



Нурғалиева Енлик Нурғалиевна,
доктор юридических наук, профессор
Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева

ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

В настоящее время назрела острая необходимость в приведении норм Трудового кодекса Республики Казахстан в соответствии с нормами Гражданского кодекса Республики Казахстан и другими важнейшими законодательными актами, поскольку на практике возникает ряд противоречий, сказывающихся на трудовых правах граждан, на их защите.

Во-первых, следует установить запрет принятия на работу (избрания в органы управления) в организации лиц, ранее уволенных за совершение коррупционного правонарушения, а не только коррупционного преступления, как это предусмотрено в ст.240-1 Трудового кодекса РК [1] (далее – ТК РК).

Известно, что отличие преступлений от проступков заключается в разной степени общественной опасности. Общественная опасность является не только свойством преступления, поскольку она присуща и правонарушениям, не являющимся общественно опасными, но носящим общественно вредный характер. Преступления и другие правонарушения посягают на общественные отношения и с этой точки зрения представляют общественную опасность. Нельзя, признавая вредность и порицаемость правонарушений, в то же время не считать их общественно опасными. Признание же за правонарушениями непроступного характера, в том числе за дисциплинарными проступками в сфере труда, свойства общественной опасности получили в свое время определенное законодательное закрепление, из смысла которого прямо вытекало, что закон признает общественно опасными не только преступные деяния. Понятие общественно опасного шире понятия преступного, поэтому признаками общественной опасности обладают и все остальные правонарушения, в том числе и коррупционные.

Во-вторых, требуется скорреспондировать Трудовой кодекс Республики Казахстан и Закон

РК «О борьбе с коррупцией» [2]. Для чего необходимым считаю ввести новое основание для расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя.

В целях согласования вышеуказанного предложения с другими нормами Трудового кодекса РК предлагаю в ст.54 ТК РК подпункт 18) п.1 изложить в следующей редакции:

18) утраты доверия со стороны работодателя в связи с совершением работником коррупционного правонарушения, предусмотренного законами и актами работодателя;

Данная формулировка включает в себя следующие понятия:

- а) коррупционное преступление;
- б) коррупционные правонарушения, предусмотренные положениями Закона РК «О борьбе с коррупцией»;
- в) коррупционные правонарушения, предусмотренные положениями внутренних антикоррупционных документов организации, утвержденных актами работодателя. Поэтому нет необходимости в перечислении в ТК РК конкретных видов внутренних документов. Перечень положений таких внутренних документов, за нарушение которых работник подлежит немедленному увольнению, можно предусмотреть в самих актах работодателя, порядок издания которых предусмотрен в ст.ст.11, 12 ТК РК.

Статью 54 ТК РК (п.1) предлагаю дополнить подпунктами 19) и 20) в следующей редакции:

19) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

20) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными законами.

Подпункт 19) предусматривает возможность прекращения трудового договора с руководителем организации и членами коллегиального органа организации.

В нем предусмотрена возможность прекращения трудового договора с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа организации (например, с членами правления АО) по дополнительным основаниям, если эти дополнительные основания прямо установлены трудовым договором.

Законодатель не определяет ни перечня, ни характера дополнительных оснований прекращения трудовых отношений, которые могли бы быть предусмотрены в трудовом договоре с указанными работниками. В связи с этим в каждом конкретном случае такие основания прекращения трудового договора с руководителем организации или с членами коллегиального исполнительного органа организации должны устанавливаться по соглашению сторон.

Например, по сложившейся в Российской Федерации практике в качестве дополнительных оснований увольнения в трудовых договорах с руководителями организаций предусматриваются: невыполнение решения общего собрания акционеров; причинение убытков руководимому предприятию, обществу; допущение руководителем в связи с неэффективной работой более чем на 3 месяца задержки выплаты работникам заработной платы, надбавок, пособий, установленных законом, а также образования задолженности организации по уплате установленных налогов, сборов и обязательных платежей в государственный бюджет, соответствующие бюджетные области и др.

Увольнение по дополнительным основаниям, предусмотренным в трудовом договоре, будет являться законным, если само дополнительное основание увольнения сформулировано достаточно четко, конкретно и определено. Иными словами, необходимо, чтобы было ясно, при совершении каких действий (или допущении какого бездействия) возможно расторжение трудового договора с директором организации или членом коллегиального исполнительного органа организации.

Вполне правомерно, если основания увольнения будут сформулированы применительно к трудовым обязанностям указанных лиц. Например, невыполнение обязанности, предусмотренной конкретным пунктом трудового договора.

Помимо перечисленных, расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно и в других случаях, если это прямо предусмотрено Трудовым кодексом или иным законом.

В целях приведения ТК РК в соответствие с Законом «О борьбе с коррупцией» в части специ-

альных видов дисциплинарных взысканий предлагаю п.2 ст.72 ТК РК изложить в следующей редакции: *«Законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания»*. В данной статье следует также предусмотреть п.3 следующего содержания: *«Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законами, уставами и положениями о дисциплине»*.

Для специальных сроков наложения дисциплинарных взысканий по Закону «О борьбе с коррупцией» в отношении лиц, исполняющих управленческие функции в квазигосударственных организациях, в ТК РК не предусмотрено исключение. Поэтому предлагаю статью 74 ТК РК дополнить пунктами 1-1; 1-2 в следующей редакции:

П.1-1: «В случае совершения коррупционного правонарушения либо правонарушения, создающего условия для коррупции лицом, уполномоченным на выполнение государственных функций, либо приравненных к нему лицом, дисциплинарное взыскание налагается не позднее трех месяцев со дня обнаружения проступка и не может быть наложено позднее одного года со дня совершения проступка».

П.1-2: «В случае отказа в возбуждении уголовного дела либо прекращении уголовного дела, но при наличии в деяниях лиц, указанных в пункте 1-1 настоящей статьи, признаков коррупционного правонарушения или дисциплинарного проступка, взыскание может быть наложено в сроки, предусмотренные пунктом 1-1 настоящей статьи».

В-третьих, следует предусмотреть положения, касающиеся прикомандирования работников в другую местность.

Согласно п.п.81 п.1 ст.1 ТК РК, командировка – это направление работника по распоряжению работодателя для выполнения трудовых обязанностей на определенный срок вне места постоянной работы, а также направление работника в другую местность на обучение, повышение квалификации или переподготовку.

Условия трудового договора могут быть изменены по взаимному соглашению сторон путем заключения его на новых условиях до истечения срока действия трудового договора. Поэтому основанием для заключения нового трудового договора является применение условий трудового договора по соглашению сторон.

При прикомандировании должно быть использовано понятие «перемещение», которое в трудовом законодательстве связано с изменени-

ем условий труда, не затрагивающих существенные интересы работника.

При прикомандировании, как правило, происходит перемещение по работе, которое производится только с согласия работника, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Перемещение работника в другую местность сопровождается определенными гарантиями и компенсациями. Таким образом, прикомандирование - это разновидность перемещения с указанием конкретной организации, где должна проходить трудовая деятельность работника в течение определенного периода времени.

Прикомандирование необходимо отличить от так называемого «приостановления трудового договора», когда работник может быть уволен временно в связи с отсутствием работы. И в таком случае заработная плата работнику не выплачивается, хотя в течение установленного коллективным договором срока он числится в штате своего работодателя с сохранением трудового стажа. Если работодатель сможет вновь обеспечить работника трудовой функцией, то трудовой договор продолжает свое действие [3, с.113-114].

Предлагаю следующее определение в новый подпункт 83) п.1 ст.1 ТК РК:

83) Прикомандирование - это разновидность перемещения работника в другое рабочее место в другую организацию, где должна проходить его трудовая деятельность в течение определенного периода времени.

В целях внедрения института прикомандирования работников корпоративных секретарей, внутреннего аудита (ревизионной комиссии) и служб безопасности, предлагаю в ТК РК включить новый раздел «Особенности регулирования труда прикомандированных работников», предусмотрев в нем несколько статей, конкретизирующих права и обязанности сторон трудового договора.

В-четвертых, скорректировать Трудовой кодекс РК и Закона «Об акционерных обществах» от 13 мая 2003 года (в части имущественной ответственности менеджмента).

В ст. 251 ТК РК предусмотрена материальная ответственность руководителя исполнительного органа юридического лица, которая, к сожалению, не скорректирована с другими статьями ТК РК.

Так, согласно ст.ст. 59-60 Закона РК «Об акционерных обществах» [4], непосредственным представителем интересов акционерного общества в отношениях с другими субъектами является его исполнительный орган. Через ис-

полнительный орган общество приобретает гражданские права и несет обязанности. В сфере деятельности исполнительного органа входят решение задач, стоящих перед обществом, организация выполнения решений, принятых общим собранием акционеров и советом директоров, управление текущими делами акционерного общества (далее – АО), в том числе заключение договоров и других сделок, распоряжение имуществом общества, найм и увольнение его наемных работников, а также решение других вопросов, не составляющих исключительную компетенцию других органов управления АО, определенную законодательством или уставом. Исполнительный орган АО может быть как коллегиальным, так и единоличным. При создании единоличного органа вся исполнительная власть над обществом сосредотачивается в руках высшего должностного лица - президента, директора и т.п., который вправе принимать самостоятельно любые решения по управлению АО в пределах компетенции, предоставленной ему законом и уставом. Другие должностные лица (заместитель директора, финансовый директор и др.), обеспечивая деятельность единоличного исполнительного органа, осуществляют функции по управлению обществом в пределах полномочий, представленных им директором.

Члены исполнительного органа АО, обладая статусом должностных лиц общества, являются при этом работниками АО, и на их отношения с обществом действие трудового законодательства распространяется в той его части, которая не урегулирована нормами Закона «Об акционерных обществах». В отношении членов исполнительного органа общества законодательство об акционерных обществах, особенно это касается вопросов ответственности данных должностных лиц АО, превалирует над трудовым законодательством. На данном этапе развития трудового законодательства такой вывод основан на том, что в главе 14 ТК РК «Материальная ответственность сторон трудового договора» мы не находим конкретной правовой нормы, посвященной полной материальной ответственности руководителей организации.

По казахстанскому праву руководители АО (другие должностные лица АО) несут ответственность в порядке гражданского, а не трудового законодательства, т.е. за вред, причиненный АО, возмещают прямой действительный ущерб плюс убытки, понесенные в указанных в ст. 63 Закона РК «Об акционерных обществах» случаях.

Следовательно, в гражданском законодательстве установлена повышенная материальная от-

ветственность руководителей организации, так как они выполняют особую функцию, отличную от трудовой функции других наемных работников, которая заключается в определении направления деятельности организации, заключении сделок, распоряжении большими средствами и т.п.

В ст. 251 ТК РК, с одной стороны, речь идет о материальной ответственности руководителя исполнительного органа юридического лица за ущерб, причиненный организации, что подчеркивает трудовую характер такой ответственности. С другой же, Кодекс допускает ответственность руководителя исполнительного органа юридического лица по нормам гражданского законодательства. Так, согласно ст. 63 Закона РК «Об акционерных обществах», должностные лица общества несут ответственность перед обществом и акционерами за вред, причиненный их действиями (бездействием) в соответствии с законами Республики Казахстан, в том числе за убытки, понесенные обществом.

И поскольку трудовые отношения регулируются нормами ТК РК, а не ГК РК, следует в главе 27 ТК РК статью 251 изложить в следующей редакции:

Статья 251. Материальная ответственность руководителя исполнительного органа работодателя (его заместителя либо руководителя подразделения работодателя) (это созвучно с подпунктом 16 п. 1 ст. 54 ТК РК)

1. Руководитель исполнительного органа работодателя (его заместитель либо руководитель подразделения работодателя) за ущерб, причиненный организации своим виновным действием (бездействием), несет повышенную материальную ответственность.

2. Материальная ответственность в повышенном размере причиненного организации ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с собственником либо руководителем организации.

3. В случаях, предусмотренных законами, руководитель (его заместитель) возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

Из проекта данной статьи следует заключить, что руководитель и его заместитель могут в ряде случаев нести повышенную материальную ответственность, возмещая не только прямой действительный ущерб, но и убытки, понесенные организацией.

Статья 9 (часть 2 п. 4) ГК РК под убытками подразумевает расходы, которые произведены или должны быть произведены лицом, право которого нарушено, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также не-

полученные доходы, которое это лицо получило бы при обычных условиях оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода). Значит, при расчете убытков, в соответствии с нормами гражданского законодательства, учитываются и неполученные доходы.

Предлагая вышеуказанный проект статьи, исхожу из того, что руководитель (его заместитель) организации обязан нести ответственность за финансовое состояние организации, за сохранность ее имущества, в целом за состояние дел во вверенной ему организации и всегда помнить, что от его единоличных решений зависит функционирование данной организации как юридического лица. В ряде случаев современное трудовое право должно сделать исключения из принципа возложения на наемного работника материальной ответственности только за прямой действительный ущерб, исходя из объективных потребностей рыночных отношений [5, с. 156-159].

Новеллой ТК РК является установление случаев, когда исключается материальная ответственность наемного работника. Так, согласно п. 3 ст. 165 ТК РК, это случаи непреодолимой силы, крайней необходимости, необходимой обороны, а также неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного наемному работнику.

Эти обстоятельства подразделяются на:

а) обстоятельства, не зависящие от воли сторон трудового договора (непреодолимая сила);

б) обстоятельства, зависящие от воли наемного работника (нормальный производственно-хозяйственный риск, крайняя необходимость и необходимая оборона);

в) обстоятельства, зависящие от воли работодателя (неисполнение обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, переданного наемному работнику).

Определения понятий, перечисленных в данной статье случаев, ТК РК не приводит. Поэтому мы согласны с Омаровой Э.Б., которая предлагает эти понятия раскрыть в главе 14 ТК РК. Тем более, что при возникновении спора о привлечении наемного работника к материальной ответственности возникает необходимость применения соответствующих положений других отраслей права об освобождении от ответственности.

В связи с тем, что в ст. 165 ТК РК воспроизводится норма отмененного КЗоТ КазССР, которая не может обслуживать рыночные интересы, считаю необходимым дать новое определение «нормального производственно-хозяйственного риска» с включением в него критериев, определенных в Постановлении Пленума Верховного суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 года № 52.

В трудовом законодательстве следует обратить особое внимание на то обстоятельство, что исключение материальной ответственности за ущерб, причиненный при нормальном производственно-хозяйственном риске, допустимо лишь в том случае, если этот ущерб был нанесен работодателю, в интересах которого и осуществлялся этот риск [6, с.91-94].

В связи с указанным, предлагаю ст.1 ТК РК дополнить следующим основным понятием, используемым в настоящем Кодексе:

Нормальный производственно-хозяйственный риск - это действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе; работник надлежащим образом выполнил возложенные на него трудовые (должностные) обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска

явились материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Статью 166 ТК РК следует изложить в следующей редакции:

«За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными законами».

Такое правило даст возможность иными законами установить случаи материальной ответственности работника в полном и повышенном размерах причиненного ущерба.

Статью 167 ТК РК предлагаю дополнить пунктом 2 в следующей редакции:

«Материальная ответственность в полном и повышенном размерах причиненного ущерба может возлагаться на работника также в случаях, предусмотренных иными законами».

Использованная литература

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года N 251.
2. Закон Республики Казахстан «О борьбе с коррупцией» от 2 июля 1998 года N 267.
3. Бугров Л.Ю. Приостановление трудового договора // Российский юридический журнал. - № 1. - январь-февраль 2009.
4. Закон РК «Об акционерных обществах» от 13 мая 2003 года № 415-ІІ.
5. Нургалиева Е.Н. Роль трудового права в рыночном механизме хозяйствования. – Караганда, 2011.
6. Омарова Э.Б. Материальная ответственность наемных работников: проблемы теории и практики. – Астана, 2011.



Мақалада автордың ҚР Еңбек кодексі нормаларын ҚР Азаматтық кодекс, Акционерлік қоғамдар туралы, Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы заңдар нормаларымен сәйкестендіру, тәжірибеде еңбек қарым-қатынастарын құқықтық реттегенде туындайтын қарама-қайшылықтары жоюға бағытталған ұсыныстары негізделген. Бұл ұсыныстар еңбек құқығы нормаларын жаңа нарықтық қарым-қатынастарға бейімдеуге арналған.

В статье обосновываются предложения автора о приведении норм Трудового кодекса РК в соответствие с нормами Гражданского кодекса РК, законов РК «Об акционерных обществах», «О борьбе с коррупцией» в целях снятия ряда противоречий, возникающих на практике при регулировании трудовых отношений. И это позволит адаптировать нормы трудового права к новым рыночным отношениям.

In the present article author researches proposals for corresponding norms of the Labour Code of the Republic of Kazakhstan with relevant norms of the Civil Code, Laws "On stock-companies" and "On the fighting against corruption" for the purpose of removal of contradictions arising in practice while regulating labor relations. And it would allow adapting labor law norms to new market relations.

Түйін сөздер: сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық, акционерлік қоғамдардың лауазым қызметкерлерінің материалдық жауапкершілігі, қалыпты өндірістік-шаруашылық тәуекел.

Ключевые слова: коррупционное правонарушение, материальная ответственность должностных лиц акционерных обществ, нормальный производственный риск.

Keywords: corruption offence, material liability of official if stock-companies, normal industrial risk.