

ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Орзова Д. Т.
Судья Ысык-Атинского
районного суда Чуйской
области

2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

НОРМАТИВНАЯ ПРАВОВАЯ БАЗА	4
ЦЕЛИ МОДУЛЯ	5
ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ	5
1. ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ И ПОДСУДНОСТЬ ДЕЛ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ	6
2. ПОДГОТОВКА ДЕЛА К СУДЕБНОМУ РАЗБИРАТЕЛЬСТВУ	7
3. СРОКИ ОБРАЩЕНИЯ В СУД ЗА ЗАЩИТОЙ ПРАВА	9
4. СРОКИ РАССМОТРЕНИЯ ДЕЛ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ	10
5. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, СВЯЗАННЫЕ С УВОЛЬНЕНИЕМ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ	11
5.1. Споры об увольнении по инициативе работника	11
5.2. Иски о восстановлении на работе уволенных, в связи с ликвидацией организации (юридического лица), прекращения деятельности работодателя (физического лица)	12
5.3. Иски о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников	13
5.4. Иски о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе	15
5.5. Иски о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи со сменой собственника имущества организации	16
5.6. Иски о восстановлении на работе лиц, уволенных за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей	17
5.7. Иски о восстановлении на работе лиц, уволенных за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей	18
5.8. Иски о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с утратой доверия	19
5.9. Другие категории трудовых споров	20
6. ИСКИ РАБОТНИКОВ О ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ФАКТИЧЕСКИМ ДОПУЩЕНИЕМ К РАБОТЕ	21

7. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРЕВОДОМ РАБОТНИКА НА ДРУГУЮ РАБОТУ	22
8. ВЫНУЖДЕННЫЙ ПРОГУЛ	24
9. ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ	26
10. ВОПРОСЫ, РАЗРЕШАЕМЫЕ ПРИ ВЫНЕСЕНИИ РЕШЕНИЯ	28
11. ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ, ДОПУСКАЕМЫЕ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	32
ПРИЛОЖЕНИЕ: ЗАДАЧИ	33

НОРМАТИВНАЯ ПРАВОВАЯ БАЗА

1. Конституция Кыргызской Республики, принята референдумом Кыргызской Республики 27 июня 2010 года;
2. Трудовой Кодекс Кыргызской Республики от 04 августа 2004 года № 106;
3. Гражданский процессуальный кодекс Кыргызской Республики от 25 января 2017 года №14;
4. Гражданский кодекс Кыргызской Республики, часть 1 от 08 мая 1996 года №15;
5. Кодекс Кыргызской Республики о неналоговых доходах от 10 августа 2018 года № 90;
6. Закон Кыргызской Республики «О государственной гражданской муниципальной службе» от 30 мая 2016 года №75;
7. Закон Кыргызской Республики «Об исполнительном производстве и о статусе судебных исполнителей Кыргызской Республики» от 28 января 2017 года №15;
8. Закон Кыргызской Республики «О государственной регистрации юридических лиц, филиалов (представительств)» от 20 февраля 2009 года №57;
9. Закон Кыргызской Республики «О профессиональных союзах» от 16 октября 1998 года № 130;
10. Закон Кыргызской Республики «Об обеспечении своевременности выдачи заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат» от 26 июня 1996 года №23;
11. Положение о порядке проведения аттестации государственных служащих Кыргызской Республики, утвержденное постановлением Правительства Кыргызской Республики от 24 октября 2005 года № 485;
12. Ставки государственной пошлины, утвержденные постановлением Правительства Кыргызской Республики от 15 апреля 2019 года;
13. Правила исчисления среднего размера оплаты труда, утвержденные постановлением Правительства Кыргызской Республики от 25 ноября 1999 года № 642;
14. Положение о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Кыргызской Республики, утвержденное постановлением Правительства Кыргызской Республики от 02 декабря 2015 года № 822;
15. Положение о прохождении службы в Государственной службе по борьбе с экономическими преступлениями при Правительстве Кыргызской Республики (финансовая полиция), утвержденное постановлением Правительства Кыргызской Республики от 15 марта 2012 года № 176;
16. Дисциплинарный устав правоохранительных органов Кыргызской Республики, утвержденный постановлением Правительства Кыргызской Республики от 3 февраля 2020 года № 52;
17. Постановление Пленума Верховного суда Кыргызской Республики «О некоторых вопросах судебной практики применения законодательства о возмещении морального вреда» от 4 ноября 2004 года № 11;
18. Постановление Пленума Верховного суда Кыргызской Республики «О судебной практике по делам о восстановлении на работе» от 28 ноября 2013 года № 11;
19. Постановление Пленума Верховного суда Кыргызской Республики «О судебном решении» от 28 февраля 2018 года № 4;
20. Постановление Пленума Верховного суда Кыргызской Республики «О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству» от 30 марта 2018 года № 8;
21. Постановление Пленума Верховного суда КР «О некоторых вопросах применения законодательства о государственной пошлине при рассмотрении гражданских, экономических и административных дел судами Кыргызской Республики» от 29 мая 2020 года.

ЦЕЛИ МОДУЛЯ

Обучить слушателей процессуальным особенностям при рассмотрении споров о восстановлении на работе, умение определять необходимые доказательства, определять размер средней заработной платы, морального вреда и судебных расходов.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

После обучения слушатели смогут:

1. Правильно определять подведомственность и подсудность споров о восстановлении на работе.
2. Правильно исчислять сроки обращения в суд за защитой права и определять причину пропуска срока.
3. Определять необходимые доказательства, правильно их оценить, применить закон к конкретному делу и принять решение.
4. Определить среднюю зарплату, моральный вред и государственную пошлину.

1. ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ И ПОДСУДНОСТЬ ДЕЛ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ

Дела по спорам о восстановлении на работе подведомственны районным судам (статья 25 ГПК).

Иск о восстановлении на работе предъявляется в суд по месту нахождения ответчика (статья 30 ГПК Кыргызской Республики).

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. **Работодателем может быть физическое лицо либо юридическое лицо (организация-работодатель, статья 18 ТК Кыргызской Республики).**

Филиалы и представительства не являются юридическими лицами (статья 90 ГК Кыргызской Республики).

При принятии искового заявления судьей необходимо определить, подсудно ли дело данному суду.

Заявление об обжаловании предписания госоргана (Государственная инспекция по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики) подсудно административному суду (статья 28 ГПК Кыргызской Республики).

В случае нарушения подсудности судья возвращает исковое заявление (статья 138 п.1 п.п.2 ГПК Кыргызской Республики). Если исковое заявление принято к производству суда с нарушением правил подсудности, суд передает дело на рассмотрение другого суда на основании подпункта 3 пункта 1 статьи 35 ГПК Кыргызской Республики.

Статья 31 п.6 ГПК Кыргызской Республики (подсудность по выбору истца) к искам о восстановлении на работе не применима, поскольку в этой норме речь идет об исках о восстановлении трудовых прав, связанных с возмещением убытков, возврата имущества, причиненные гражданину незаконным осуждением, незаконным привлечением к уголовной ответственности и т.д.

Обязательный досудебный порядок разрешения спора по данной категории дел не предусмотрен. Вместе с тем, например в силу пункта 118 Дисциплинарного устава правоохранительных органов Кыргызской Республики (в редакции постановления Кабинета Министров КР от 24 декабря 2021 года № 350) решение начальника (командира) о наложении на сотрудника дисциплинарного взыскания может быть обжаловано им в письменной форме в виде рапорта (в случае увольнения - заявления) вышестоящему начальнику (командиру), руководителю правоохранительного органа безотлагательно, не позднее месячного срока со дня ознакомления под подпись с соответствующим приказом, а по вопросам об увольнении - со дня вручения сотруднику под подпись выписки из приказа об увольнении или надлежащего уведомления.

2. ПОДГОТОВКА ДЕЛА К СУДЕБНОМУ РАЗБИРАТЕЛЬСТВУ

Соблюдение требований закона о проведении надлежащей подготовки является одним из основных условий правильного и своевременного разрешения дела.

ГПК предусмотрен институт предварительного судебного заседания. Процессуальное законодательство дополнено нормой, предусматривающей действия сторон, заявителей, заинтересованных лиц по обязательному представлению ими возражений, встречных исковых заявлений, ходатайств, других письменных документов, доказательств до назначения дела к судебному разбирательству, при этом возможность дополнительного представления документов, доказательств непосредственно в судебном заседании не исключается.

Действия лиц, участвующих в деле, при подготовке дела к судебному разбирательству (статья 152 ГПК Кыргызской Республики):

При подготовке дела к судебному разбирательству истец и (или) его представитель:

- представляет суду доказательства в подтверждение своих требований;
- заявляет ходатайство об истребовании доказательств, которые он не может получить без содействия суда;
- передает ответчику копии доказательств, обосновывающих фактические основания иска.

Ответчик и (или) его представитель:

- уточняет исковые требования истца и фактические основания этих требований;
- заявляет ходатайства об истребовании доказательств, которые не может получить самостоятельно без содействия суда;
- представляет в установленный судьей срок письменное возражение на иск, копию которого направляет истцу.

Непредставление ответчиком письменного возражения на иск не препятствует рассмотрению дела по имеющимся в нем доказательствам.

В процессе подготовки дела к судебному разбирательству (статья 153 ГПК Кыргызской Республики) судья:

- направляет или вручает ответчику копию искового заявления и приложенные к нему документы и предлагает ответчику представить письменное возражение на иск (статья 152 ГПК Кыргызской Республики);
- вызывает стороны на предварительное судебное заседание, уточняет у сторон обстоятельства дела, разъясняет им процессуальные права и обязанности;
- при опросе сторон судья выясняет, не имеют ли они намерения заключить мировое соглашение, при этом судья не должен предлагать варианты

соглашения, определять условия и порядок реализации соглашения;

- разрешает вопрос о составе лиц, участвующих в деле, о привлечении третьих лиц, о замене ответчика, в случае если иск предъявлен к филиалу, так как в качестве ответчика может выступать организация-работодатель как юридическое лицо (статья 90 ГК Кыргызской Республики);
- в случае недостаточности доказательств, предлагает сторонам представить дополнительные доказательства, при необходимости по просьбе стороны выдает требование на получение доказательств;
- по делам о восстановлении на работе доказательства представляются в зависимости от оснований увольнения, например, необходимые доказательства при увольнении работника за прогул: копия (выписка) приказа о приеме истца на работу, копия (выписка) приказа об увольнении истца с работы, табель учета выхода на работу, акты о невыходе истца на работу, копия трудовой книжки, справка о заработной плате, доказательства, подтверждающие уважительность отсутствия на работе (медицинские документы, свидетельские показания и т.д.);
- разрешает вопрос о вызове свидетелей в судебное заседание;
- назначает экспертизу, экспертов для ее проведения, а также разрешает вопрос о привлечении к участию в деле специалистов;
- разрешает вопрос об обеспечении иска (статьи 144-145 ГПК Кыргызской Республики).

Предварительное судебное заседание (статья 154 ГПК Кыргызской Республики):

- Предварительное судебное заседание проводится судьей по правилам судебного разбирательства, с изъятиями и дополнениями, установленными главой 15 ГПК Кыргызской Республики.
- Стороны извещаются о дне, времени и месте предварительного судебного заседания по правилам главы 12 ГПК. Неявка лиц, участвующих в деле, не препятствует рассмотрению вопросов по подготовке дела в предварительном судебном заседании.
- Стороны в предварительном судебном заседании имеют право представлять доказательства, приводить доводы, заявлять ходатайства.
- При наличии обстоятельств, предусмотренных статьями 215, 216, 220, пунктами 1-4, 7-9 статьи 222 ГПК, с учетом мнений сторон производство по делу в предварительном судебном заседании приостанавливается или прекращается либо заявление оставляется без рассмотрения, о чем выносится мотивированное определение.
- В предварительном судебном заседании рассматриваются вопросы о признании иска ответчиком, о применении срока обращения в суд в порядке, установленном законом.
- При установлении факта пропуска без уважительных причин срока обращения в суд судья принимает решение об отказе в иске без исследования иных фактических обстоятельств по делу.
- В случае признания иска ответчиком суд принимает решение об

удовлетворении иска без исследования иных фактических обстоятельств по делу.

Плохо проведенная подготовка дела порождает волокиту, нарушение сроков рассмотрения или приводит к вынесению ошибочных решений.

3. СРОКИ ОБРАЩЕНИЯ В СУД ЗА ЗАЩИТОЙ ПРАВА

При рассмотрении дел о восстановлении на работе необходимо обращать внимание на срок обращения в суд, который установлен **статьей 414 пункт 1 ТК Кыргызской Республики.**

По спорам об увольнении работник вправе обратиться в суд в течение **2 месяцев** со дня ознакомления с приказом об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения копии приказа или трудовой книжки, о чем должен быть составлен соответствующий акт.

Сроки исковой давности, предусмотренные статьями 212-215 ГК Кыргызской Республики к трудовым правоотношениям не применяются.

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления статья (статья 137 ГПК Кыргызской Республики) или возратить (статья 138 ГПК Кыргызской Республики), также суд не вправе прекратить производство по делу (статья 220 ГПК Кыргызской Республики) по мотиву пропуска срока обращения в суд, предусмотренного статьей 414 п. 1 ТК Кыргызской Республики.

Вопрос о восстановлении пропущенного срока разрешается при рассмотрении дела по существу. **Суд может восстановить пропущенный срок, если посчитает, что причины пропуска были уважительными (болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы и т.п.), о чем указывается в мотивировочной части решения суда.**

При пропуске срока по неуважительной причине выносится решение об отказе в удовлетворении иска.

В судебной практике имеются случаи, когда истцы просят восстановить срок, в связи с тем, что они обращались в Федерацию профсоюзов, Госэкотехинспекцию, прокуратуру и т.п. Суды признают указанную причину неуважительной, так как ст. 421 п.2 п.п. 2 ТК Кыргызской Республики предусмотрено, что индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника о восстановлении на работе, независимо от оснований

прекращения трудового договора, рассматриваются непосредственно в суде. То есть суд является единственным органом по разрешению таких споров и у истцов не имелись препятствия обратиться одновременно в Федерацию профсоюзов, Госэкоотехинспекцию, прокуратуру и другие органы, и в суд (статья 414 п. 4 ТК Кыргызской Республики).

4. СРОКИ РАССМОТРЕНИЯ ДЕЛ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ

Дела о восстановлении на работе рассматриваются и разрешаются **в срок до одного месяца** со дня принятия (статья 157 ГПК Кыргызской Республики). **В указанный месячный срок входит и срок подготовки дела к судебному разбирательству.**

Установление сроков рассмотрения – это одна из процессуальных гарантий быстрого и своевременного рассмотрения и разрешения дела. Судьи обязаны соблюдать сроки рассмотрения дел. Их нарушение порождает волокиту, жалобы в адрес судей, тем самым, подрывая авторитет суда.

5. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, СВЯЗАННЫЕ С УВОЛЬНЕНИЕМ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1 Споры об увольнении по инициативе работника (статья 82 ТК Кыргызской Республики)

При разрешении иска о восстановлении на работе лица, уволенного **по собственному желанию (статья 82 ТК Кыргызской Республики)** необходимо иметь в виду, что **расторжение трудового договора по инициативе работника являлось добровольным его волеизъявлением.** Если работник оспаривает правомерность увольнения по собственному желанию, то обязанность доказать понуждение к увольнению возлагается на самого истца.

Суд обязан выяснить:

- при каких обстоятельствах было написано заявление об увольнении по собственному желанию;
- намеревался ли работник в действительности прекратить трудовые отношения по собственной инициативе;
- причины увольнения, не было ли написано заявление под давлением администрации предприятия-работодателя;
- не имело ли место нарушение трудовых прав работника;
- не было ли увольнение обусловлено созданием для работника неблагоприятных условий труда;
- устанавливался ли работнику двухнедельный срок (статья 82 п. 1 ТК Кыргызской Республики);

- не отзывал ли работник свое заявление об увольнении по собственному желанию в течение указанного срока и т.д.

Трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении по соглашению сторон.

По этой категории дел бремя доказывания лежит на истце, истец должен представить доказательства, что заявление об увольнении по собственному желанию не было его добровольным волеизъявлением.

Пунктами 1, 3 статьи 82 ТК Кыргызской Республики предусмотрено, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок или срочный трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменным заявлением за 2 недели, то есть 14 календарных дней. В течение этого срока работник вправе отозвать свое заявление, кроме случая, когда на его рабочее место приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами нельзя отказать в приеме на работу (статья 59 ТК Кыргызской Республики).

Работодатель не имеет права без согласия работника уволить его до истечения срока предупреждения.

В случае если по истечении срока предупреждения администрация не оформила увольнение работника, и он продолжает работать, действие трудового договора считается продолженным.

При увольнении работника, занятого на сезонных работах, по собственному желанию срок предупреждения составляет три дня (статья 344 п. 2 ТК Кыргызской Республики).

5.2. Иски о восстановлении на работе уволенных, в связи с ликвидацией организации (юридического лица), прекращением деятельности работодателя (физического лица) (статья 83 пункт 1 ТК Кыргызской Республики)

Суд обязан выяснить:

- были ли произведены в действительности ликвидация организации или прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, являющихся работодателем;
- был ли работник своевременно за 1 месяц предупрежден под расписку о его освобождении от должности в связи ликвидацией организации (юридического лица), прекращением деятельности работодателя (физического лица) (статья 85 п. 3 ТК Кыргызской Республики). Если такое предупреждение не делалось в связи с наличием письменного согласия работника, то выплачена ли ему дополнительная компенсация в размере не менее двухмесячного среднего заработка (статья 86 ТК Кыргызской Республики).

Под прекращением деятельности работодателя - физического лица, не

имевшего статуса индивидуального предпринимателя, понимается фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

Если работник находится в отпуске или временно нетрудоспособен, то он также увольняется с предупреждением его об этом за месяц (статья 85 п. 7 ТК Кыргызской Республики).

В случае ликвидации организации трудовой договор расторгается:

- с работниками в возрасте до 18 лет (статья 301 ТК Кыргызской Республики);
- с беременными женщинами и с женщинами, имеющими детей (статья 310 п. 1, 2 ТК Кыргызской Республики);
- с инвалидами (статья 318 п. 3 ТК Кыргызской Республики);
- с работниками, заключившими трудовой договор на срок до 2 месяцев (статья 340 ТК Кыргызской Республики);
- с работниками занятыми на сезонных работах (статья 344 ТК Кыргызской Республики).

При рассмотрении исков работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев (статья 340 ТК Кыргызской Республики), работников, занятых на сезонных работах (статья 344 ТК Кыргызской Республики) необходимо обращать внимание на некоторые особенности, в том числе на сроки предупреждения, размер выходного пособия.

5.3 Иски о восстановлении на работе лиц, уволенных, в связи с сокращением численности или штата работников (статья 83 п. 2 ТК Кыргызской Республики)

Расторжение трудового договора по указанному основанию возможно при условии, что работник не имел преимущественного права на оставление на работе и был предупрежден под расписку не менее чем за один месяц о предстоящем увольнении.

В случае, если работник был уволен без законного основания или с нарушением установленного порядка, но восстановление работника на прежней работе к моменту вынесения судом решения невозможно, вследствие ликвидации, реорганизации предприятия (сокращена должность, отсутствует возможность перевода на другую работу с его согласия), суд возлагает на работодателя материальное возмещение в размере не менее 12-кратного среднемесячного заработка (статья 423 п. 8 ТК Кыргызской Республики).

Трудовой договор в связи сокращением численности или штата расторгается с работниками, заключившими трудовой договор на срок до 2 месяцев (статья 340 ТК Кыргызской Республики), с работниками, занятыми на

сезонных работах (статья 344 ТК Кыргызской Республики).

При рассмотрении исков работников указанной категории необходимо обращать внимание на некоторые особенности, в том числе на сроки предупреждения, размер выходного пособия.

При сокращении численности или штата работников инвалидам при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение в оставлении на работе (статья 318 п. 2 ТК Кыргызской Республики).

Суд обязан выяснить:

- было ли произведено в действительности сокращение численности или штата работников организации;
- получено ли согласие профсоюзного комитета на увольнение работника, если последний являлся членом профсоюза (**статья 84 п. 1 ТК Кыргызской Республики**);
- принимались ли администрацией меры для перевода работника с его согласия на другую работу, соответствующую роду его деятельности (**статья 85 п. 2 ТК Кыргызской Республики**);
- были ли на момент увольнения фактически заняты рабочие места и штатные единицы, имелись ли вакантные должности и, если имелись, то какие;
- был ли работник своевременно предупрежден под расписку о его освобождении от должности в связи сокращением численности или штата работников (**статья 83 п. 3 ТК Кыргызской Республики**) либо, если такое предупреждение не делалось в связи с наличием письменного согласия работника, то выплачена ли ему дополнительная компенсация в размере двухмесячного среднего заработка (**статья 86 ТК Кыргызской Республики**);
- не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске (**статья 85 п. 7 ТК Кыргызской Республики**);
- обладало ли уволенное лицо преимущественным правом оставления на работе (**статья 85 п. 1 ТК Кыргызской Республики**);
- соблюдены ли требования, касающиеся гарантий женщинам, имеющим детей, и инвалидам, при расторжении трудового договора, предусмотренные **статьями 310, 318 п. 2 ТК Кыргызской Республики**.

Необходимые доказательства:

- копия (выписка) приказа о приеме истца на работу;
- копия (выписка) приказа об увольнении истца с работы;
- копия приказа о сокращении численности или штата;
- штатное расписание (выписка) на момент увольнения и после увольнения истца;
- копия постановления профсоюзного комитета о согласии на расторжение

с истцом трудового договора, иные документы, связанные с получением согласия профсоюзного органа;

- копия заявления администрации в соответствующий выборный профсоюзный орган о даче согласия на увольнение;
- письменное предупреждение работника о предстоящем сокращении численности или штата работников, которое оформляется в виде приказа или распоряжения;
- доказательства, которые подтверждают или опровергают наличие у истца преимущественного права на оставление на работе (данные, свидетельствующие о высоком качестве выполняемой работы, важных ответственных заданий, большого объема работы, поощрения за высокие показатели, опыт работы, документы об образовании, о повышении квалификации, профессиональной переподготовке и т.д.);
- производственная характеристика истца;
- доказательства, подтверждающие отказ истца от перевода на другую работу;
- доказательства отсутствия у ответчика возможности перевести истца на другую работу, а именно которая соответствует его квалификации, или вакантные нижестоящие должности (нижеоплачиваемые работы), которые работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья;
- копия трудовой книжки или справка о стаже;
- справка о заработной плате.

Это – неисчерпывающий перечень доказательств: в зависимости от обстоятельств дела могут быть истребованы или представлены в суд и другие доказательства.

5.4 Иски о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе (статья 83 п. 3 ТК Кыргызской Республики)

Суд обязан выяснить:

- получено ли согласие профсоюзного комитета на увольнение работника по статье 83 п. 3 п.п. «б», если последний являлся членом профсоюза (статья 84 п. 1 ТК Кыргызской Республики)
- принимались ли администрацией меры для перевода работника с его согласия на другую работу, соответствующую роду его деятельности;
- был ли работник своевременно предупрежден под расписку (статья 85 п. 5 ТК Кыргызской Республики);
- не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске (статья 85 п. 7 ТК Кыргызской Республики);
- соответствует ли порядок проведения аттестации требованиям

законодательства КР, либо локальным нормативным актам работодателя;

- соответствуют ли действительности выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника;
- является ли снижение трудоспособности работника стойким и препятствует ли оно надлежащему выполнению трудовых обязанностей;
- не связана ли недостаточная квалификация с отсутствием опыта в работе из - за непродолжительного срока работы;
- получено ли согласие соответствующего уполномоченного государственного органа в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и комиссии по делам несовершеннолетних, если работник является несовершеннолетним (статья 301 ТК Кыргызской Республики).

Необходимо иметь в виду:

Наличие у работника хронического заболевания или инвалидности не может служить основанием для увольнения по несоответствию, если это не влияет на качество его работы и не опасно для него и окружающих.

Нельзя увольнять:

- по результатам аттестации работников, не имеющих достаточного опыта в работе из - за непродолжительного срока работы;
- по несоответствию по квалификации лишь в связи с тем, что у работника нет диплома о специальном образовании, если по закону оно не требуется;
- по результатам аттестации или несоответствию по квалификации беременных женщин (статья 310 п. 1 ТК Кыргызской Республики);
- по несоответствию по квалификации женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, одиноких матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 310 п. 2 ТК Кыргызской Республики);
- по несоответствию по квалификации инвалидов (статья 318 ТК Кыргызской Республики).

При отказе работника от перевода на другую, непротивопоказанную по состоянию здоровья работу, либо при отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор с работником прекращается на основании статьи 79 п. 7 ТК Кыргызской Республики.

5.5. Иски о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (статья 83 п. 4 ТК Кыргызской Республики)

Суд обязан выяснить:

- действительно ли имела место смена собственника предприятия, не идет ли

речь о реорганизации этого предприятия, для чего необходимо истребовать документы, подтверждающие право собственности нового собственника на предприятие в целом, справку регистрирующего органа о регистрации перехода права собственности.

Необходимо иметь в виду:

Увольнение в связи со сменой собственника имущества организации (в целом) допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Указанные лица не могут быть уволены при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам.

Изменение состава участников (акционеров), реорганизация юридического лица не могут служить основанием для увольнения лиц, перечисленных в п. 4 статьи 83 ТК Кыргызской Республики.

Новый собственник вправе принять решение о прекращении трудовых отношений с названными работниками в течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности на имущество организации.

Если в течение этого срока указанные работники по решению собственника не были уволены, впоследствии их увольнение по данному основанию не допускается (статья 77 ТК Кыргызской Республики).

5.6. Иски о восстановлении на работе лиц, уволенных за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (статья 83 п. 5 ТК Кыргызской Республики)

Суд обязан выяснить:

- были ли совершены работником проступки, за которые применены меры дисциплинарного взыскания, в чем они конкретно выразились;
- соблюдены ли администрацией работодателя сроки и порядок применения дисциплинарного взыскания, не утратили ли они силу (статья 147 ТК Кыргызской Республики);
- подписаны ли приказы о наложении дисциплинарных взысканий уполномоченным должностным лицом (статья 147 п. 1 ТК Кыргызской Республики);
- соответствует ли дисциплинарное взыскание тяжести совершенного проступка, обстоятельства при которых он совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Необходимо иметь в виду:

Неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей признается неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником лишь при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание, которое не снято и не погашено.

Во внимание принимаются дисциплинарные взыскания, со дня наложения которых и до издания приказа об увольнении прошло не более одного года, если они не были сняты.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но **не позднее 1 месяца** со дня обнаружения; в этот срок не засчитывается время болезни и пребывания в отпуске. Если дисциплинарное взыскание было наложено по истечении месяца, приказ будет считаться незаконным.

Днем обнаружения проступка считается день, когда о проступке стало известно работодателю, которому работник непосредственно подчинен, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Не допускается применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных ТК Кыргызской Республики, законами, уставами или положениями о дисциплине (статья 146 ТК Кыргызской Республики).

Суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя, статья 147 ТК Кыргызской Республики.

5.7. Иски о восстановлении на работе лиц, уволенных за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (статья 83 п. 5 ТК Кыргызской Республики)

Самым распространенным основанием, по которым работодатель по своей инициативе расторгает трудовой договор, является прогул (статья 83 п. 6 п.п. «а» ТК Кыргызской Республики).

Прогул – это отсутствие работника в течение более трех часов подряд без уважительной причины на территории предприятия, учреждения, организации либо вне территории объекта, где он в соответствии с трудовыми обязанностями обязан выполнять порученную работу.

Суд обязан выяснить:

- имело ли место отсутствие работника на работе в течение более трех часов подряд в течение рабочего дня;
- был ли прогул без уважительной причины;
- было ли дисциплинарное взыскание наложено уполномоченным должностным лицом (статья 147 п. 1 ТК Кыргызской Республики);
- был ли соблюден порядок применения дисциплинарного взыскания, предусмотренный статьей 147 ТК Кыргызской Республики, а именно, было ли затребовано объяснение от работника. В случае отказа от дачи объяснения – составлен ли работодателем акт и зарегистрирован ли этот акт, соблюден ли срок применения дисциплинарного взыскания (не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка).

К уважительным причинам суд может отнести: болезнь работника, острая или внезапная болезнь члена семьи, нуждающегося в неотложной помощи, стихийное бедствие, спасение жизни человека, спасение имущества государства, общественного имущества и т.п.

Самовольный уход в отпуск, самовольный уход в отгул, оставление работы до истечения срока действия трудового договора, самовольное оставление рабочего места расценивается как прогул.

Если работника перевели на другую работу, а он отказался приступить к ней, то в этом случае необходимо проверить законность самого перевода (статья 69 ТК Кыргызской Республики).

В случае признания перевода незаконным, увольнение за прогул не может считаться обоснованным, и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

5.8. Иски о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с утратой доверия (статья 83 п. 7 ТК Кыргызской Республики)

Расторжение трудового договора по указанному основанию возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

К работникам, непосредственно обслуживающим материальные ценности,

относятся кассиры, кладовщики, продавцы, страховые агенты, почтальоны, почтовые операторы, работники, принимающие плату за предоставление услуг населению (приемщик в ломбардах, химчистках, телерадиоателье, пошивочных ателье и т.д.).

В случае установления в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

Законом Кыргызской Республики от 10 августа 2012 года № 164 статья 83 ТК Кыргызской Республики была дополнена второй частью, которая предусматривает самостоятельное основание для расторжения трудового договора с государственными и муниципальными служащими. При рассмотрении иска лица, замещающего государственную или муниципальную должность, необходимо руководствоваться Законом «О государственной гражданской и муниципальной службе».

5.9. ИСКИ РАБОТНИКОВ О ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ФАКТИЧЕСКИМ ДОПУЩЕНИЕМ К РАБОТЕ

Помимо традиционных трудовых споров в судебной практике имеются единичные дела, например, иски работников о заключении договора в связи с фактическим допущением их к работе.

При рассмотрении дел по указанному основанию следует учитывать следующее. Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, но **работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным (статья 14 п. 2 п.п. 6 ТК Кыргызской Республики)**. Работодатель или его уполномоченный представитель обязаны не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (статья 57 ТК Кыргызской Республики). В случае отказа на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Пример:

А.К. обратился в суд с иском к ОсОО о заключении трудового договора о принятии на должность офис-менеджера с 15 апреля 2015 г.. При этом А.К. сослался на то, что с 15 апреля 2015 г. стал работать в ОсОО в должности офис - менеджера, проработал до 26 января 2016 г., заработная плата была 15000 сомов. В его должностные обязанности входило

оформление документов, прием заказов, отвечать на звонки, давать рекламы и т.д. 26 января 2016 г. директор устно объявил ему, что он уволен, при этом никакие документы, приказы не выдал.

Суд удовлетворил иск и указал, что между ОсОО и А.К. возникли трудовые отношения на основании фактического допущения А.К. к работе, а именно А.К. в соответствии с функциональными обязанностями выполнял работу, оформлял заявки, регистрировал вызова, работал со звонками по рекламе, по поручению директора заключал договора, давал рекламные объявления.

Учитывая, что с 15 апреля 2015 г. А.К. фактически был допущен к работе и выполнял обязанности офис — менеджера, что было подтверждено показаниями свидетелей, договорами, справками, счетами и т.д., суд обязал ОсОО заключить трудовой договор с А.К. о принятии его на работу, на должность офис - менеджера ОсОО с 15 апреля 2015 г.

6. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРЕВОДОМ РАБОТНИКА НА ДРУГУЮ РАБОТУ

Перевод на другую работу – это изменение существенных условий трудового договора.

К таким условиям относятся: **место работы, трудовая функция, размер оплаты труда, режим рабочего времени, льготы и т.п.** Исчерпывающего перечня существенных условий договора Трудовой кодекс не дает. Они определяются практикой в каждом конкретном случае.

Тем самым перевод – это всегда другая работа по сравнению с оговоренной в трудовом договоре. Он изменяет содержание договора и поэтому требует письменного согласия работника.

Суд обязан выяснить:

- причину перевода;
- изменение существенных условий труда;
- был ли перевод на постоянную или временную работу;
- был ли предупрежден работник в письменной форме за один месяц о предстоящем переводе,
- в случае несогласия работника с новыми условиями, то предлагалась ли работнику другая работа в этой же организации, соответствующая его квалификации и состоянию здоровья.

Необходимые доказательства:

1. копия приказа о приеме на работу;
2. письменное уведомление работника о предстоящем переводе (не позднее, чем за месяц);
3. предлагалась ли работнику другая работа в письменной форме, если

- работник не согласен с переводом;
4. приказ о переводе;
 5. справка о заработной плате;
 6. письменное согласие о переводе.

Перевод считается незаконным, если он произведен без достаточных на то оснований либо с нарушением установленного законом порядка:

- перевод на другую постоянную или временную работу, произведенный без согласия работника (статья 69 ТК Кыргызской Республики);
- перевод на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья (статья 72 ТК Кыргызской Республики);
- перевод по инициативе работодателя представителей работников в период ведения коллективных переговоров без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство (статья 40 ТК Кыргызской Республики);
- перевод по инициативе работодателя представителей работников, их объединений в период разрешения коллективных трудовых споров (статья 434 ТК Кыргызской Республики).

В случае, если работник не согласен с новыми условиями, работодатель должен предложить ему другую работу в этой же организации, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы и отказа работника от предложенной работы, а также в случае отказа от работы в новых условиях трудовой договор с ним прекращается на основании **п. 8 статьи 79 ТК Кыргызской Республики.**

В настоящее время в статью 70 ТК Кыргызской Республики внесены изменения, в соответствии с которыми **перемещение также не производится без согласия работника.**

7. ВЫНУЖДЕННЫЙ ПРОГУЛ

Вынужденный прогул – это время, в течение которого работник по вине работодателя не мог выполнять свои трудовые обязанности. Такая ситуация может возникнуть в следующих случаях:

- если работник был уволен незаконно;
- если организация своевременно не выдала уволенному работнику трудовую книжку.

Если работодатель не выдал работнику трудовую книжку в день увольнения и это помешало ему устроиться на работу, время с момента увольнения до дня фактической выдачи трудовой книжки считается вынужденным прогулом.

Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, возникает в соответствии со статьей 275 ТК Кыргызской Республики.

В случае признания увольнения работника незаконным, орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула (статья 423 ТК Кыргызской Республики).

Обязанность работодателя выплатить заработную плату за время вынужденного прогула наступает одновременно с отменой им приказа об увольнении и восстановлением работника в прежней должности, являясь неотъемлемой частью восстановления на работе.

При подготовке дела к судебному разбирательству необходимо истребовать справку о заработной плате в соответствии со статьей 159 ТК Кыргызской Республики и Правилами исчисления среднего размера оплаты труда.

При взыскании заработной платы за время вынужденного прогула или выходного пособия при расторжении трудового договора для исчисления среднего заработка расчетным период являются 12 календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата.

Коллективным договором могут быть предусмотрены другие периоды для расчета, не ухудшающие положение работника (статья 159 ТК Кыргызской Республики, Правила исчисления среднего размера оплаты труда).

Пример:

А. А. восстановлена судом в ранее занимаемой ею должности. В связи с чем в ее пользу с ответчика должен быть взыскан заработок за время вынужденного прогула. Средний заработок истицы из расчета последних трех календарных месяцев (с первого по первое числа) перед ее увольнением (октябрь–декабрь 2019 года), определенный согласно п. п. 1, 2 и 8 Правил исчисления среднего размера оплаты труда, составляет 29 520 сомов ($9840 + 9840 + 9840 = 29520$), а среднедневной заработок истицы из расчета 59 рабочих дней за указанный период – 500 сомов 33 тыйына ($29520 : 59 = 500,33$). Время вынужденного прогула за период со дня увольнения 15 января по день вынесения решения 11 июня 2020 года (включительно) – 122 рабочих дня. Отсюда оплате подлежит – 41 027 сомов 06 тыйынов ($500,33 \times 122 = 61040,26$). Эта сумма должна быть взыскана в пользу истицы с ответчика.

К требованиям о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула **не применяется статья 157 п. 4 ТК Кыргызской Республики**, то есть пеня на взыскиваемую в этом случае заработную плату не начисляется.

Согласно статья 423 ч. 7 ТК Кыргызской Республики работник вправе предъявить требование о взыскании **компенсации морального вреда**.

Если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага либо нарушающими его личные неимущественные права, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной или иной материальной компенсации указанного вреда.

При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимание обстоятельства.

Компенсация морального вреда в соответствии с ч. 7 статьи 423 ТК взыскивается в случаях:

- **незаконного или с нарушением установленного порядка увольнения;**
- **незаконного перевода на другую работу.**

Размер взыскиваемой судом заработной платы за время вынужденного прогула не может влиять на определение размера компенсации морального вреда.

На практике суды отказывают в удовлетворении требований о компенсации морального вреда, поскольку истцами не представляются доказательства в части причинения им морального вреда в результате незаконного увольнения или перевода. Поэтому при рассмотрении иска о взыскании морального вреда в результате незаконного увольнения или перевода истец должен представить соответствующие доказательства, например, **медицинские документы, показания специалистов и свидетелей и т.д.**

Размер компенсации морального вреда **определяется судом, исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом:**

- объема и характера, причиненных работнику нравственных или физических страданий;
- степени вины работодателя;
- иных заслуживающих внимания обстоятельств;
- требований разумности и справедливости.

8. ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий

работников (руководителей организаций, государственных служащих, лиц, работающих по совместительству, женщин, молодежи и других) устанавливаются ТК Кыргызской Республики и другими нормативными правовыми актами (ч. 5 статьи 6 ТК Кыргызской Республики).

Трудовой кодекс Кыргызской Республики, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц: военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы; лиц из числа рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, уголовно-исполнительной системы и других правоохранительных органов, за исключением лиц, указанных в статье 427 Трудового Кодекса; членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор); лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера (подряда, поручения и других); других лиц в установленных законом случаях (если в установленном ТК Кыргызской Республики порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей). При этом под правоохранительными органами понимаются органы внутренних дел, национальной безопасности, по борьбе с экономическими преступлениями, уголовно-исполнительной системы, прокуратуры, таможенной службы, органы налоговой службы, осуществляющие досудебное производство ~~а также органы по контролю за наркотиками~~ (статья 6 ТК).

Однако это не исключает возможности рассмотрения судами трудовых споров указанных категорий работников в соответствии с другими законами и нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.

Так, например, трудовые споры сотрудников органов внутренних дел регулируются Дисциплинарным уставом правоохранительных органов Кыргызской Республики (в редакции постановления Кабинета Министров КР от 24 декабря 2021 года № 350) и т.д.

Также следует обратить внимание судов, что в ТК Кыргызской Республики предусмотрены особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников (статья 427 ТК Кыргызской Республики). В частности, индивидуальные трудовые споры лиц, занимающих политические и специальные государственные должности, по вопросам увольнения, изменения даты и формулировки причины увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий разрешаются во внесудебном порядке. Решения, принятые по указанным в настоящей статье обстоятельствам, обжалованию не подлежат. Соответственно исковые заявления этой категории работников подлежат отказу в принятии в соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 137 ГПК

Кыргызской Республики.

9. ВОПРОСЫ, РАЗРЕШАЕМЫЕ ПРИ ВЫНЕСЕНИИ РЕШЕНИЯ (статья 200 ГПК Кыргызской Республики)

При вынесении решения суд:

- оценивает доказательства и делает окончательный вывод о том, какие юридически значимые факты подтверждаются и какие не подтверждаются;
- определяет взаимоотношения сторон, устанавливает, какая норма материального права должна быть применена и не может быть применена, хотя на нее ссылается истец. Это могут быть нормы Конституции, ТК, нормы локальных нормативных актов, нормы, установленные международными соглашениями;
- выяснив обстоятельства по делу, суд должен дать ответ, подлежит иск удовлетворению полностью или в части, или же в иске должно быть отказано. Суд должен дать ответы на все заявленные требования;
- разрешить иные вопросы, а именно, вопросы о взыскании суммы судебных расходов (статьи 113, 118 ГПК Кыргызской Республики), о взыскании компенсации за потерю рабочего времени (статья 114 ГПК Кыргызской Республики), о возмещении расходов по оплате помощи представителя (статья 115 ГПК Кыргызской Республики) и т.д.

Возможно, что в ходе обсуждения вопросов в совещательной комнате выяснится, что не установлены все юридически значимые обстоятельства или же необходимы дополнительные доказательства, например, по делу о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула суд не истребовал справку о заработной плате, в связи, с чем суд не может вынести законного и обоснованного решения. В таком случае суд возобновляет рассмотрение дела по существу, о чем выносит определение в протокольной форме.

В соответствии со статьей **198 ГПК Кыргызской Республики** акт суда, которым разрешается дело по существу, выносится в форме **решения**.

Пример №1:

Истец Ж.Н.О. обратился в суд с иском к Министерству транспорта и коммуникации Кыргызской Республики о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и возмещение морального вреда, указав, что с 20.10.2010 года он работал в качестве Директора группы реализации инвестиционных проектов Исламского банка развития и Арабской координационной группы Министерства транспорта и коммуникаций Кыргызской Республики. Решением суда от 10 мая 2016 г. иск удовлетворен.

Восстановлен Ж.Н.О. на работу в качестве директора Группы реализации

инвестиционных проектов Исламского Банка развития Министерства транспорта и коммуникации Кыргызской Республики.

Взыскана с Министерства транспорта и коммуникации Кыргызской Республики за счет средств выделяемых Группой реализации инвестиционных проектов Исламского Банка развития в пользу Ж.Н.О. заработная плата за время вынужденного прогула в сумме 400 000 (четыреста тысяч) сом.

В удовлетворении искового заявления Ж.Н.О. к Министерству транспорта и коммуникации Кыргызской Республики о возмещении компенсации морального вреда в размере 200 000 сомов – отказано.

В соответствии с п. 5 статьи 423 ТК Кыргызской Республики в случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону, суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой настоящего Кодекса или иного закона.

Пример №2:

Истец Д.А.Дж. обратился в суд с иском к Управлению делами Жогорку Кенеша Кыргызской Республики о признании недействительным приказа, восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, указав что 15 марта 2011 года приказом УД ЖК Кыргызской республики за № 157-к он был уволен на основании п. 2 ст. ст. 83, 85 ТК Кыргызской Республики и ст. ст. 31, 47 Закона Кыргызской Республики «О государственной службе».

Решением суда от 05 августа 2011 года в удовлетворении иска Д.А.Дж. к Управлению делам Жогорку Кенеша Кыргызской Республики о признании недействительным приказа, восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула отказано.

Изменена формулировка причины увольнения Д.А.Дж.

Считать, что Д.А.Дж. уволен с занимаемой должности старшего консультанта производственного сектора производственного отдела Управления делами ЖогоркуКенеша Кыргызской Республики с 17 марта 2011 года, в связи с нарушением правил приема на работу согласно пункта 3 статьи 88 Трудового Кодекса Кыргызской Республики.

Решение должно быть законным и обоснованным (статья 199 ГПК Кыргызской Республики) и соответствовать требованиям статьи 202 ГПК Кыргызской Республики.

Однако судебные акты первой и второй инстанций не всегда отвечают требованиям, указанным в статьях 199, 202, 343, 365 ГПК Кыргызской Республики.

10. ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ, ДОПУСКАЕМЫЕ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Анализ судебной практики показывает, что суды не должным образом проводят подготовку дела к судебному разбирательству, не в полном объеме исследуют обстоятельства дела, имеющие значение для правильного рассмотрения дела, не соблюдают нормы процессуального права, что приводит в последующем к отмене или изменению судебного решения.

Пример 1:

К.С.Р. обратилась в суд к Министерству финансов Кыргызской Республики о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Решением суда первой инстанции от 24.10.2012 года иск удовлетворен частично, в части восстановления на работе и взыскания заработной платы за время вынужденного прогула и частично взысканы моральный вред и представительские услуги.

Определением суда второй инстанции от 19.08.2014 года вышеуказанное решение оставлено без изменения.

Постановлением Верховного суда Кыргызской Республики от 02.03.2015 года судебные акты первой и второй инстанций отменены, принято новое решение, в иске отказано.

Основанием для отмены судебных актов послужила не исследованность обстоятельств дела.

Суд первой инстанции, удовлетворяя исковые требования истца, указал, что он находился на амбулаторном лечении по листку временной нетрудоспособности, эти доводы поддержал и суд второй инстанции.

Тогда как истец находясь на лечении, согласно приказу выезжал в командировку в г. Бишкек в Министерство финансов Кыргызской Республики для сдачи отчета. Приказ о командировке был подписан самим истцом.

Судебная коллегия Верховного суда Кыргызской Республики пришла к выводу, что издание приказа о выезде в командировку, означает о прерывании лечения и выходе на работу.

Пример 2:

К.Н.Дж. и Т.А.Т. обратились в суд с иском к ГНС при Правительстве Кыргызской Республики о признании приказа недействительным в части понижения в должности, восстановления в прежней должности. Основанием для понижения послужило ненадлежащее исполнение служебных обязанностей и служебное расследование Управления внутреннего аудита ГНС при Правительстве Кыргызской Республики.

Решением суда первой инстанции от 08.05.2014 года исковое заявление К.Н.Дж. удовлетворено. В удовлетворении иска Т.А.Т. отказано.

Решением второй инстанции от 02.10.2014 года, решение первой инстанции

в части отказа в иске Т.А.Т. отменено, в этой части иск удовлетворен. В остальной части решение оставлено без изменения.

Постановлением Верховного суда Кыргызской Республики от 19.02.2015 года судебные акты первой и второй инстанций отменены, принято новое решение. Исковые требования К.Н.Дж. и Т.А.Т. оставлены без удовлетворения.

Судебная коллегия Верховного суда Кыргызской Республики пришла к выводу, что судами первой и второй инстанций неправильно дана оценка результатам служебного расследования.

Согласно ст.37, 38 Закона Кыргызской Республики «О государственной службе» госслужащий несет дисциплинарную ответственность за виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей. И на госслужащего может налагаться дисциплинарное взыскание в виде понижения в должности. Применение ответчиком дисциплинарного взыскания в виде понижения в должности в соответствии с вышеуказанным Законом обоснованны.

Пример 3:

М.Д.У. обратился в суд с иском к Счетной палате Кыргызской Республики, ГКНБ Кыргызской Республики о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Решением первой инстанции от 18.11.2013 года в иске отказано.

Постановлением второй инстанции решение первой инстанции оставлено в силе.

Постановлением Верховного суда Кыргызской Республики от 02.03.2015 года судебные акты отменены.

Гражданское дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Основанием для отмены послужило то обстоятельство, что не была исследована служебная записка и не выяснены обстоятельства, имел ли полномочия руководитель территориального подразделения Счетной палаты Кыргызской Республики на составление служебной записки по факту.

Вышеуказанные обстоятельства свидетельствуют, что при рассмотрении гражданских дел по указанной категории судами первой и второй инстанций не исследуются отдельные доказательства, и не дается надлежащая оценка.

Соответственно при рассмотрении гражданских дел судьи должны проводить тщательную подготовку дел к судебному разбирательству, исследовать представленные доказательства и принимать судебный акт в соответствии с действующим законодательством.

Пример 4:

А.Ж. обратился в суд с иском к МВД Кыргызской Республики о

восстановлении на работе, о признании приказа недействительным, восстановлении на работу.

Суд первой инстанции удовлетворил исковые требования А.Ж.

Апелляционной инстанцией решение суда отменено полностью и вынесено новое решение, в удовлетворении исковых требований отказано.

Судебная коллегия считает, что истцом А.Ж.С. доказательств, подтверждающих то, что приказом МВД Кыргызской Республики он не был ознакомлен, а узнал о нем случайно только 29 марта 2016 года в суд не предоставлено.

Как следует из материалов дела, А.Ж.С. с приказом МВД Кыргызской Республики № 20 от 12 января 2016 года был ознакомлен 15 января 2016 года, что подтверждается актом от 15 января 2016 года, об ознакомлении А.Ж.С. с приказом об увольнении 15 января 2016 года свидетельствует и письмо за № 4/А/46 от 21 апреля 2016 года начальника Главного управления кадров МВД Кыргызской Республики об отказе в рассмотрении его заявления об отмене пункта приказа об увольнении дисциплинарной комиссии МВД Кыргызской Республики, в связи с пропуском месячного срока на обжалование.

Каких-либо доказательств, подтверждающих уважительность причины пропуска срока для обращения, в суд истцом предоставлено не было.

Однако, несмотря на такие обстоятельства, суд первой инстанции необоснованно пришел к выводу о том, что А.Ж.С. не пропущен срок для обращения в суд.

При таких обстоятельствах решение суда первой инстанции, вынесенное с нарушением норм материального и процессуального права, подлежит отмене с вынесением по делу нового решения об отказе в удовлетворении иска А.Ж.С. полностью.

Пример 5:

Т.Р.Д. обратился в суд с иском к Государственному предприятию «Кыргызжилкоммунсоюз» о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Решением суда первой инстанции иск удовлетворен.

Апелляционной инстанцией решение суда отменено и принято новое решение.

Надзорной инстанцией решение апелляционной инстанции оставлено в силе. Основанием отмены решения послужила неисследованность обстоятельств дела. Суд первой инстанции, удовлетворяя исковые требования истца, указал, что он находится на амбулаторном лечении по листку временной нетрудоспособности. Так как истец, находясь на лечении, находился на работе и подписывал рабочие материалы и документы, которые были приобщены к материалам дела.

Суд первой инстанции, удовлетворяя исковые требования истца, указал, что он находился на амбулаторном лечении по листку временной нетрудоспособности.

Тогда как истец, находясь на лечении, находился на работе и подписывал рабочие материалы и документы, которые были приобщены к материалам дела.

Судебная коллегия Верховного суда пришла к выводу, что увольнение Т.Р.Д. было произведено в соответствии с трудовым законодательством.

Пример 6:

Т.А.Д. обратился с исковым заявлением к ОАО «Национальная электрическая сеть Кыргызстана» о признании приказов недействительными, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Решением суда в иске отказано.

Определением суда второй инстанции решение первой инстанции оставлено в силе.

Постановлением Верховного суда Кыргызской Республики судебные акты отменены и направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Согласно статье 87 ГК Кыргызской Республики юридическое лицо действует на основании устава либо учредительного договора и устава, либо только учредительного договора.

Основанием для отмены послужило то обстоятельство, что устав ОАО «НЭСК» не был истребован и исследован, соответственно не была дана надлежащая правовая оценка, поскольку, в соответствии с Уставом судом не было выяснено, является ли Жалал-Абадское предприятие высоковольтных электрических сетей самостоятельной организацией или входит в структуру ОАО «НЭСК», в связи с чем должным образом не исследован факт нанесения ущерба.

Иски о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула рассматриваются в порядке искового производства.

Иск может быть рассмотрен в порядке заочного производства при соблюдении требований статьи 234 ГПК Кыргызской Республики, а именно: ответчику была вручена копия искового заявления с приложенными документами, стороны представили все необходимые документы, ответчик был надлежаще извещен о времени и месте судебного заседания, но не явился, причину неявки не сообщил, истец не возражал против рассмотрения дела в порядке заочного производства, иск поддерживал в том объеме, в котором он был предъявлен.

11. ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЙ, ОПРЕДЕЛЕНИЙ СУДА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Решение суда по индивидуальному трудовому спору приводится в исполнение по общему правилу после вступления его в законную силу (статья 212 ГПК Кыргызской Республики).

Решение вступает в законную силу по истечении срока на апелляционное обжалование - 30 дней (статьи 211, 324 ГПК Кыргызской Республики).

В случае неисполнения решения суда, мирового соглашения (**статья 175 пункт 5 ГПК Кыргызской Республики**) добровольно, возбуждается исполнительное производство по заявлению заинтересованной стороны (**статья 405 ГПК Кыргызской Республики**). Истец обращается с заявлением в суд о выдаче исполнительного листа. Судом выписывается исполнительный лист и выдается взыскателю на руки или по его ходатайству суд направляет исполнительный лист в ПССИ на исполнение.

Принудительное исполнение решений, определений об утверждении мирового соглашения по индивидуальным трудовым спорам осуществляется через судебного исполнителя на основании статьи 49 Закона Кыргызской Республики «Об исполнительном производстве и о статусе судебных исполнителей Кыргызской Республики».

ПРИЛОЖЕНИЕ ЗАДАЧИ

Задача 1

К.Ч. обратился в суд с иском к ГРС при Правительстве Кыргызской Республики о восстановлении на работе по месту своего жительства в Первомайский районный суд. При этом не был соблюден порядок предварительного внесудебного разрешения спора.

Вопросы:

Определить подсудность?

Предусмотрен ли досудебный порядок по делам о восстановлении на работе?

Какое решение примет судья?

Задача 2

Н.А. обратился в суд с иском к филиалу «Ак-Марал» о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Вопросы:

1. Кто является сторонами трудовых отношений?

2. Допускается ли замена ответчика?

3. Какое решение примет судья?

Задача 3

М. обратилась в суд с иском к ОсОО о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула в размере 150 000 сомов, услуг представителя 20 000 сомов, указывая, что она работала главным специалистом. Приказом от 27 мая 2015 года уволен за нарушение трудовой дисциплины, неисполнение трудовых обязанностей, за отсутствие на рабочем месте. Считает что приказ вынесен незаконно. Учитывая, что на расчетном счете у ОсОО денежных средств нет, в целях обеспечения иска просит наложить арест на имущество ОсОО, а именно на здание, имущество, находящиеся в офисе и автомашину.

Вопросы:

Какие меры по обеспечению иска примет суд?

Какие факты подлежат установлению в суде?

Определите перечень доказательств?

Какое решение примет суд?

Задача 4

А.А. обратилась в суд с иском к МКК о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и морального вреда, указывая, что она работала делопроизводителем и была уволена за недоверие, пропали бухгалтерские документы и деньги, в вынужденном прогуле находилась с 1 сентября по 15 декабря 2010г.г. Заработная плата А.А. за период с 1 сентября 2009 г. по 30 августа 2010 г. составляет 406600 сомов, также в мае 2010 г. начислена и выдана премия в размере 30000 сомов. Просит суд иск удовлетворить восстановить на работе, взыскать заработную плату. Кроме того, просит применить к расчету заработной платы 0,15% от невыплаченной суммы. Иск в части взыскания морального вреда просит оставить без рассмотрения.

Вопросы:

- 1. Определить перечень доказательств?*
- 2. Какая сумма заработной платы подлежит взысканию за время вынужденного прогула?*
- 3. Какое решение примет суд?*

Задача 5

Г.А. 15 сентября 2012 года обратилась в суд иском к ЗАО МКК о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, указывая, что она работала кассиром. Приказом исполняющего обязанности директора от 29 мая 2012 года была уволена за недоверие. Приказом она была не согласна и 15 июня 2012 года обратилась в Госинспекцию труда и прокуратуры города. Ответы с указанных инстанций она получила 30 июля 2012 г. считает что срок, предусмотренный статья 212 ГК ею не пропущен.

Вопросы:

- 1. В какой срок и куда работник может обратиться за разрешением спора?*
- 2. Является ли вышеуказанная причина уважительной?*
- 3. В каком порядке разрешается вопрос о восстановлении срока для обращения в суд?*
- 4. Какое решение примет суд?*