяцев.

В соответствии с п. 6, 7, 8 Единых правил исчисления средней заработной платы, утвержденных Постановлением Правительства Республики Казахстан от 29.12.2007 г. № 1394, при расчете суд исходит из представленных ответчиком справок о заработной плате истцов и расчетов среднего заработка, согласно которым среднедневной заработок составляет: у Малаева Р. М. – 7.698,07 тенге, Тленчиной Г. М. – 5.842,33 тенге, Епифанцевой Е. П. – 4.363,27 тенге.

П. 5.3 трудовых договоров с истцами установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя (т.1, л.д.198-199, 208-209, 215-216). Со-

гласно балансу рабочего времени на 2012 год, среднемесячный баланс составляет 20,58 дня.

Соответственно, средняя заработная плата за 6 месяцев составляет;

Малаев Р. М. –  $7.698,07 \text{ тенге/день} \times 20,58 \text{ дня} \times 6 = 950.558 \text{ тенге}$ ;

Тленчина Г. М. –  $5.842,33 \text{ тенге/день} \times 20,58 \text{ дня} \times 6 = 721.411 \text{ тенге}$ .

Указанные суммы истцу Тленчиной Г. М. следует уменьшить на сумму начисленных компенсационных выплат в связи с потерей работы 123.991 тенге и компенсации отпуска при увольнении 89.232 тенге. Истцу Малаеву Р. М. взыскиваемую сумму следует уменьшить на сумму начисленных компенсационных выплат в связи с потерей работы 133.408 тенге и увеличить на сумму компенсации отпуска при увольнении 38.962 тенге, которая с него была удержана. Выплаты и удержание указанных сумм стороны не оспорили.

Следовательно, с ответчика следует взыскать в пользу:

Малаева Р.М. –  $950.558 - 133.408 + 38.962 = 856.112 \text{ тенге}$ ;

Тленчиной Г.М. –  $721.411 - 123.991 - 89.232 = 508.188 \text{ тенге}$ .

Разницу в заработной плате за время работы Епифанцевой Е. П. в новой должности составляет разница между средней заработной платой по прежней должности и полученной заработной платой с сентября 2012 г. по февраль 2013 г.:

$4.363,27 \text{ тенге/день} \times 20,58 \text{ дней} \times 6 - (94.066 + 69.582 \times 4 + 52.187) = 114.196 \text{ тенге}$ , которые подлежат взысканию с ответчика.

Неправомерными действиями по увольнению 2 истцов и переводу одного истца на нижеоплачиваемую работу по вине ответчика нарушены предусмотренные пп. 1), 4) п. 1 ст. 22 ТК права истцов на изменение и расторжение трудового договора в установленном порядке, получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда. Указанные права являются личными неимущественными правами, которые входят в состав предусмотренных п. 1, 2 ст. 24 Конституции Республики Казахстан прав каждого на свободный выбор рода деятельности и профессии, социальную защиту от безработицы. Указанные обстоятельства, согласно п. 3 ст. 1, п. 1, 2 ст. 917, ст. 951, 952 Гражданского кодекса Республики Казахстан, являются основанием для возмещения морального вреда.

Исходя из значительной жизненной важности нарушенных прав, наступивших правовых последствий в виде потери работы и перевода на нижеоплачиваемую работу, суд считает необходимым взыскать с ответчика в возмещение морального вреда по 50.000 тенге в пользу каждого истца.

Согласно ст.110, 111, ч. 1 ст. 116 ГПК, пп. 1), 7) п. 1 ст. 535, пп. 1 ст. 541 Кодекса республики «О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)), учитывая, что каждому истцу из 3 заявленных требований неимущественного характера удовлетворено 2 и частично 1 заявленное требование имущественного характера, исходя из представленных квитанций об оплате юридической помощи по 15.000 тенге (т. 1, л.д. 54, 59, 86), суд считает необходимым взыскать с ответчика в пользу каждого истца по 13.000 тенге в возмещение расходов по оплате помощи представителя, а также в доход местного бюджета – госпошлину, от уплаты которой истцы были освобождены при подаче исков:

Малаев Р. М. – 1.618 тенге + 856.112 тенге x 1% = 10.179 тенге;

Тленчина Г. М. –1.618 тенге x 2 + 508.188 тенге x 1% = 6.699 тенге;

Епифанцева Е. П. – 1.618 тенге + 114.196 тенге x 1% = 2.659 тенге.

Всего следует взыскать в доход местного бюджета 19.537 тенге.

Решение суда в части восстановления истцов на прежней работе и взыскания средней заработной платы за три месяца подлежит немедленному исполнению.

Руководствуясь ст. 217-221, ч.5 ст.6, п.2), 3) ст.237, ГПК, суд

### Р Е Ш И Л:

Иск Малаева Рашита Муратбековича, Тленчиной Гульнары Маратовны, Епифанцевой Елены Петровны к Республиканскому государственному предприятию на праве хозяйственного ведения «Казводхоз» Комитета по водным ресурсам Министерства сельского хозяйства Республики Казахстан» удовлетворить частично.

Признать незаконными приказы № 93-ж, 97-ж от 10.08.2012 г. о расторжении трудового договора с Малаевым Рашитом Муратбековичем, Тленчиной Гульнаррой Маратовной, а также приказ № 115-ж от

14.08.2012 г. о переводе Епифанцевой Елены Петровны на другую работу.

Восстановить на прежней работе в филиале «Есиль су» Республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Казводхоз» Комитета по водным ресурсам Министерства сельского хозяйства Республики Казахстан»:

- Малаева Рашита Муратбековича с 10.09.2012 г. – начальником участка по ремонту оборудования;

- Тленчину Гульнару Маратовну с 10.09.2012 г. – ведущим специалистом – экономистом по труду;

- Епифанцеву Елену Петровну с 14.09.2012 г. – заведующей канцелярией.

Взыскать с Республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Казводхоз» Комитета по водным ресурсам Министерства сельского хозяйства Республики Казахстан» среднюю заработную плату за время вынужденного прогула в пользу:

- Малаева Рашита Муратбековича – 856.112 (восемьсот пятьдесят шесть тысяч сто двенадцать) тенге;

- Тленчиной Гульнары Маратовны – 508.188 (пятьсот восемь тысяч сто восемьдесят восемь) тенге, а также

- Епифанцевой Елены Петровны – 114.196 (сто четырнадцать тысяч сто девяносто шесть) тенге разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Взыскать с Республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Казводхоз» Комитета по водным ресурсам Министерства сельского хозяйства Республики Казахстан» в пользу Малаева Рашита Муратбековича, Тленчиной Гульнары Маратовны, Епифанцевой Елены Петровны по 50.000 (пятьдесят тысяч) в возмещение морального вреда, 13.000 (тринадцать тысяч) в возмещение расходов по оплате помощи представителя каждому.

В удовлетворении исков в остальной части отказать.

Взыскать с Республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Казводхоз» Комитета по водным ресурсам Министерства сельского хозяйства Республики Казахстан» в доход местного бюджета г. Петропавловска государственную пошлину 19.537 (девятнадцать тысяч пятьсот тридцать семь) тенге.

Решение суда в части восстановления истцов на прежней работе и взыскания средней заработной платы за три месяца в пользу:

- Малаева Рашита Муратбековича – в сумме 475.279 (четыреста семьдесят пять тысяч двести семьдесят девять) тенге;
- Тленчиной Гульнары Маратовны – в сумме 360.706 (триста шестьдесят тысяч семьсот шесть) тенге;
- Епифанцевой Елены Петровны – в сумме 57.098 (пятьдесят семь тысяч девяносто восемь) тенге –  
подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано и (или) опротестовано в апелляционную судебную коллегия Н-Казахстанского областного суда через суд г. Н-ска в течение пятнадцати дней со дня вручения копии решения.

Председательствующий

А. Жусупов

### *Комментарий к делу*

Данный спор основан на реальном судебном деле.

Решением суда первой инстанции в иске было отказано. Однако суд не проверил доводы истцов о соблюдении ответчиком порядка увольнения и не истребовал коллективный договор, который содержал условия содействия занятости работников, что имело значение для определения законности процедуры увольнения истцов и перевода их на новую работу.

Иски были удовлетворены апелляционной инстанцией, основное содержание судебного акта которой здесь предложено.

**?** По другому судебному делу с аналогичными обстоятельствами в отношении иных работников того же предприятия кассационной коллегией были сделаны выводы о том, что должности, занимаемые истцами, действительно были сокращены, они письменно предупреждены о предстоящем увольнении в установленный законом и коллективным договором месячный срок. Доводы протеста о том, что истцы были предупреждены до утверждения штатного расписания, и это является лишь предположительной информацией, кассационная коллегия считает необоснованными, так как закон не связывает письменное предупреждение с утверждением штатного расписания и не предусматривает, что срок следует исчислять с момента утверждения штатного расписания.

Поскольку анализ законности и обоснованности выводов различных судебных инстанций не является целью данного пособия, читателю предоставляется возможность самостоятельно разобраться с правильностью выводов и дать свою оценку, исходя из известных обстоятельств.

**▲** Исковой материал изложен достаточно подробно и максимально приближен к материалам реального судебного дела. При сравнении искового материала с решением суда можно увидеть, что многие обстоятельства и правовые мнения сторон суд «отсеял» как не имеющие значения для дела. В решении суда указаны только те обстоятельства, которые по мнению суда имеют значения для дела.

Несмотря на относительную сложность дела, многие обстоятельства дела сохранены для того, чтобы продемонстрировать:

- каким образом суд провел толкование правовой нормы о порядке расторжения трудового договора по инициативе администрации;
- каким образом производится расчет причитающейся работнику заработной платы;
- как излагается резолютивная часть с указанием на немедленное исполнение решения в части восстановления истцов на работе и взыскания заработной платы за 3 месяца.

**▲** В данном деле рекомендуется обратить внимание на то, как компактно изложены выводы суда в отношении исковых требований 3 истцов. Если предмет и основание иска полностью совпадают, то выводы суда сделаны в отношении исковых требований всех истцов. В отношении исков, которые имеют особенные предмет или основания, суд сделал отдельные выводы в отношении каждого такого искового требования.

В резолютивной части решения допустим иной порядок изложения выводов суда: отдельно в отношении каждого истца по всем предъявленным им требованиям. Однако представляется, что предложенный вариант изложения резолютивной части решения является более оптимальным, так как позволяет более кратко и тем не менее понятно изложить выводы суда в отношении всех истцов в зависимости от однородности предъявленных требований (признание приказа незаконным и восстановление на работе; взыскание заработной платы; возмещение морального вреда).



### **? Моральный вред по трудовым спорам**

Часто с исковыми требованиями о восстановлении на работе, взыскании заработной платы предъявляется требование о возмещении морального вреда. Суды часто удовлетворяют такое требование, как это было сделано по данному делу.

Вместе с тем представляется спорным мнение о том, что нарушение трудовых прав работника можно отнести к личным неимущественным правам, принадлежащим гражданину в силу закона, которые неразрывно связаны с его личностью (п. 3 НП от 21.06.2001 г. № 3 «О применении судами законодательства о возмещении морального вреда»). Вместе тем перечень личных неимущественных прав является открытым, такие права могут быть предусмотрены законодательными актами республики.

✓ Представляется, что данный вопрос может быть решен разъяснением в соответствующем нормативном постановлении Верховного суда Республики Казахстан.

### **§ 2. Решение суда по спору об отмене дисциплинарного взыскания**

В данном параграфе предлагается разбор дела об оспаривании работником наложенного на него дисциплинарного взыскания.

Рассмотрение спора о законности наложения дисциплинарного взыскания включает проверку двух основных обстоятельств:

- наличие дисциплинарного проступка;
- соблюдение порядка наложения дисциплинарного взыскания.

При этом важно отметить, что судом проверяется наличие в действиях или бездействии работника именно того дисциплинарного проступка, который указан в оспариваемом приказе. Данное правило обусловлено тем, что наложить дисциплинарное взыскание можно только за совершение конкретного дисциплинарного проступка, который вменяется работнику, по поводу которого работник дает свое объяснение и который в силу этого прямо указан в приказе как основание для наложения дисциплинарного взыскания.

В предложенном судебном деле интерес представляет применение норм материального права о понятии дисциплинарного проступка.

Понятие дисциплинарного проступка содержится в пп. 32), 75 ст. 1 ТК. Порядок и сроки наложения дисциплинарного взыскания предусмотрены ст. 73, 74 ТК.

## **Трудовой кодекс Республики Казахстан**

### **Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем кодексе**

32) трудовая дисциплина – надлежащее исполнение работодателем и работниками обязательств, установленных нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, учредительными документами;

75) дисциплинарный проступок – нарушение работником трудовой дисциплины, а также противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

### **Статья 73. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий**

3. При определении вида дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать содержание, характер и тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее и последующее поведение работника, отношение его к труду.

4. За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

РЕШЕНИЕ

*Именем Республики Казахстан*

22 декабря 2013 года

г. Н-ск

Суд г. Н-ска Н-Казахстанской области Республики Казахстан в составе председательствующего судьи Маркина Б. Н., при секретаре Перловой А. С., с участием истца Идрисовой С. Т., ее представителя Вовчик С.П. (доверенность от 14.10.2013 г.), представителя Коммунального государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Н-Казахстанский медицинский колледж акимата Н-Казахстанской области» (далее по тексту – Колледж) Петрова А. Е., (доверенность от 21.10.2013 г.), рассмотрев в открытом судебном заседании в помещении суда г. Н-ска гражданское дело по иску Идрисовой Салимы Тулегеновны к Коммунальному государственному предприятию на праве хозяйственного ведения «Н-Казахстанский медицинский колледж акимата Н-Казахстанской области» (далее – КГП «Медколледж») о признании незаконным и отмене приказа о дисциплинарном взыскании, возмещении морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Идрисова С. Т. обратилась в суд с иском к КГП «Медколледж» о признании незаконным и отмене приказа от 26 июня 2013 года № 116-Л о дисциплинарном взыскании, возмещении морального вреда в размере 50.000 тенге.

Ответчик иск не признал.

Заслушав объяснения сторон, суд приходит к следующему.

Судом установлено, что истец с 01.09.2011 года работала преподавателем в КГП «Медколледж». Приказом № 118-Л от 26.06.2013 года она привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Согласно данному приказу, основанием наложения на Идрисову С. Т. дисциплинарного взыскания в виде выговора является ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей и нарушение трудовой дисциплины, выразившейся в опоздании на начало учебного занятия по предмету «патологическая физиология» в группе № 36, утвержденного расписанием учебных занятий, с последующим срывом учебного занятия по предмету.

Из приказа следует, что истцу вменяются: 1) опоздание на начало учебного занятия; 2) последующий срыв учебного занятия по предмету.

В приказе также указывается, что дисциплинарное взыскание наложено «с учетом характера и тяжести совершенного проступка». То есть работодатель оценивает характер и тяжесть совершенного проступка, принимая во внимание как опоздание на начало учебного занятия, так и последующий срыв учебного занятия по предмету.

Однако судом апелляционной инстанции установлено, что указание в приказе о последующем срыве учебного занятия по предмету не соответствует действительности.

Согласно п. 3 ст. 73 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК), закон позволяет органу, рассматривающему трудовой спор, проверить и оценить соответствие наложенного дисциплинарного взыскания его характеру, тяжести, наличие предшествующих взысканий, поведение работника, его отношение к труду. Данные требования закона ответчиком не были соблюдены, в связи с чем истец и обратился в суд.

Согласно расписанию занятий на 12.06.2013 года, занятия в группе № 36 по предмету «патологическая физиология» составляют 4 часа.

Указанные занятия истцом были проведены в полном объеме, без учета опоздания на 9 минут. Данное обстоятельство ответчик не отрицает.

То есть оснований для наложения дисциплинарного взыскания истцу за срыв учебного занятия по предмету у ответчика не имелось.

Суд допускает, что работодатель мог наложить взыскание в виде выговора только за опоздание.

Однако в данном случае из оспариваемого истцом приказа о наложении взыскания следует, что работодатель, налагая дисциплинарное взыскание на истца «с учетом характера и тяжести совершенного проступка», учел два проступка – опоздание на занятие и срыв учебного занятия по предмету занятий. При этом, безусловно, из указанных проступков при оценке тяжести срыв учебного занятия по предмету явился более тяжким, поскольку срыв учебного занятия по предмету означает непроведение занятия. Однако установлено, что истец провела лекционные занятия продолжительностью 4 часа полностью.

Следовательно, срыва учебного занятия истцом не допущено. Кроме того, никаких доказательств того, что опоздание отразилось на качестве преподавания, что лекция дана в неполном объеме, что в целом учебное занятие было сорвано, не имеется. В акте по результатам проверки достоверности служебной записки по факту опоздания, а также в служебной записке и. о. замдиректора по учебной работе указывалось на опоздание истца на занятие, но не срыв учебного занятия по предмету (л.д. 7).

Соответственно, нельзя считать опоздание на 9 минут срывом учебного занятия по предмету в целом.

Исходя из п. 3 ст.73 ТК суд учитывает отсутствие других дисциплинарных взысканий у работника, его отношение к работе.

В соответствии с подпунктом 75) п.1 ст.1 ТК дисциплинарный проступок – нарушение работником трудовой дисциплины, а также противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

Из материалов дела следует, что, согласно приказу № 133 от 18 апреля 2013 года, кроме основной нагрузки по преподавательской работе, истец вела производственную практику в 3-й городской больнице. Согласно расписанию, продолжительность производственной практики с 8.00 до 14.00. А начало учебного занятия в этот же день по предмету «патологическая физиология» в группе № 36, согласно расписанию, с 11.00 часов. Производственная практика велась в 3-й городской больнице, не в здании колледжа. Истец на рабочем месте находилась с 8 часов утра.

В день опоздания истец пришла на занятия непосредственно с производственной практики, что и обусловило опоздание. По составленному администрацией расписанию производственная практика продолжительностью 6 часов и учебные занятия продолжительностью 4 часа, затем практика в 1-й подгруппе продолжительностью 4 часа – назначены на один день и составлены без учета занятости преподавателя на практике в 3-й горбольнице, что заведомо создавало трудности и риск опоздания преподавателя на занятия.

Обе стороны признают, что преподаватель практики может дать задания практикующимся и уйти с практики пораньше. Однако составление расписания производственной практики и учебных занятий указанным образом заведомо создавало для преподавателя риск опоздания, поскольку вопросы, возникающие на практике, и про-

должительность их решения не нормированы по времени и заведомо непредсказуемы по продолжительности времени.

Кроме того, по пояснениям свидетеля Вебер Е. С., работавшей в период спорных отношений заведующей учебно-консультативной работой, журналы в указанный период действительно находились на проверке у директора. То есть истец, не обнаружив журнал в учебной части, вынуждена была идти в другой корпус в приемную директора, что также заняло определенное время до начала занятий и обусловило в определенной мере опоздание истца на занятие.

Изложенное в целом свидетельствует о том, что работодатель не создал надлежащие условия для работы преподавателя. С учетом изложенного суд считает, что нарушение работником трудовой дисциплины вызвано не его виновными действиями, а произошло по вине работодателя, не организовавшего надлежащие условия труда и неправильно организовавшего трудовой распорядок. То есть в дисциплинарном проступке истца отсутствует критерий виновности.

Истец ранее не привлекалась к дисциплинарным взысканиям ни по ведению производственной практики, ни за трудовые нарушения, в том числе за опоздания. Кроме того, об отношении истца к своим обязанностям свидетельствует тот факт, что истец ранее была награждена Указом Президента Республики Казахстан от 07.12.2010 года медалью «Шапагат».

Таким образом, исходя из оценки изложенных обстоятельств в совокупности, с учетом отсутствия проступка в виде срыва учебного занятия по предмету, с учетом отсутствия вины истца в опоздании на занятие, суд считает, что наложенное дисциплинарное взыскание не соответствует тяжести совершенного проступка.

Указание в приказе на то, что дисциплинарное взыскание наложено с учетом характера и тяжести совершенного проступка не соответствует действительности и фактически установленным судом обстоятельствам.

Следовательно, иск в части требования о признании незаконным приказа № 118-Л о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора на истца является обоснованным и подлежит удовлетворению.

В иске о возмещении морального вреда следует отказать, так как истец не доказала, какое неимущественное право было нарушено неправомерными действиями ответчика.

Истец в соответствии с пп. 7) ст. 535, пп. 1) ст. 541 Кодекса Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)» освобождена от уплаты госпошлины при подаче иска, с исковых заявлений неимущественного характера подлежит уплате госпошлина в размере 50% МРП. На дату подачи истцом данного иска размер МРП составлял 1.731 тенге, 50% составляет 865 тенге 50 тиын. В соответствии с ч. 1 ст. 116 Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан (далее – ГПК) госпошлина, от уплаты которой истец был освобожден, соответственно удовлетворенной части иска взыскивается с ответчика, не освобожденного от уплаты госпошлины, в доход государства. Следовательно, с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию 865 тенге 50 тиын.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 217-221 ГПК, суд

**Р Е Ш И Л:**

Иск удовлетворить частично.

Признать незаконным и отменить п. 2 приказа Коммунального государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Н-Казахстанский медицинский колледж» акимата Н-Казахстанской области от 26 июня 2013 года № 118-Л о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора на Идрисову Салиму Тюлюпеновну.

Взыскать с Коммунального государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Н-Казахстанский медицинский колледж» акимата Н-Казахстанской области в доход местного бюджета 865 тенге (восемьсот шестьдесят пять) тенге 50 тиын.

В остальной части иска отказать.

Решение может быть обжаловано и (или) опротестовано с соблюдением требований статей 334, 335 ГПК в апелляционную судебную коллегия по гражданским и административным делам Н-Казахстанского областного суда через суд г. Н. в течение пятнадцати дней с момента вручения копии решения.

Судья Маркин Б. Н.

*Комментарий к делу*

**▲** В решении по данному делу суд толкует норму права и делает вывод о том, что при проверке обоснованности дисциплинарного взыскания суд должен проверять именно тот дисциплинарный проступок (проступки), который указан в приказе работодателя.

Представляется, что данный вывод очень важен для формирования правильной судебной практики, так как работодатель, применяя нормы о дисциплине труда, должен четко определить, очертить круг обстоятельств, которые вменяются работнику как дисциплинарный проступок.

В противном случае полномочия работодателя приобретут неограниченный характер, что может повлечь произвол с его стороны и нарушение прав и интересов работника, который и так в социально-трудовых отношениях является более слабой стороной, нуждающейся в защите.

**?** Выводы суда о невинности истца в совершении дисциплинарного проступка по мнению вышестоящей судебной инстанции являются спорными.

Так, в своем постановлении кассационная инстанция указала следующее.

«Вместе с тем, утверждение Медицинского колледжа о «натянутых» доводах об отсутствии виновности истца являются обоснованными. При доказанности факта опоздания истца на начало занятия и нарушения тем самым трудовой дисциплины без уважительных причин вывод суда апелляционной инстанции об отсутствии виновности истца является необоснованным.

Указанные судом апелляционной инстанции ненадлежащая организация учебного процесса, нахождение истца в поликлинике на производственной практике, нахождение журнала в другом корпусе, чем якобы обусловлено опоздание на занятие, как обоснованно указано в жалобе Медицинского колледжа, не подтверждены доказательствами и противоречат показаниям свидетеля Вебер Е. С. о том, что журналы групп, теоретические занятия в которых закончились, находились в учебной части.

Что касается производственной практики в поликлинике, то, как пояснила свидетель Иванова Н. Г., в день теоретических занятий истец вправе не посещать практические занятия в поликлинике.



Кроме того, в жалобе обоснованно указано на противоречивые объяснения истцом причин опоздания на начало занятия в своем объяснении срочным заполнением ведомости по другой группе, а в исковом заявлении – необходимостью срочной сдачи информации по другой группе и взятием журнала в другом корпусе.

Наряду с вышеизложенным следует учесть и то, что, даже если была бы необходимость нахождения в поликлинике, срочного заполнения ведомости, срочной сдачи информации, взятия журнала в другом корпусе, эти обстоятельства не освобождают от необходимости надлежащего выполнения трудовых обязанностей и не являются уважительными причинами, поскольку не препятствовали истцу принять своевременные меры для заполнения ведомости, сдачи информации, взятия журнала и начала занятия».

✓ В связи с тем, что вопрос об объеме вменяемого работнику дисциплинарного проступка и, соответственно, объеме проверки судом обстоятельств дисциплинарного проступка, а также оценки виновности работника в совершении дисциплинарного проступка получает в судебной практике неоднозначную правовую оценку, желательным представляется разъяснить данный вопрос в НП от 19.12.2003 г. № 9.

### **§ 3. Решение суда по спору о возмещении материального ущерба, причиненного работником**

Иски о материальной ответственности работника за причинение ущерба работодателю можно отнести к сложной категории трудовых споров. Это, в частности, связано с несовершенством правового регулирования возмещения ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей, по вопросам субъекта причинения вреда, понятий вины, надлежащих условий для сохранности имущества, причинения ущерба незаконными действиями работника.

При изложении фабулы дела максимально сохранены содержание и стиль искового заявления и отзыва на иск для того, чтобы продемонстрировать, какие именно обстоятельства, указанные в данных документах, суд посчитал имеющими значение для дела.

#### **Трудовой кодекс Республики Казахстан**

**Статья 160. Обязанность стороны трудового договора по возмещению причиненного ущерба (вреда)**

1. Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в соответствии с настоящим кодексом и иными законами Республики Казахстан.

**Статья 161. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора за причинение ущерба (вреда)**

1. Материальная ответственность стороны трудового договора за ущерб (вред), причиненный ею другой стороне трудового договора, наступает за ущерб (вред), причиненный в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом (вредом), если иное не предусмотрено настоящим кодексом и иными законами Республики Казахстан.

3. Работник несет материальную ответственность перед работодателем:

1) за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества работодателя;

2) за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) работника.

**Статья 165. Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю**

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, наступает в случаях и размерах, предусмотренных настоящим кодексом.

2. Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю.

6. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

**Статья 167. Случаи полной материальной ответственности работника за причинение ущерба работодателю**

Материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю, возлагается на работника в случаях:

1) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;

5) причинения ущерба незаконными действиями работника, подтвержденными в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

### **Статья 168. Договоры о полной индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности**

1. Работник, занимающий должность или выполняющий работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданных ему имущества и ценностей, и работодатель заключают в письменной форме договор о полной индивидуальной материальной ответственности работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику.



#### **Фабула дела**

##### **Истец**

24.10.2012 года государственное учреждение «Департамент юстиции Н-Казахстанской области» (далее – ГУ) обратилось в суд с иском к Шиллеру А. Д. о возмещении материального ущерба, указывая, что 01.06.2012 года ответчик, управляя автомашиной марки Toyota, г/н T585BS, в г. Н-ске напротив дома № 238 по ул. Мира, двигаясь по ул. Мира со стороны ул. А. Шажимбаева, грубо нарушив Правила дорожного движения, п.п. 9.2, 10.1, не выбрав скорость движения, выехал на полосу встречного движения и по неосторожности допустил столкновение с автомашиной марки Mercedes, г/н T 134 TLM, стоящей на перекрестке для совершения маневра поворота налево. От столкновения последняя автомашина столкнулась с автомашиной марки Toyota, г/н T 846 МХМ, что повлекло повреждение транспортных средств.

Постановлением специализированного административного суда г. Н-ска от 27 августа 2012 года Шиллер А. Д. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 468 ч.1 КРКоАП, и привлечен к административной ответственности в виде административного штрафа в сумме 16.180 тенге. Опреде-

лением Н-Казахстанского областного суда от 19.10.2012 года постановление суда оставлено без изменения.

Согласно приказу начальника ГУ № 217 от 30.09.2011 года, Шиллер А. Д. был переведен водителем управления юстиции Мамлютского района Н-Казахстанской области.

С ответчиком был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

В соответствии с дефектным актом от 17.10.2012 года стоимость ремонта автомашины составляет 3.897.170 тенге.

С учетом изложенного ГУ просило суд взыскать с ответчика в его пользу в возмещение материального ущерба в сумме 3.897.170 тенге.

Затем заявлением ГУ уменьшило объем исковых требований до 2.539.671 тенге, указывая, что этот размер материального ущерба, причиненного повреждением автомашины, определен отчетом об оценке № 91/11 от 30.11.2012 года.

### ***Ответчик***

Ответчик иск не признал.

В отзыве на иск указал, что размер причиненного вреда должен быть доказан и определен экспертом, имеющим соответствующую лицензию из расчета стоимости восстановительного ремонта с учетом амортизации, а представленный ГУ оценочный акт таким доказательством являться не может.

Не установлена также его вина, доказательством его вины не может быть постановление судьи административного суда от 27 августа 2012 года, которым он был признан виновным в совершении административного правонарушения, поскольку факты и обстоятельства, установленные актами по административным делам, не имеют преюдициального значения при рассмотрении гражданских дел и должны устанавливаться в общем порядке. Он необоснованно привлечен к административной ответственности и им направлено ходатайство о пересмотре вступившего в законную силу постановления судьи специализированного административного суда, которым он признан виновным в совершении административного правонарушения.

Материальная ответственность наступает при причинении материального ущерба в результате противоправного поведения и нали-

чии причинной связи, однако у него не было умысла и не допущено неосторожности, поскольку в момент дорожно-транспортного происшествия (далее – ДТП) он находился в состоянии гипогликемии, т. е. в предкомовом состоянии, а потому не осознавал происходящего и не мог предвидеть возможности наступления опасных последствий из-за внезапного ухудшения состояния здоровья. Состояние его здоровья зафиксировали врачи «скорой помощи». Заболеванием сахарный диабет, 1-й тип, инсулинозависимый он страдает с 2010 года, что подтверждается документально. В день ДТП у него резко понизился сахар в крови, что вызвало состояние гипогликемии. В течение трех лет он работал без отпуска, работодатель также не обеспечивал периодические медицинские осмотры. По факту ДТП акт о несчастном случае не составлялся, в результате чего не определена степень его вины и вины работодателя.

Он не подписывал договор о полной материальной ответственности.

### *Анализ дела*

Из искового заявления и отзыва на иск следует, что стороны не оспаривают факт совершения ДТП, обстоятельства его совершения.

Ответчик, оспаривая стоимость причиненного ущерба, одновременно считает, что не должен возмещать ущерб, так как вины его в совершении ДТП не имеется.

Стороны также спорят о том, был или нет заключен между ними договор о полной материальной ответственности.

Факт перевода ответчика из районного управления юстиции значения для разрешения дела не имеет.

Остальные обстоятельства являются бесспорными, однако стороны высказывают различное правовое мнение об одних и тех же фактах, в частности расходятся во мнении о наличии вины ответчика в совершении ДТП.

### *Принятое по делу решение*

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

19.09.2013 г.

г. Н-ск

Суд г. Н-ска Н-Казахстанского областного суда Республики Казахстан в составе председательствующего судьи Искаковой А. Х., с участием прокурора Каримовой К.М., представителя истца Сулемова Д. А. (доверенность от 19.09.2013 г.), ответчика Шиллера А. Д., представителя ответчика Шиллер И. Н. (доверенность от 15.12.2012 г.), рассмотрев в открытом судебном заседании в помещении Н-Казахстанского областного суда гражданское дело по иску государственного учреждения «Департамент юстиции Н-Казахстанской области Министерства юстиции Республики Казахстан» к Шиллеру Александру Давидовичу о возмещении материального ущерба,

У С Т А Н О В И Л:

Истец просил взыскать с ответчика в возмещение материального ущерба 3.897.170 тенге, затем уменьшил исковые требования до 2.539.671 тенге.

Ответчик иск не признал.

Заслушав объяснения представителя истца, поддержавшего иск, ответчика, представителя ответчика, возражавших против иска, заключение прокурора, полагавшего, что иск подлежит удовлетворению, суд считает необходимым иск удовлетворить частично по следующим основаниям.

Судом установлено, что ответчик работает водителем истца. 01.06.2012 г. ответчик, управляя автомашиной марки Toyota, госномер Т585BS, двигаясь по ул. Мира со стороны ул. А. Шажимбаева в г. Н-ске, выехал на полосу встречного движения и допустил столкновение со стоящей на перекрестке автомашиной марки Mercedes, госномер Т134TLM. Постановлением суда от 27.08.2012 г. ответчик признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 468 ч. 1 Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях (далее – КРКоАП). Сумма материального ущерба составила 2.539.671 тенге.

Согласно ст. 161 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК), для возложения на ответчика материальной ответственно-

сти необходимо установить совокупность условий: виновное поведение, противоправное поведение, ущерб, причинную связь между ними.

Виновное поведение ответчика заключается в том, что он, зная о наличии у себя заболевания, управлял автомашиной в болезненном состоянии, что привело к совершению дорожно-транспортного происшествия.

Противоправное поведение заключается в нарушении ответчиком п.п. 9.2, 10.1 Правил дорожного движения Республики Казахстан, утвержденных Постановлением Правительства Республики Казахстан от 25.11.1997 г. № 1650 (далее – ПДД), так как ответчик выехал на встречную полосу дорожного движения и неправильно выбрал скоростной режим.

Ущерб подтверждается отчетом об оценке, согласно которому сумма ремонтно-восстановительных работ автомашины Toyota, госномер Т585BS, составит 2.539.671 тенге.

Причинная связь между поведением ответчика и причиненным ущербом подтверждается тем, что необходимость ремонтно-восстановительных работ обусловлена повреждениями, вызванными столкновением автомашины истца с другой автомашиной.

Следовательно, судом установлена совокупность всех условий, необходимых для возложения на ответчика материальной ответственности.

Доводы ответчика об отсутствии его вины и доказательств наличия вины в совершении дорожно-транспортного происшествия (далее – ДТП) вследствие болезненного состояния, вследствие чего он не осознавал своих действий, не обоснованы. Истец, управляя автомашиной в болезненном состоянии, которое подтверждается его объяснениями в материале об административном правонарушении № 3-3816-12, не принял соответствующих мер, вплоть до остановки транспортного средства, согласно 2.7.1 ПДД. Доводы о нахождении ответчика в состоянии гипогликемии непосредственно в момент совершения аварии, в связи с чем ответчик не осознавал своих действий, носят предположительный характер.

Из объяснений ответчика в судебном заседании следует, что болезненное состояние у него началось во время его нахождения по месту работы, после чего ответчик отвез сотрудника Бекову А. К. в центр города и проехал дальше до места аварии. При этом ответчик,

ссылаясь на то, что не помнит, как совершил указанные действия, не смог объяснить, каким образом он, не осознавая своих действий, сумел проехать значительное расстояние с места работы до места аварии, довести до места назначения и высадить пассажира. Указанные обстоятельства по мнению суда свидетельствуют о том, что ответчик не сразу и не окончательно утратил контроль над своими действиями при управлении автомашиной, следовательно, имел возможность предотвратить аварию.

Отсутствие акта о несчастном случае на производстве не является препятствием для рассмотрения данного дела по существу, так как данный акт мог бы явиться одним из доказательств обстоятельств совершения ДТП, не имеющим преимущества перед другими доказательствами и оцениваемым в совокупности с ними, согласно ч. 2 ст. 16, ч. 1 ст. 77 Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан (далее – ГПК).

При определении размера материальной ответственности суд считает, что к установленным обстоятельствам применима ст. 166 ТК, материальная ответственность может быть только ограниченной в пределах средней месячной заработной платы, так как основания для полной материальной ответственности согласно ст. 167 ТК, отсутствуют.

Ответчик отрицает заключение между сторонами договора о полной материальной ответственности, согласно пп. 1) ст. 167 ТК, а истец, согласно ст. 65 ГПК, не представил доказательства того, что между сторонами в установленном порядке был заключен такой договор, так как ксерокопия договора не является допустимым доказательством, согласно ст. 68, ч. 3 ст. 83 ГПК.

Не может являться основанием для полной материальной ответственности и п. 5) ст. 167 ТК, согласно которому материальная ответственность в полном размере ущерба возлагается на работника в случае причинения ущерба незаконными действиями работника, подтвержденными в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

Причинение вреда работодателю вследствие совершения незаконных действий является одним из обязательных условий для возложения материальной ответственности работника, согласно ст. 161 ТК. Незаконность таких действий может подтверждаться в порядке,



установленном уголовно-процессуальным, административным, трудовым и иным законодательством.

Однако по мнению суда не любое причинение вреда влечет полную материальную ответственность, согласно пп. 5) ст. 167 ТК.

Из анализа указанных в ст. 167 ТК оснований полной материальной ответственности работника следует, что она наступает в случае такого виновного противоправного поведения работника, которое направлено непосредственно против собственности работодателя (пп. 1) 2), 4) ст. 167 ТК) либо допускает причинение такого вреда при нахождении работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов (пп. 3) ст. 167 ТК).

Толкуя пп. 5) ст. 167 ТК по аналогии с другими подпунктами данной статьи, суд считает, что материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю, возлагается на работника в случае причинения ущерба незаконными действиями работника, направленными против собственности работодателя.

Ответчик привлечен к административной ответственности за совершение правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 468 КРКоАП, объектом которого являются установленные правила обеспечения безопасности дорожного движения, а не собственность работодателя. В связи с этим отсутствуют основания для полной материальной ответственности и по пп. 5) ст. 167 ТК.

Иные основания для полной материальной ответственности, перечень которых является исчерпывающим, истцом также не доказаны.

Следовательно, единственно возможным видом материальной ответственности в спорных правоотношениях является предусмотренная ст. 166 ТК ответственность в пределах средней месячной заработной платы ответчика.

Согласно представленной ответчиком справке, средняя месячная заработная плата ответчика составляет 36.278 тенге, что ответчиком не оспаривается, которые подлежат взысканию с ответчика в пользу истца.

Согласно пп. 1) ст. 535 Кодекса Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)», с ответчика в пользу истца следует взыскать в возмещение расходов по оплате госпошлины  $36.278 \text{ тенге} \times 3\% = 1.088 \text{ тенге}$ .

На основании изложенного, руководствуясь ст. 166, 172 ТК, ст. 110, 217-221 ГПК, суд

**Р Е Ш И Л:**

Иск удовлетворить частично.

Взыскать с Шиллера Александра Давидовича в пользу Государственного учреждения «Департамент юстиции Н-Казахстанской области» в возмещение материального ущерба в сумме 36.278 (тридцать шесть тысяч двести семьдесят восемь) тенге.

Взыскать с Шиллера Александра Давидовича в доход местного бюджета госпошлину в сумме 1.088 (одна тысяча восемьдесят восемь) тенге.

В удовлетворении остальной части иска отказать.


Решение может быть обжаловано и (или) опротестовано в апелляционную судебную коллегия по гражданским и административным делам Н-Казахстанского областного суда через суд Н-ска в течение пятнадцати дней со дня вручения копии решения.

Судья

А. Искакова

***Комментарий к делу***

По данному делу суд первой инстанции удовлетворил иск частично, взыскав с ответчика в возмещение материального ущерба в размере ограниченной материальной ответственности, сделав вывод о том, что с истцом не мог быть заключен договор о полной материальной ответственности в связи с чем основания для полной материальной ответственности по пп. 1) ст. 167 ТК отсутствуют. Апелляционная инстанция изменила данное решение суда, взыскала ущерб в полном объеме. После отмены апелляционного постановления в кассационном порядке апелляционная инстанция при новом рассмотрении оставила решение суда, изменив мотивировку, которая изложена в данном пособии.

 В данном решении приводится толкование судом нормы материального права – ст.167 ТК об основаниях полной материальной ответственности.

**?** По данному делу имеется другое мнение апелляционной инстанции, которая изменила решение суда, указав следующие доводы.

Апелляционная судебная коллегия находит, что правильно, ссылаясь на нормы Трудового кодекса при разрешении настоящего спора, суд первой инстанции не учел, что, согласно п. 5) ст. 167 Трудового кодекса, материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю, возлагается на работника также в случае причинения ущерба его незаконными действиями, подтвержденными в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

В данном случае материальный ущерб был причинен ГУ повреждением автомашины в результате ДТП, происшедшего в результате незаконных действий ответчика, грубо нарушившего Правила дорожного движения и совершившего административное правонарушение, предусмотренное ст. 468 ч. 1 КоАП РК, что установлено постановлением судьи специализированного административного суда г. Н-ска от 27 августа 2012 года, оставленным без изменения определением судьи Н-Казахстанского областного суда от 19 октября 2012 года.

**✓** Таким образом, в судебной практике различным образом толкуются нормы ТК об основаниях полной материальной ответственности, а именно пп. 5) ст. 167 ТК, что обусловлено в первую очередь неясностью правового регулирования данного вопроса.

В связи с этим данный вопрос мог бы найти свое разъяснение в НП от 19.12.2003 г. № 9.

#### **§ 4. Решение суда по спору об установлении факта трудовых отношений, возмещении ущерба, причиненного здоровью работника**

В данном параграфе анализируется решение суда, в котором объединено рассмотрение трех вопросов: спор об установлении факта трудовых отношений, факта несчастного случая на производстве и возмещении материального и морального вреда, причиненного здоровью работника.

Выбор именно данного дела связан с тем, что на практике трудовые отношения не всегда оформляются надлежащим образом, что влечет нарушение трудовых отношений работников в случае возник-

новения спорных ситуаций. В связи с этим демонстрация подхода суда к разрешению правовой ситуации представляет интерес.

Фабула дела достаточно сложна для изучения, однако анализ данного дела позволит продемонстрировать порядок доказывания факта трудовых отношений и правила определения ущерба, причиненного здоровью работника, с учетом степени вины работника и степени утраты профессиональной трудоспособности, порядок определения заработной платы в случае спора.

### ■ **Трудовой кодекс Республики Казахстан**

#### **Статья 24. Предмет трудового договора**

По трудовому договору работник выполняет

- работу (трудовую функцию) по соответствующей квалификации
  - за вознаграждение и
  - соблюдает трудовой распорядок,
- а работодатель
- обеспечивает условия труда,
  - своевременно и в полном объеме выплачивает работнику заработную плату и осуществляет иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективными договорами, соглашением сторон.

#### **Статья 27. Отличие трудового договора от иных видов договоров**

Отличительными признаками трудового договора от иных видов договоров является наличие в нем одного из следующих условий:

- 1) выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности;
- 2) выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку;
- 3) получение работником заработной платы за труд.

#### **НП от 19.12.2003 г. № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»**

**Пункт 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.

### *Фабула дела*

#### *Истец*

Бочаренко А. В. обратилась в суд с иском к ТОО «МаксиМен» о возмещении вреда, причиненного здоровью при исполнении трудовых обязанностей, – взыскании материального ущерба, компенсации морального вреда.

В исковом заявлении указала, что с 03 декабря 2011 года состояла в трудовых отношениях с ответчиком, работала фасовщицей, но трудовые отношения не были оформлены надлежащим образом, трудовой договор отсутствует. 15 декабря 2011 года ею была получена травма на производстве, она перенесла несколько операций. Согласно справке МСЭК от 26 февраля 2013 года, утрата профессиональной трудоспособности составляет 29%. Ответчик отказывается возмещать причиненный вред, отрицая факт ее работы у него и получения данной травмы в ТОО, однако считает, что данный факт подтверждается актом расследования несчастного случая, проведенного ГУ «Департамент по контролю и социальной защите по Н-Казахстанской области» от 19 октября 2012 года.

Просила взыскать с ТОО «МаксиМен» в ее пользу в возмещение материального вреда утраченный заработок за период с декабря 2011 по март 2013 года из расчета заработной платы фасовщицы в 30 000 тенге – 480 000 тенге, расходы на лечение, проезд 100 000 тенге, кроме того, ежемесячно утраченный заработок в сумме 8 700 тенге, компенсацию морального вреда 1 000 000 тенге, расходы по оплате услуг представителя 50 000 тенге.

Истец дополнила свои требования и просила, кроме того, установить факт работы ее у индивидуального предпринимателя Малинина М. С. (далее – ИП Малинин М. С.), с привлечением последнего к участию в деле в качестве второго ответчика.

Истец Бочаренко А. В. увеличила свои требования, просила привлечь в качестве третьего ответчика ТОО «МаксиМен»

Corporation», установить по выбору суда факт состояния ее в трудовых отношениях с ТОО «МаксиМен», ИП Малининым М. С., ТОО «МаксиМен Corporation» с 03 декабря 2011 года по 15 декабря 2011 года в должности фасовщицы, возместить ущерб.

Истец также указала, что ИП Малинин, он же директор вышеуказанных ТОО, намеренно надлежащим образом не оформлял трудовые отношения с ней и другими работниками, чтобы они в будущем в случае возникновения спора не имели возможности предъявлять претензии, просила разобраться и определить надлежащего ответчика по иску, вытекающему из трудовых отношений. Кроме того, уточнила название одного из ответчиков – не ТОО «МаксиМен», а ТОО «Компания «МаксиМен», дополнила свои исковые требования требованием об установлении факта несчастного случая на производстве, имевшего место 15 декабря 2011 года.

### **Ответчики**

Ответчики иск не признали, указав, что истец не состояла и не могла состоять в трудовых отношениях ни с одним из указанных ТОО, так как ТОО «МаксиМен Corporation» зарегистрировано только 13 января 2012 года, а деятельность ТОО «Компания «МаксиМен» по выработке и реализации полуфабрикатов была приостановлена решением экономического суда от 15 февраля 2011 года, поэтому данное предприятие в декабре 2011 года также не работало; а с ИП Малининым М. С. истец в трудовых отношениях не состояла, у него фасовщицей на выпуске продукции не работала, документов, предусмотренных законом, подтверждающих трудовую деятельность у ИП, не имеет, никакого несчастного случая с истцом на территории цеха полуфабрикатов 15 декабря 2011 года не было, в связи с чем акт специального расследования, составленный государственным инспектором труда, Малинин М. С. и представитель его работников подписать отказались.

### ***Принятое решение***

## РЕШЕНИЕ

*Именем Республики Казахстан*

14 августа 2013 года г. Н-ск

Суд г. Н-ска Н-Казахстанской области Республики Казахстан в составе председательствующего судьи Моисеева Л. Ф., при секретаре Шейкиной Г. Р., с участием истца Бочаренко А. В., представителем истца Белкиной Л. В. (доверенность от 14.03.2013 г.), представителя ответчиков ТОО «Компания «МаксиМен», ТОО «МаксиМен Corporation», индивидуального предпринимателя Малинина М. С. Хасенова К. С. (доверенности от 27.03.2013 г.),

рассмотрев в открытом судебном заседании 14.08.2013 г. в помещении суда г. Н-ска дело по иску Бочаренко Анастасии Викторовны к ТОО «МаксиМен», ТОО «МаксиМен Corporation», индивидуальному предпринимателю Малинину Максиму Семеновичу об установлении факта трудовых отношений, несчастного случая на производстве, возмещении материального и морального вреда,

### УСТАНОВИЛ:

Истец просила установить факт наличия трудовых отношений с одним из указанных ответчиков с 03 декабря 2011 года по 15 декабря 2011 года в должности фасовщицы, установить факт несчастного случая на производстве, имевшего место 15 декабря 2011 года, взыскать с работодателя в возмещение материального вреда утраченный заработок за период с декабря 2011 по март 2013 года из расчета заработной платы фасовщицы в 30 000 тенге – 480 000 тенге, расходы на лечение, проезд 100 000 тенге, кроме того, ежемесячно утраченный заработок в сумме 8 700 тенге, компенсацию морального вреда 1 000 000 тенге, расходы по оплате услуг представителя 50 000 тенге.

Ответчики иск не признали.

Заслушав объяснения лиц, участвующих в деле, допросив свидетелей, исследовав материалы дела, изучив материалы расследования несчастного случая, предоставленные государственным инспектором труда, суд пришел к следующему.

Предметом спора по данному делу в первую очередь является наличие или отсутствие трудовых отношений истца с ответчиками

по данному делу, установление факта несчастного случая, происшедшего с истцом 15 декабря 2011 года в производственном цехе по выработке полуфабрикатов под вывеской ТОО «МаксиМен».

В соответствии со ст. 291, 292 Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан (далее – ГПК) суд устанавливает факты, от которых зависит возникновение, изменение или прекращение личных или имущественных прав граждан или организаций. При этом суд устанавливает факты, имеющие юридическое значение, только при невозможности получения заявителем в ином порядке надлежащих документов, удостоверяющих эти факты, или при невозможности восстановления утраченных документов.

В данном случае истец в ином порядке получить документы, подтверждающие факт ее трудовых отношений с одним из ответчиков, у которого она работала фасовщицей с 03 декабря 2011 года, и факт несчастного случая на производстве, имевшего место 15 декабря 2011 года, не может, так как документов о приеме на работу, как и акта специального расследования, подписанного всеми сторонами, указанными в п. 1 ст. 325 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК), не имеет.

Акт специального расследования, который составил государственный инспектор труда, ввиду разногласий, возникших между инспектором, с одной стороны, и Малининым М. С., представителем работников ИП Малинина М. С. – с другой, не подписан, заключение вышестоящего государственного инспектора труда по этому факту отсутствует, поэтому в силу требований п. 6 ст. 326 п. 6 ТК возникший спор может быть разрешен только в суде.

Суд считает, что оба факта: трудовых отношений с 03 декабря 2011 года и несчастного случая, происшедшего 15 декабря 2011 года с Бочаренко А. В. – фасовщицей в производственном цеху под вывеской ТОО «МаксиМен» по выработке и реализации мясных и овощных полуфабрикатов, имели место, что истец предоставила суду достаточно доказательств в подтверждение данных фактов.

Свидетели Ершов Д. В., Никулина Е. С. подтвердили в суде, что в декабре 2011 года работали фасовщиками вместе с Бочаренко А. В. в производственном цехе по выпуску полуфабрикатов ТОО «МаксиМен», с ними, как и с Бочаренко А. В., надлежащим образом трудовые отношения оформлены не были, в письменной форме трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавал-



ся, оплату за труд получали по разовым документам, на работу устраивались по объявлению, которое было и в газете, и шло бегущей строкой по телевидению, где был указан телефон 52-33-33, по которому они звонили, их приглашали на беседу, беседовали на проходной с технологом Зиной Владимировной, которая затем им разрешала выходить на работу, работали посменно; знали, что руководителем был Малинин М. С. Оба свидетеля также подтвердили, что несчастный случай с Бочаренко А. В. в виде ожога пальцев правой руки произошел 15 декабря 2011 года в их смену, когда она работала на станке по склеиванию пакетов, что инструктаж по технике безопасности до этого случая с ними не проводился, что после происшедшего Бочаренко А. В. на машине предприятия увезли в больницу.

По мнению суда не доверять, подвергать критике показания данных свидетелей нет оснований, так как они личной заинтересованности в исходе данного дела не имеют, ранее до работы в вышеуказанном производственном цехе истца не знали; кроме того, их показания в части расположения производственных помещений, проходной, станков и т. д. не только идентичны, но и подтверждаются в этой части показаниями государственного инспектора труда Мураева А. И., который при расследовании несчастного случая выходил на место.

Свидетель Мураев А. И. показал, что им, как государственным инспектором труда, было проведено специальное расследование несчастного случая, происшедшего с истцом 15 декабря 2011 года. Путем опроса очевидцев, на тот момент работавших вместе с истцом, проверки документов было установлено, что трудовой договор с истцом не заключался, вводный инструктаж не проводился, с инструкцией по технике безопасности она ознакомлена не была, в ее обязанности входило склеивание полиэтиленовых пакетов с продукцией ТОО «МаксиМен» (пельмени, вареники и т. д.). Склеивающий аппарат состоял из двух плоских пластин, которые нагревались при помощи электрического тока и при соединении склеивали пакет, температура была очень высокой. Когда пакеты не стали отходить от склеивающих металлических пластин, сбились, истец, чтобы их освободить, руками при высокой температуре стала очищать металлическую подвижную часть, и в этот момент станок в рабочем режиме зажал ее пальцы рук и не отпускал около минуты, отчего истцом был получен термический ожог пальцев правой руки. Деятельность ТОО «Компа-

ния «МаксиМен» приостановлена решением суда от 15 февраля 2011 года, продукцию выпускает ИП Малинин М. С., в документах которого истец его работником не значилась, поэтому Малинин М. С. отказался подписывать акт.

Из представленных истцом суду объявлений, опубликованных в газете «Информ Вест» от 25 ноября 2011 и 02 декабря 2011 года, следует, что производственная компания, не указывая свое наименование, периодически давала объявление о наборе на производство полуфабрикатов женщин-фасовщиц, грузчиков, указывая адрес: ул. Утешева, 22 А, телефон 52-33-33. Все допрошенные по данному делу лица не отрицали, что это производственный номер телефона как ТОО «МаксиМен», так и ИП Малинина и что именно ИП Малинин в декабре 2011 года, когда произошел несчастный случай с Бочаренко А. В., занимался выпуском полуфабрикатов по вышеуказанному адресу в этом производственном цехе и продолжает в настоящее время выпускать эту же продукцию, но теперь по заказу ТОО «МаксиМен Corporation», прошедшего государственную регистрацию 13 января 2012 года, директором которого также является Малинин М. С.

Из решения специализированного межрайонного экономического суда Н-Казахстанской области от 15 февраля 2011 года следует, что данным решением по иску департамента Комитета государственного санитарно-эпидемиологического надзора Министерства здравоохранения РК запрещена хозяйственная деятельность ТОО «Компания «МаксиМен», расположенного в г. Н-ске по ул. Утешева, 22А, по выработке и реализации мясных и овощных полуфабрикатов.

При указанных обстоятельствах суд считает, что в соответствии со ст. 24, 27 ТК истец Бочаренко А.В. состояла в трудовых отношениях с ИП Малининым М. С., поскольку истцом доказано, что она выполняла определенную трудовую функцию – исполняла трудовые обязанности фасовщицы, подчинялась установленному трудовому распорядку и получала заработную плату за труд.

Истец состояла в трудовых отношениях, и несчастный случай на производстве с ней имел место именно у ИП Малинина М. С., так как в декабре 2011 года ответчик ТОО «Компания «МаксиМен» производством полуфабрикатов не занималась, деятельность данного ТОО была приостановлена решением суда, а второе ТОО «МаксиМен Corporation» на тот момент не прошло государственную регист-

рацию, поэтому заниматься производственной деятельностью также не могло.

Доводы ИП Малинина М. С. о том, что истец у него фасовщицей не работала и несчастного случая на его производстве с ее участием 15 декабря 2011 года не было, как и представленные им доказательства: список работников ИП, журнал вводного инструктажа ИП, журнал инструктажа на рабочем месте, приказы о приеме на работу работников, табель учета рабочего времени, ведомость начисления заработной платы по ИП, показания свидетелей Куценко Т. В., Абиловой У. Н. - в этой части внимания не заслуживают.

По мнению суда, указанные доказательства не отличаются достоверностью, поскольку указанное в этих документах количество работников ИП (2 фасовщика, 3 бухгалтера, зав. производством, кладовщик, продавец) не могут обеспечить выпуск того объема продукции, который производил и производит ИП Малинина М. С. При выезде на место несчастного случая суд не был допущен ответчиком на территорию производственного цеха, что в соответствии со ст. 66 ч. 10 ГПК коллегия расценивает как удержание у себя доказательств и что содержащиеся при осмотре места сведения направлены против ответчика и считаются им признанными.

Из справок 3-й горбольницы следует, что 15 февраля 2011 года Бочаренко А. В. осматривалась врачами-травматологами по поводу термического ожога 1–3-й ст. пальцев правой кисти, ей оказывалась соответствующая медицинская помощь, выдавались соответствующие рекомендации, в последующем она неоднократно обращалась за медицинской помощью, что подтверждается записями в ее амбулаторной карте. 29 декабря 2011 года была госпитализирована в больницу и выписана 19 января 2012 года, вторично была госпитализирована 02 апреля 2012 года, выписана 27 апреля 2012 года, при этом было проведено две операции – 03 и 14 апреля 2012 года.

Обсуждая исковые требования в части возмещения материального и морального вреда, причиненного ей повреждением здоровья в результате несчастного случая на производстве, суд приходит к следующему.

В соответствии со ст. 164 ТК при причинении вреда жизни и (или) здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей работодатель обязан возместить вред в объеме, предусмотренном гражданским законодательством Республики Казахстан.

Вред возмещается в полном объеме при отсутствии у работника страховых выплат.

В данном случае ИП Малинин М. С., не оформляя надлежащим образом трудовые отношения с истцом, а следовательно, не производя социальное и обязательное страхование работника от несчастных случаев, обязан возместить истцу причиненный вред, что вытекает из вышеуказанной нормы закона, а также требований ст. 917, 936 Гражданского кодекса Республики Казахстан (далее – ГК).

Вина ИП Малинина М. С. в причинении вреда истцу повреждением здоровья заключается в том, что он в нарушение требований ст. 32, 313, 323 ТК допустил к работе истца без заключения трудового договора, о несчастном случае не сообщил в государственную инспекцию труда, не сохранил место происшествия, не произвел фотографирования места, допустил истца к работе без предварительного обучения и инструктажа по безопасности и охране труда, вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте.

При этом суд считает, что в несчастном случае имеется вина и самого истца, которая допустила грубую неосторожность, извлекая полиэтиленовые пакеты с пластин, нагретых до высокой температуры, не отключив склеивающий аппарат от электросети. При этом суд соглашается с заключением государственного инспектора труда, что при вышеуказанных обстоятельствах степень вины в происшедшем несчастном случае работника составляет 20%, работодателя – 80%.

В соответствии со ст. 937 ГК при причинении гражданину увечья или иного повреждения здоровья возмещению подлежит утраченный потерпевшим заработок (доход), который он имел либо определенно мог иметь, а также расходы, вызванные повреждением здоровья (на лечение, приобретение лекарств и др.), если признано, что потерпевший нуждается в этих видах помощи и ухода и не получает их бесплатно.

В соответствии со ст. 938 ГК размер подлежащего возмещению утраченного заработка (дохода) определяется в процентах к среднему месячному заработку (доходу) до увечья или иного повреждения здоровья либо до наступления утраты трудоспособности, соответствующих степени утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности, а при отсутствии ее – общей трудоспособности.

В данном случае истец при получении повреждения здоровья на производстве в период с 16 декабря 2011 года по 01 мая 2012 года

была нетрудоспособна, ей выписывались больничные листы, выдавались справки о нетрудоспособности (т.1, л.д. 173-175, 249, 188-190).

По заключению СМЭС от 26 февраля 20130 года, она в связи с полученной производственной травмой признана утратившей профессиональную трудоспособность на 29% на срок до 26 февраля 2015 года.

При определении заработка (дохода), из которого следует производить расчет утраченного заработка, коллегия берет во внимание доводы ответчика о том, что заработок фасовщиц, которые работают у него, составляет 20 000 тенге, что подтверждено представленными документами. Доводы истца о том, что ей при устройстве на работу была обещана заработная плата в 30 000 тенге, являются голословными, поэтому в этой части внимания не заслуживают. Использовать в расчетах минимальную заработную плату, установленную законом о республиканском бюджете, также нет оснований, так как стороной ответчика признается заработная плата фасовщицы в большем размере – в 20 000 тенге.

Следовательно, с ответчика ИП Малинин М. С. в пользу истца подлежит взысканию утраченный заработок:

- за период с 16 декабря 2011 по 01 мая 2012 года, то есть период, когда истец была освобождена от работы ввиду временной нетрудоспособности в связи с полученной травмой и необходимостью восстановления здоровья, – 90 000 тенге (4,5 месяца x 20 000 тенге), что также предусмотрено п.10 «Правил назначения и выплаты социального пособия, а также определения его размера», утв. 28.12.2007 года № 1339, согласно которому пособие, связанное с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием работника, выплачивается работодателем в размере 100% средней заработной платы с первого дня наступления нетрудоспособности до выхода на работу или установления инвалидности;

- при утрате профессиональной трудоспособности на 29% и с учетом степени вины самого истца 20% ежемесячный утраченный заработок истца составляет 4 640 тенге (29% от 20 000 = 5 800 тенге, 20% от этой суммы – 4 640 тенге). Таким образом, с 01 мая 2012 по 01 августа 2013 года ответчик одновременно должен выплатить истцу 69 900 тенге (4 640 x 15 месяцев) и в дальнейшем до 26 февраля 2015 года выплачивать ежемесячно по 4 640 тенге.

Таким образом, с ответчика ИП Малинина М. С. в пользу истца подлежит взысканию в возмещение материального ущерба утраченный заработок: единовременно – 159 600 тенге (90 000 + 69 600), ежемесячно с 01 августа 2013 года по 26 февраля 2013 года – по 4 640 тенге.

Кроме того, взысканию с ИП Малинина М. С. в возмещение ущерба подлежит сумма расходов истца, затраченных на приобретение медикаментов 27 230 тенге, что подтверждено справками и чеками, представленными суду. Данные медикаменты (бинты, перекись водорода, йод, обезболивающие, кремы и др.) при травме, которая имелаась у истца, и без специального медицинского заключения по мнению суда являлись первой необходимостью для заживления и восстановления пальцев правой руки истца после травмы и перенесенных операций.

Возмещению истцу за счет ответчика также подлежат ее расходы, понесенные на поездки из с. Бугровое района Магжана Жумабаева в г. Н-ск в больницу и к юристам, которых она была вынуждена посещать для оформления иска в суд, – 4 730 тенге (л.д. 219, 222).

На основании ст. 951, 952 ГК РК, определяя размер компенсации морального вреда, причиненного истцу повреждением здоровья, коллегия считает достаточным и соразмерным установить его в 300 000 тенге, так как заявленная истцом сумма в 1 000 000 тенге является явно завышенной.

При этом суд принимает во внимание степень нравственных страданий истца по поводу полученной травмы руки, перенесенные ею болевой шок и стресс, количество операций, перенесенных истцом, ее молодой возраст, те чувства унижения, стыда, отчаяния, ущербности, которые она испытала и продолжает испытывать, то обстоятельство, что сгибательная функция основных фаланг поврежденных пальцев правой руки может не восстановиться, а также нежелание ответчика проявить участие и загладить причиненный вред, отчего страдания истца усугубляются, а также, что полученная травма не привела к инвалидности.

В соответствии со ст. 110 ГПК стороне, в пользу которой состоялось решение, суд присуждает с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы. Если иск удовлетворен частично, то издержки присуждаются истцу пропорционально удовлетворенной части иска. Расходы по проезду истца на суд относятся к таким рас-

ходам (ст. 107 п. 7) ГПК РК). В данном случае истцом на проезд на рассмотрение данного дела в суде затрачено 6 700 тенге, исходя из стоимости 1 поездки в 670 тенге, которая подтверждается проездными документами.

Согласно ст. 111 ГПК, стороне, в пользу которой состоялось решение, суд присуждает возмещение другой стороной понесенных ею расходов по оплате помощи представителя, участвовавшего в процессе, в размере понесенных стороной затрат. Истцом за услуги представителей оплачено 50 000 тенге, данная сумма, учитывая сложность дела и время, затраченное представителями на его разрешение, подлежит взысканию с ответчика в пользу истца в полном объеме.

Кроме того, на основании ч. 1 ст. 116 ГПК с ответчика следует взыскать в доход местного бюджета государственную пошлину, от уплаты которой был освобожден истец при подаче иска, – 3 615 тенге (1 596 + 835 + 319 + 865).

В соответствии со ст. 237 ГПК РК решение в части взыскания утраченной заработной платы, но не свыше чем за три месяца подлежит немедленному исполнению.

Руководствуясь ст. 221 ГПК, суд

### Р Е Ш И Л:

Иск удовлетворить частично.

Установить факт трудовых отношений Бочаренко Анастасии Викторовны, 05 октября 1990 года рождения, с индивидуальным предпринимателем Малининым Максимом Семеновичем с 03 декабря 2011 года.

Признать несчастный случай, происшедший 15 декабря 2011 года с Бочаренко Анастасией Викторовной, связанный с производством в период ее трудовых отношений с индивидуальным предпринимателем Малининым Максимом Семеновичем.

Взыскать с индивидуального предпринимателя Малинина Максима Семеновича в пользу Бочаренко Анастасии Викторовны в возмещение материального ущерба, причиненного повреждением здоровья, единовременно 159 600 (сто пятьдесят девять тысяч шестьсот) тенге, из них за период с 16 декабря 2011 по 01 мая 2012 года 90 000 (девяносто тысяч) тенге, с 01 мая 2012 по 01 июля 2013 года 69 600 (шестьдесят девять тысяч) тенге, ежемесячно начиная с 01 августа

2013 года по 28 февраля 2015 года – 4 640 (четыре тысячи шестьсот сорок) тенге, стоимость необходимых приобретенных медикаментов 27 230 (двадцать семь тысяч двести тридцать) тенге, стоимость проезда 4 730 (четыре тысячи семьсот тридцать) тенге, компенсацию морального вреда 300 000 (триста тысяч) тенге, судебные расходы по оплате услуг представителя 50 000 (пятьдесят тысяч) тенге, по проезду на рассмотрение данного дела в суде 6 700 (шесть тысяч семьсот) тенге.

Взыскать с индивидуального предпринимателя Малинина Максима Семеновича в доход местного бюджета государственную пошлину 3 615 тенге.

В удовлетворении иска к ТОО «Компания «МаксиМен», ТОО «МаксиМен Corporation» отказать.

Решение в части взыскания утраченной заработной платы, но не свыше чем за три месяца подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано и (или) опротестовано с соблюдением требований статей 334, 335 ГПК в апелляционную судебную коллегия по гражданским и административным делам Н-Казахстанского областного суда через суд г. Н. в течение пятнадцати дней с момента вручения копии решения.

Судья Моисеев Л. Ф.

### ***Комментарий к делу***

**▲** Данное решение отличается тем, что многие обстоятельства дела являются спорными. При этом доказанность фактов наличия трудовых отношений с истцом и несчастного случая на производстве влечет дальнейшее установление фактов: размера заработной платы, степени утраты трудоспособности, степени вины работника в происшедшем несчастном случае.

В связи с этим суд более тщательно проверил и указал доказательства, подтверждающие указанные факты, опроверг доказательства ответчика об отсутствии трудовых отношений.

**▲** Особо следует обратить внимание на расчеты, которые произвел суд в решении, поскольку неправильное, ошибочное определение сумм взыскания по трудовым спорам достаточно часто является основанием для изменения судебного решения.



**№ 1. Список распространенных юридических формулировок наименования иска по трудовым спорам**

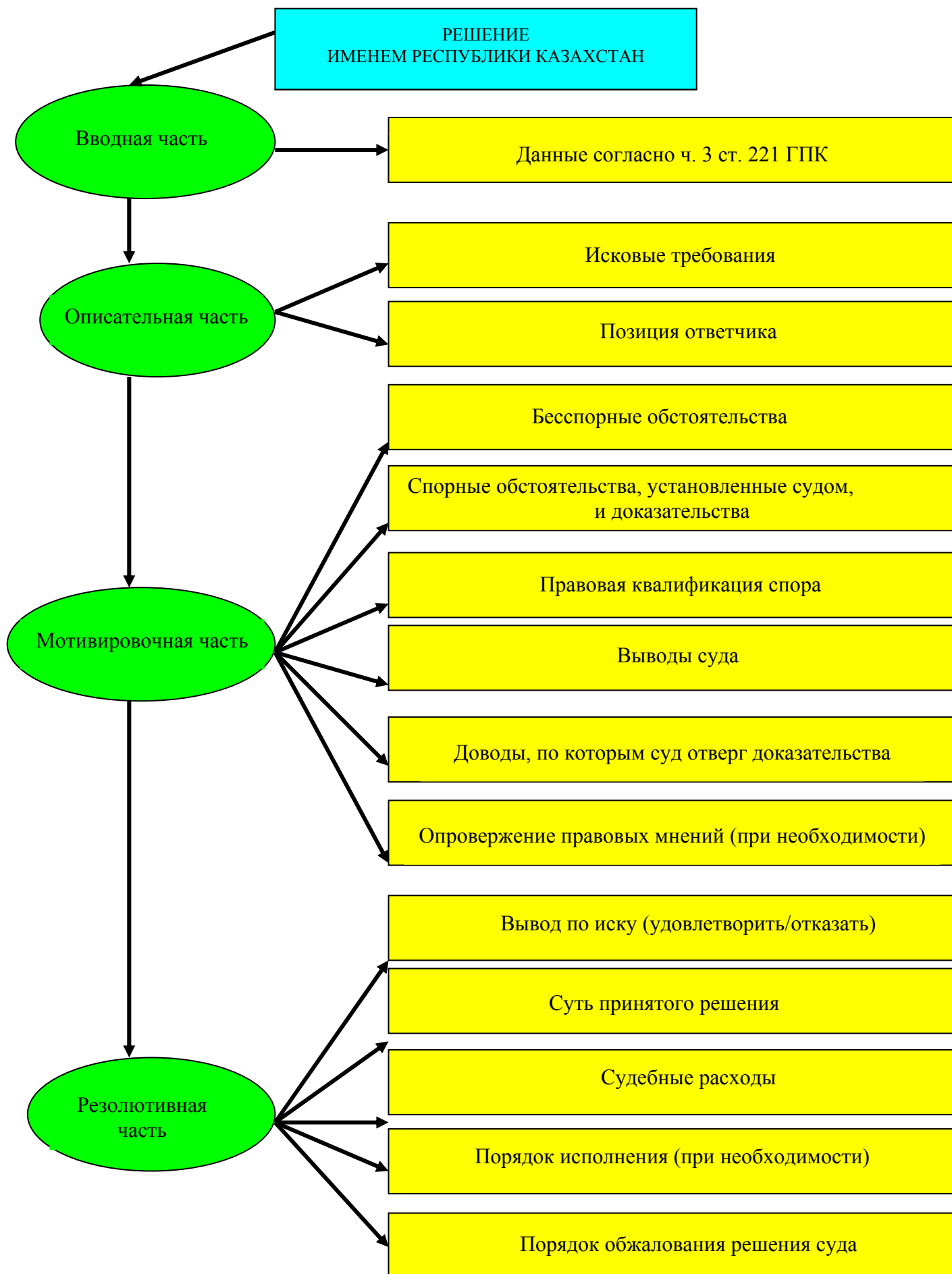
В судебной практике часто используются определенные юридические формулировки наименования иска.

В данном списке перечислены некоторые наиболее распространенные юридические формулировки по трудовым спорам в соответствии с требованиями законодательства.

По трудовым спорам предъявляются иски о:

- признании приказа незаконным (пп. 22) п. 1 ст. 22 ТК);
- изменении формулировки приказа об увольнении (п. 18 НП от 19.12.2003 г. № 9);
- взыскании оплаты за сверхурочную работу (ст. 127 ТК);
- взыскании оплаты работы в праздничные и выходные дни (ст. 128 ТК);
- взыскании оплаты труда в ночное время (ст. 129 ТК);
- взыскании задолженности по заработной плате и пени (п. 4 ст. 134 ТК);
- взыскании социального пособия по временной нетрудоспособности (ст. 159 ТК);
- возмещении вреда, причиненного жизни и (или) здоровью работника (ст. 164 ТК);
- возмещении вреда за причинение ущерба работодателю (ст. 165 ТК);
- восстановлении на прежней работе, взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула (п. 1, 2 ст. 177 ТК).

№ 2. Алгоритм составления решения



## ГЛОССАРИЙ

*Довод (аргумент)* – логическая посылка, используемая отдельно или в совокупности с другими с целью доказательства истинности определенного утверждения – тезиса.

*Доказательство* – сведения о фактах, полученные в предусмотренном законом порядке, на основании которых устанавливается наличие или отсутствие обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела.

*Методика* (греч. *methodike*) в самом общем виде представляет собой совокупность методов, приемов и средств целесообразного проведения какой-либо работы.

*Мотивировка* – рациональное объяснение субъектом причин действия посредством указания на социально приемлемые обстоятельства, побудившие к выбору данного действия.

*Основание иска* – указываемые заинтересованным лицом факты, влекущие за собой возникновение, изменение или прекращение материального правоотношения, являющегося предметом иска.

*Определение (синоним – дефиниция)* – совокупность составляющих явление признаков и свойств.

*Понятие (синоним – термин)* – краткое наименование явления.

*Предмет иска* – материально-правовое требование с указанием сути нарушения или угрозы нарушения прав, свобод или законных интересов обратившегося.

*Субсумация* – подчинение одного понятия другому, более общему; применение (соотнесение) какой-либо правовой нормы, признаков этой нормы к определенным фактическим обстоятельствам.

*Толкование права* – уяснение и разъяснение смысла и содержания юридических норм в целях надлежащего их применения; это совокупность мыслительных операций, совершаемых субъектом в целях уяснения смысла правовых норм, а также деятельность по разъяснению норм права другим лицам.

*Факт* (лат. *Factum* – свершившееся) – термин, в широком смысле может выступать как синоним истины; событие или результат; реальное, а не вымышленное; конкретное и единичное в противоположность общему и абстрактному.

## **СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

### **I. Нормативные правовые акты**

1. Конституция Республики Казахстан.
2. Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан.
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан.
4. Закон Республики Казахстан «О борьбе с коррупцией».
5. Закон Республики Казахстан «О государственной службе».
6. Закон Республики Казахстан «Об органах внутренних дел».
7. Закон Республики Казахстан «О правоохранительной службе».
8. Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах».
9. Положение о порядке прохождения государственной службы, утверждено Указом Президента Республики Казахстан от 10.03.2000 г. № 357.
10. Правила наложения дисциплинарных взысканий на административных государственных служащих Республики Казахстан, утверждены Указом Президента Республики Казахстан от 31.12.1999 г. № 321.
11. Единые правила исчисления средней заработной платы, утверждены Постановлением Правительства Республики Казахстан от 29.12.2007 г. № 1394.
12. Нормативное постановление Верховного суда Республики Казахстан от 13 декабря 2001 года № 21 «О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству».
13. Нормативное постановление Верховного суда Республики Казахстан от 11 июля 2003 года № 5 «О судебном решении».
14. Нормативное постановление Верховного суда Республики Казахстан от 19 декабря 2003 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров».
15. Нормативное постановление Верховного суда Республики Казахстан от 20 марта 2003 года № 2 «О применении судами некоторых норм гражданского процессуального законодательства».
16. Правила начисления вознаграждения по банковским займам, займам и вкладам (депозитам) Национального банка Республики Казахстан, утверждены постановлением правления Национального банка РК от 20.09.1999 г. № 293.

17. Приказ министра внутренних дел Республики Казахстан от 27.05.2011 г. № 246 «Некоторые вопросы прохождения службы в органах внутренних дел Республики Казахстан».

18. Приказ министра по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан от 01.06.2012 г. № 242 «Некоторые вопросы прохождения службы в органах государственной противопожарной службы Республики Казахстан».

19. Приказ министра финансов Республики Казахстан от 23 октября 2012 года № 468 «О некоторых вопросах прохождения службы в таможенных органах Республики Казахстан».

## II. Юридическая литература

20. Доказательства и доказывание в гражданском процессе. Методика разбора гражданских дел (материалы семинара). – Шымкент, 1–4 июня 2010 года. Материалы регионального семинара «Судебная практика применения закона «О долевом участии в жилищном строительстве. Доказательства и доказывание в гражданском процессе». – Астана, 11–13 октября 2010 года. – 525 с.

21. Как написать судебное решение / Е. В. Кудрявцева, Л. А. Прокудина. – 2-е изд., исправ. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 152 с. – Серия: Профессиональные навыки юриста.

22. Как составить судебное решение. Методика составления судебного решения по гражданскому делу. – Астана: Фолиант, 2013. – 408 с.

23. Методика судебного разбирательства по гражданским делам: учебное пособие. – Алматы: Налоговый эксперт, 2012. – 280 с.

24. Настольная книга судьи по гражданским делам. Авторский коллектив. Бишкек, 2012. – 178 с.

25. Сулейменова У., Куанова И., Котоянц А. Опыт Бременской Фемиды // Юридическая газета, 28.01.2011 г.

26. Шугрина Е. С. Техника юридического письма: Учеб.-практич. пособие. – 2-е изд. – М.: 2000. – 272 с.

27. Язык и стиль изложения судебных актов. Научно-методические рекомендации. – Ессентуки, 2009. – 55 с.

**Куанова И. З.**

***МЕТОДИКА СУДЕБНОГО РАЗБИРАТЕЛЬСТВА  
И СОСТАВЛЕНИЯ СУДЕБНОГО РЕШЕНИЯ ПО  
ТРУДОВЫМ СПОРАМ***

*Практическое пособие  
Редактор: Исин Махаббат  
Дизайнер-верстальщик Сисенбердиева З.Б.*

Заказ № 777 от 07.08.14  
Гарнитура Times New Roman  
Формат бумаги 70x100/16, кол-во 86 стр;  
Объем в усл. печат. л.; 2,68  
Тираж 500 шт.



г. Астана, ул. Акжол, 51  
тел. 8 7171 68 37 67