

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ**  
**КОЛЛЕГИИ СУДЕЙ КОНСТИТУЦИОННОЙ ПАЛАТЫ**  
**ВЕРХОВНОГО СУДА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

об отказе в принятии к производству ходатайства Султаналиева Марата  
Бакаевича, представляющего интересы Асанбаева Сейитгазы,  
о проверке конституционности статьи 414 Трудового кодекса  
Кыргызской Республики

30 марта 2021 года

город Бишкек

Коллегия судей Конституционной палаты Верховного суда Кыргызской Республики в составе: Бобукеевой М.Р., Касымалиева М.Ш., Кыдырбаева К.Дж., при секретаре Аблакимове К.А., рассмотрев обращение Султаналиева М.Б.,

**У С Т А Н О В И Л А:**

В Конституционную палату Верховного суда Кыргызской Республики 5 марта 2021 года поступило ходатайство Султаналиева М.Б., представляющего интересы Асанбаева С., о проверке соответствия статьи 414 Трудового кодекса Кыргызской Республики частям первой и второй статьи 16, части 1, пункту 8 части 5 статьи 20, части 1 статьи 40, части 3 статьи 42 Конституции Кыргызской Республики.

В своем обращении Султаналиев М.Б. отмечает, что оспариваемые им нормы создали предпосылки к тому, что гражданин Асанбаев С., будучи не ознакомленный в установленные законом сроки с приказом об увольнении и не уведомленный о необходимости явиться за трудовой книжкой по вине сотрудников почты и работодателя, фактически лишился возможности отстоять свои нарушенные конституционные права на свободу труда и

судебную защиту. Эти обстоятельства стали реальным препятствием для обжалования им необоснованного судебного акта.

Пунктом 5 постановления коллегии Государственного агентства антимонопольного регулирования при Правительстве Кыргызской Республики (далее – Госагентство) от 12 февраля 2015 года был внесен на рассмотрение руководства указанного государственного органа вопрос об увольнении Асанбаева С.

Асанбаев С., будучи членом коллегии, на заседании отсутствовал, поскольку проходил стационарное лечение, о чем имелось письменное подтверждение медицинского учреждения.

Заявитель указывает, что, несмотря на нарушение работодателем в лице Госагентства статей 19, 20 Трудового кодекса Кыргызской Республики, в части порядка расторжения трудового договора и права на рабочее место, Асанбаев С. несколько дней приходил на работу, чтобы получить официальные разъяснения со стороны своего руководства.

16 февраля 2015 года в конце рабочего дня Асанбаев С. был вызван руководителем Госагентства, который ознакомил его с вышеуказанным постановлением коллегии, содержащим основания его увольнения, и отметил, что приказ об его увольнении будет подписан в этот же день, с которым он будет ознакомлен.

Таким образом, Асанбаев С., будучи уведомленным о своем увольнении, с соответствующим приказом официально в установленном законом порядке ознакомлен не был.

В связи с чем Асанбаев С. 11 марта 2015 года обратился с иском в суд о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Решением Октябрьского районного суда города Бишкек от 3 марта 2016 года исковое заявление Асанбаева С. оставлено без удовлетворения с указанием в мотивировочной части о необходимости предоставления истцом

суду приказа об увольнении за подписью работодателя, что, в свою очередь, не было сделано им.

Султаналиев М.Б. отмечает, что Асанбаев С. в последующем обращался с аналогичным иском в Первомайский районный суд г. Бишкек и вышестоящие судебные инстанции, оспаривая законность увольнения.

Однако попытки Асанбаева С. доказать в судах незаконность своего увольнения были тщетными. Все три инстанции судов основывают свои решения на части 1 статьи 414 Трудового кодекса Кыргызской Республики, согласно которой работник имеет право обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение 2 месяцев со дня ознакомления с приказом об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

По мнению заявителя, суды отказывают в удовлетворении иска, несмотря на то обстоятельство, что Асанбаев С. не был официально под роспись ознакомлен с приказом об увольнении.

При судебном разбирательстве в Верховном суде Кыргызской Республики Асанбаевым С. был предоставлен официальный ответ с извинениями Филиала государственного предприятия «Кыргыз почтасы» Бишкекского почтамта о том, что соответствующие заказные письма на его имя по вине почтальона 40 отделения связи Кантороевой А. были вручены ненадлежащему лицу, в нарушение требований статьи 144 Почтовых правил.

Именно отправкой указанных заказных писем Госагентство обосновывало пропуск срока обжалования увольнения Асанбаевым С., а суды трех инстанций в своих решениях поддержали эти доводы Госагентства и отказали ему в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

С учетом перечисленных обстоятельств дела, субъект обращения отмечает, что оспариваемая норма в действующей редакции может создать реальный прецедент к нарушению конституционного права гражданина на

свободу труда, принцип которого, безусловно, включает в себя предостережение от необоснованных увольнений, а также на судебную защиту от незаконных увольнений.

При этом, по его мнению, статья 414 Трудового кодекса не содержит норму о том, что уволенному работнику работодатель обязан вручить приказ об увольнении.

Следовательно, отсутствие императивных положений в оспариваемой норме о необходимости вручения приказа об увольнении работнику и неточная формулировка об ознакомлении с таким приказом без четкой процедуры, может стать существенным препятствием для реализации гражданами своих прав на свободу труда и судебную защиту, гарантированных Конституцией Кыргызской Республики.

Заявитель отмечает, что Конституция и международно-правовые акты по правам человека, иные законы требуют от государства соответствующих гарантий защиты прав и свобод граждан, одной из актуальных социальных проблем которого является свобода труда. Демократическое государство обязано гарантировать, воплощать в жизнь и создавать возможности для реализации принципа свободы труда, что находит свое отражение в статье 42 Конституции, а также в таких международных актах как Всеобщая декларация прав человека (статья 23), Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (статья 6), Европейская социальная хартия, пересмотренная Советом Европы 3 мая 1996 года (пункт 1 части 1, пункты 1, 2, 3, 4 статьи 1 части 2).

Султаналиев М.Б. указывает, что конституционное установление о гарантиях каждому права на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на получение оплаты труда, не ниже установленного законом прожиточного минимума (часть 3 статьи 42) раскрывалось в решениях

Конституционной палаты от 15 апреля 2015 года, 9 сентября 2018 года и 6 марта 2019 года.

По мнению субъекта обращения, законодателю следовало бы предусмотреть такую норму, когда работодатель не должен ограничиваться разовым и сомнительным отправлением уведомления по почте, а обязан в случае неявки и (или) отсутствия сведений о местонахождении работника доказать свои действительные намерения по уведомлению работника, к примеру, путем повторного уведомления через жилищно-эксплуатационную организацию или орган местного самоуправления по месту жительства.

Заявитель отмечает, что в законодательстве таких стран, как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Узбекистан и Республика Беларусь устанавливается определенный срок для обжалования со дня вручения копии приказа об увольнении, а именно со дня получения соответствующего документа.

Однако только в Кыргызской Республике прописана норма об обжаловании увольнения таким образом, что в ней отсутствует конкретная процедура письменного ознакомления работника с приказом об увольнении, а также нет обязательства со стороны работодателя о вручении ему копии приказа, соответственно, невозможно зафиксировать и определить точный момент, с которого нужно отсчитывать срок обжалования.

На основании изложенного, субъект обращения просит признать оспариваемую статью противоречащей Конституции Кыргызской Республики.

Коллегия судей, изучив ходатайство Асанбаева С. и приложенные к нему материалы, заслушав информацию судьи Бобукеевой М.Р., проводившей на основании части 2 статьи 28 конституционного Закона «О Конституционной палате Верховного суда Кыргызской Республики» проверку обращения, пришла к следующим выводам.

В силу презумпции конституционности нормативных правовых актов, постановка вопроса об их неконституционности возможна лишь при наличии

убедительных доводов правового характера, вызывающих сомнения в их конституционности.

В соответствии с требованиями пункта 9 части 3 статьи 25 конституционного Закона «О Конституционной палате Верховного суда Кыргызской Республики» в обращении должны быть указаны позиция обращающегося по поставленному им вопросу и его правовое обоснование со ссылкой на соответствующие нормы Конституции. Другими словами, между предметом регулирования оспариваемой нормы и конституционным установлением должна непременно прослеживаться неразрывная системная связь.

Данное требование означает, что доводы заявителя должны носить не фактологический, а правовой характер, находиться в системной связи с конституционными установлениями и вызывать очевидное сомнение в конституционности регулятивного воздействия оспариваемой им нормы права.

Однако в представленном обращении системная связь между оспариваемыми нормами и положениями Конституции подкреплены доводами, связанными с правоприменительной практикой и требуют исследования фактических обстоятельств дела, соответственно их решение относится к компетенции судов общей юрисдикции.

Так, в частности, часть 1 статьи 414 Трудового кодекса предусматривает право работника обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров по спорам об увольнении - в течение 2 месяцев со дня ознакомления с приказом об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

В свою очередь, согласно статье 66 указанного Кодекса работодатель обязан выдать не позднее чем в пятидневный срок по письменному заявлению работника, в том числе бывшего, надлежаще заверенные копии документов, связанные с работой (приказы о приеме на работу, переводах на

другую работу, увольнении с работы, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и периоде работы в данной организации и другие).

При этом частью 5 статьи 414 Трудового кодекса установлено, что при пропуске по уважительным причинам указанных сроков они могут быть восстановлены соответственно комиссией по трудовым спорам и судом.

Таким образом, коллегия судей отмечает, что приведенные доводы не могут служить основаниями принятия обращения к производству в соответствии со статьей 24 конституционного Закона «О Конституционной палате Верховного суда Кыргызской Республики».

На основании вышеизложенного, руководствуясь частью 2, пунктом 1 части 3, частью 5 статьи 28 конституционного Закона «О Конституционной палате Верховного суда Кыргызской Республики», коллегия судей Конституционной палаты Верховного суда Кыргызской Республики

#### **О П Р Е Д Е Л И Л А:**

1. Отказать в принятии к производству ходатайство Султаналиева Марата Бакаевича, представляющего интересы Асанбаева Сейитгазы, о проверке конституционности статьи 414 Трудового кодекса Кыргызской Республики.

2. Возвратить представленные материалы заявителю.

3. Настоящее определение может быть обжаловано в Конституционную палату Верховного суда Кыргызской Республики.

Коллегия судей:

М.Р. Бобукеева

М.Ш. Касымалиев

К.Дж. Кыдырбаев