

по правилам, действовавшим до этого момента, признаются юридическими действительными, их повторная регистрация осуществляется по желанию правообладателей. Таким образом, признание юридической действительности состоявшихся ранее актов государственной регистрации свидетельствует о признании и подтверждении государством возникновения, ограничения (обременения), перехода или прекращения соответствующих прав на недвижимое имущество и позволяет рассматривать данные о совершенной регистрации в качестве доказательства существования зарегистрированного права. Это означает, что правообладатели могут свободно владеть и пользоваться недвижимым имуществом без осуществления государственной регистрации в порядке, предусмотренном Законом о государственной регистрации. Государственная регистрация таких прав проводится по желанию правообладателей.

**Принцип учетности.** Данный принцип означает, что все документы, являющиеся носителем юридически значимой информации, а также имеющие непосредственное отношение к содержанию Государственного банка данных «Регистр недвижимости», подлежат учету и хранению. Ст. 12. Закона о государственной регистрации «Состав правового кадастра» определяет, что Правовой кадастр состоит из: 1) книги учета документов, поступающих на регистрацию; 2) регистрационной книги; 3) книги учета запросов на предоставление сведений из правового кадастра; 4) регистрационных дел; 5) книги учета сведений о зарегистрированных правах (обременениях) на гражданские воздушные суда, морские суда, суда внутреннего водного плавания, суда плавания "река-море"; 6) информационной системы.

Ст. 13. Закона о государственной регистрации «Книга учета документов, поступающих на государственную регистрацию» подчеркивает, что:

1. Книга учета документов, поступающих на государственную регистрацию, ведется регистрирующими органами в целях учета и установления приоритета между заявлениями, поданными на государственную регистрацию возникновения, изменения или прекращения прав (обременения прав) на недвижимое имущество и иных объектов регистрации.

2. Приоритет между заявлениями, внесенными в книгу учета документов, поступающих на государственную регистрацию, устанавливается по дате, часу и минуте подачи заявления на государственную регистрацию.

3. Форма, содержание и порядок ведения книги учета документов, поступающих на государственную регистрацию, определяется уполномоченным органом [4].

Итак, нами рассмотрены основные принципы государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним. Закрепление вышеизложенных принципов в законе, введение единого порядка государственной регистрации продиктовано необходимостью обеспечения прочного и надежного рыночного оборота недвижимости, который немислим без государственных гарантий зарегистрированных прав на недвижимое имущество.

1. Алексеев С.С. Право: азбука - теория - философия: Опыт комплексного исследования. - Москва: Издательская группа НОРМА – ИНФРА, 1998.

2. Свердлык Г.А., Страунинг Э.Л. Защита и самозащита гражданских прав: учебное пособие. - М.: Лекс-Книга, 2002.

3. Общая теория государства и права: Академический курс в 3-х томах. - Т. 2. - Москва, 2009.

4. Закон Республики Казахстан от 26.07.2007, № 310-III «О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним» // Параграф. www.zakon.kz

5. Кодекс Республики Казахстан от 27.12.1994 года «Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть)» // Параграф. www.zakon.kz

6. Мейер Д.И. Русское гражданское право: В 2-х ч. / под ред. Вицына А.И. По испр. и доп. 8- му изд. - 1902. - Москва: Статус, 1997.

\*\*\*

Автор осы бапта мемлекеттік тіркеудің негізгі қағидаларын баяндайды Қазақстан Республикасының заңы бойынша оған жылжымайтын мүлік.

\*\*\*

In given article legal principles of the state registration of the rights to real estate are stated, the general characteristic is given.

*М. Акимбекова*

## РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ

Судебная защита представляет собой универсальную форму защиты нарушенных прав. Гарантированное Конституцией РК право на судебную защиту служит гарантией в отношении всех других конституционных прав и свобод, в том числе прав и свобод в сфере труда. Такое право по

своей природе универсально и не подлежит никаким ограничениям. Оно гарантировано каждому: гражданам РК, иностранцам, лицам без гражданства. Наличие иных форм защиты не лишает права на судебную защиту. Такое право обеспечивается всеми судами, предусмотренными судебной системой Республики Казахстан. Право обращения субъектов трудового спора в суд предусмотрено также нормами Трудового кодекса РК, Гражданского процессуального кодекса РК и иными законами. Статья 37 Конституции РК закрепляет право на индивидуальные трудовые споры с использованием установленных законами способов их разрешения, в том числе и в судебном порядке.

В судебном порядке может быть рассмотрен любой индивидуальный трудовой спор, поскольку досудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам не является обязательным ни для одной категории индивидуальных трудовых споров. Таким образом, индивидуальный трудовой спор рассматривается в судебном порядке в случаях, если работник обратился в суд, минуя комиссию по трудовым спорам.

Под подсудностью в гражданском процессуальном праве понимается предметные полномочия конкретного суда первой инстанции по рассмотрению и разрешению гражданских дел, подведомственных судам. [1, с.284 ] В соответствии с частью первой статьи 47 Конституции РК «никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом».

Трудовые споры подлежат рассмотрению в судах общей юрисдикции по общим правилам за несколькими исключениями. Иски предъявляются в суд по месту нахождения ответчика, т.е. по юридическому или фактическому местоположению юридического лица – работодателя. Рассмотрение в суде индивидуальных трудовых споров отличается от рассмотрения иных гражданско-правовых споров, поскольку характеризуется рядом процессуальных особенностей. [2, с. 488] К ним относятся следующие. Во-первых, правом на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора обладает в первую очередь работник. Он может, как первоначально обратиться в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, за разрешением любого индивидуального трудового спора, так и обжаловать решение комиссии по трудовым спорам в судебном порядке, если он первоначально обратился в комиссию, но ее решение его не устроило. Работодатель также наделен правом обращения в суд, во-первых, с заявлением о возмещении работником причиненного ему ущерба, во-вторых, в случае, если он не согласен с решением, принятым комиссией по трудовым спорам по заявлению работника, и хочет его обжаловать в судебном порядке. От имени работников и работодателей обратиться в суд и защищать их интересы в суде могут их представители, в том числе законные. Законные представители являются такими в силу закона, предъявляют суду документы, удостоверяющие их статус и полномочия, и имеют право совершать от имени представляемых ими лиц все процессуальные действия, право совершения которых принадлежит представляемым, с ограничениями, предусмотренными законом. Представители работников и работодателей, не являющиеся таковыми в силу закона, действуют на основании доверенности, выданной им и оформленной в соответствии с законом; при этом право такого представителя на подписание заявления, предъявление его в суд и на совершение других отдельных указанных в законе процессуальных действий должно быть специально оговорено в доверенности, выданной представляемым лицом.

Еще одна особенность рассмотрения индивидуальных трудовых споров связана с тем, что в соответствии со статьями 19 и 30 Трудового кодекса РК вступать в трудовые отношения, по общему правилу, имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет. Кроме того, в указанных в Трудовом кодексе РК случаях этот возраст может быть снижен до пятнадцати и даже до четырнадцати лет, а в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию (ст. 30 ТК РК). Таким образом, появляется большая категория работников, обладающих правом лично выполнять трудовую функцию, то есть обладающих способностью своими действиями выполнять свои трудовые обязанности, но не обладающих процессуальной дееспособностью. В соответствии с частями 1 и 2 статьи 46 Гражданского процессуального кодекса РК гражданская процессуальная дееспособность, то есть способность своими действиями осуществлять процессуальные права, выполнять процессуальные обязанности и поручать ведение дела в суде представителю, принадлежит в полном объеме гражданам, достигшим возраста восемнадцати лет, и организациям; несовершеннолетний может лично осуществлять свои процессуальные права и выполнять процессуальные обязанности в суде со времени вступления в брак или объявления его полностью дееспособным (эмансипации). Однако

эмансипация не является обязательным требованием для вступления в трудовые отношения ни для одной категории несовершеннолетних работников, не достигших возраста восемнадцати лет. Часть 3 указанной статьи содержит положение, согласно которому «права, свободы и законные интересы несовершеннолетних в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, а также граждан, ограниченных в дееспособности, защищают в процессе их законные представители», но «суд обязан привлекать к участию в таких делах самих несовершеннолетних, а также граждан, ограниченных в дееспособности», а часть 4 названной статьи – положение, согласно которому «в случаях, предусмотренных законом, по делам, возникающим из гражданских, семейных, трудовых, публичных и иных правоотношений, несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет вправе лично защищать в суде свои права, свободы и законные интересы», «но суд вправе привлечь к участию в таких делах законных представителей несовершеннолетних». Некоторые авторы полагают, что при вступлении в трудовое правоотношение с работодателем на основе трудового договора несовершеннолетние работники в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет «могут в трудовом споре занимать процессуальное положение стороны, лично защищать в суде свои трудовые права и охраняемые законом интересы» [3, с. 490], «поскольку в соответствии с трудовым законодательством они могут состоять в трудовых отношениях» [4]. Однако, Гражданский процессуальный кодекс РК предусматривает возможность несовершеннолетних в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет лично защищать в суде свои права, свободы и законные интересы только в том случае, если это предусмотрено законом. Трудовой кодекс РК не содержит подобных положений. Статья 22 Трудового кодекса РК признает за всеми работниками право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, однако нигде в Кодексе не указано, что несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет вправе делать это лично, своими действиями.

Таким образом, в соответствии с законом, при обращении работника в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет в суд в защиту своих трудовых прав нет оснований для применения части 4 статьи 46 Гражданского процессуального кодекса РК, и защищать трудовые права и законные интересы несовершеннолетних в суде должны их законные представители, а сами несовершеннолетние работники должны привлекаться судом к участию в таких делах в соответствии с частью 3 статьи 46 Гражданского процессуального кодекса РК. При этом, в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 154 ГПК РК, подача искового заявления недееспособным лицом (здесь речь идет о процессуальной дееспособности) является основанием для возвращения искового заявления, что означает снижение гарантий судебной защиты трудовых прав лиц в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет. Учитывая изложенное выше, с нашей точки зрения, Трудовой кодекс РК следовало бы дополнить положениями, позволяющим защищать несовершеннолетним в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет свои трудовые права в судебном порядке самостоятельно.

Несовершеннолетние в возрасте до четырнадцати лет, согласно статье 46 ГПК РК, самостоятельно защищать свои права в суде не вправе. Их права, свободы и законные интересы защищают в процессе их законные представители – родители, усыновители, опекуны, попечители и иные лица, которым это право предоставлено федеральным законом. Данная категория несовершеннолетних не наделена и правом подписывать самостоятельно трудовой договор, даже с согласия законных представителей; от их имени трудовой договор подписывают родители или опекуны.

Следует отметить, что при расторжении трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя Трудовой кодекс РК предусматривает дополнительную гарантию защиты прав несовершеннолетних работников – в административном порядке. К процессуальным особенностям следует отнести сроки, установленные для обращения в суд.

Трудовые дела рассматриваются и разрешаются в срок до двух месяцев с момента поступления заявления в суд. Только дела о восстановлении на работе рассматриваются и разрешаются в срок до одного месяца (ст. 174 ГПК). На наш взгляд, отсутствие в Трудовом кодексе Республики Казахстан статьи о сроках обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, а также рассмотрение и разрешение трудовых споров в суде наравне с другими гражданскими спорами в полной мере не решает проблему защиты трудовых прав работников.

На практике складываются ситуации, когда стороны трудового договора, зачастую работник, зная об отсутствии каких-либо сроков обращения в суд, не торопится получить на руки документы, подтверждающие нарушение его трудовых прав, в кратчайшие сроки, за чем, безусловно, последуют: утрата доказательств, отсутствие свидетелей, участников процесса и т.п. Расхолаживается также и работодатель, который не вовремя вручает копии приказа об увольнении, трудовую книжку, несвоевременно делает в ней запись и готовит другие необходимые работнику документы. Утрата

доказательств при отсутствии сроков обращения в суд в конечном итоге приведет к невозможности объективно разобраться в сути дела и вынести суду правильное решение. Следовательно, необходимо в Трудовой кодекс Республики Казахстан восстановить статью следующего содержания: «Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки» (такая запись имеется в ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 242 Трудового кодекса Республики Беларусь, ст. 362 Трудового кодекса Кыргызской Республики).

К сожалению, в главе 15 Трудового кодекса Республики Казахстан абсолютно ничего не говорится о рассмотрении индивидуальных трудовых споров в суде. Не решает проблемы и то обстоятельство, что теперь работник может по своему выбору обращаться за рассмотрением трудовых споров либо в согласительную комиссию, либо в суд, из чего вытекает, что стороны могут обходиться и без предварительного ведения переговоров. Полагаем, что согласительная комиссия должна быть обязательным первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих между работником и работодателем, за исключением споров, непосредственно рассматриваемых районными судами. Так, трудовые кодексы ряда стран СНГ признают комиссию по трудовым спорам обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров (например, ст. 236 Трудового кодекса Белоруссии).

На наш взгляд, нельзя подходить к рассмотрению и разрешению трудовых споров так же, как к гражданским спорам, ибо область социально-трудовых отношений имеет свою специфику и нуждается в защите по своим особым правилам, установленным либо в Трудовом Кодексе, либо в ГПК. Выделение трудовых споров в качестве особой категории гражданско-правовых споров в науке объясняется, с одной стороны, своеобразием фактических отношений, лежащих в основе спора, и с другой стороны - спецификой самой отрасли трудового права. Трудовые отношения регулируются особой отраслью права, имеющей самостоятельный предмет, свой собственный метод и обособленную систему источников права. Именно этими обстоятельствами в первую очередь объясняется выделение учеными трудовых споров в качестве самостоятельной категории гражданско-правовых споров. При рассмотрении трудовых споров юрисдикционные органы учитывают специфику трудовых и сопутствующих им правоотношений и разрешают споры в соответствии с источниками трудового права.

Третья особенность обусловлена самим материальным правовым отношением, из которого возникает спор. Процессуальное положение сторон и других участников гражданского процесса, их права и обязанности определены Гражданским процессуальным кодексом РК. Сторонами индивидуального трудового спора являются работник и работодатель, сторонами гражданского процесса – истец и ответчик. По трудовым делам истцом всегда будет являться работник, а ответчиком – работодатель, за исключением единственного случая, когда работодатель обращается в суд с иском о возмещении материального ущерба причиненного работником. В последнем случае истцом будет работодатель, а ответчиком – работник.

Разрешение индивидуальных трудовых споров рассматривается в судах общей юрисдикции по правилам гражданского судопроизводства (п.3 Нормативного постановления Верховного суда РК №9 от 19.12.2003 года «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»). Одним из основных принципов современного гражданского процесса является состязательность сторон. Именно сами спорящие стороны противопоставлены друг другу в соответствии со своими интересами, поэтому судебное разбирательство дела происходит в форме спора между ними, бремя доказывания возложено Законом на сами стороны (ст.65. ГПК РК).

Применительно к трудовым спорам объектом судебного доказывания являются сведения о фактах, обосновывающие требования и возражения сторон, вытекающие из трудовых правоотношений. Особенности доказывания по трудовым спорам определяются характером и видом спорного правоотношения. В отличие от общего принципа распределения обязанностей по доказыванию в гражданском процессе, в соответствии с которым обязанность по доказыванию лежит в равной мере на обеих сторонах спора, распределение обязанностей по судебному доказыванию в трудовом споре имеет свои особенности. В судебной практике, при рассмотрении данной категории дел, в целях соблюдения принципа полноты и всесторонности исследования обстоятельств, имеющих значение для дела, происходит вынужденное отступление от общего принципа с возложением большей части доказывания на работодателя.

Серьезного подхода также требует вопрос о немедленном исполнении некоторых решений и постановлений по трудовым делам, поскольку статья 237 ГПК, которая констатирует только факт необходимости немедленного решения суда о восстановлении на работе; о присуждении работнику

заработной платы, но не свыше чем за три месяца; о возмещении вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, а также потерей кормильца, но не более чем за три месяца, недостаточно полно защищает интересы работников. Из этой статьи, например, не видно, каким образом восстанавливается работник: на прежней или другой работе, на прежнем или ином рабочем месте, с сохранением или без сохранения существенных условий труда. А если организации, где ранее работал работник, уже нет (ликвидирована либо преобразована), тогда как быть? В каком размере и кем оплачивается вынужденный прогул или выполнение нижеоплачиваемой работы, не говоря уже о возмещении морального вреда? Эти и другие вопросы, связанные с неблагоприятными последствиями, связанными с незаконными переводами и увольнениями, должны найти отражение в новом Трудовом кодексе Республики Казахстан.

1. Баймолдина З.Х. Гражданское процессуальное право Республики Казахстан. Том 1- Алматы: КазГЮА, 2001.
2. Трудовое право России // Под ред. А.М. Куренного. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательский дом «Правоведение», 2008.
3. Трудовое право России // Под ред. А.М. Куренного. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательский дом «Правоведение», 2008.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с учетом Постановления КС РФ от 15.03.2005 № 3-П // Под ред. Л.Н. Анисимова. – М., ЗАО Юстицинформ, 2006. // СПС КонсультантПлюс.

*Е.С. Бидакметов*

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

После становления Республики Казахстан как суверенного и независимого государства твердо встал на путь развития рыночных отношений. Переход к рыночным отношениям и обусловленный рядом причин породили следующие экономические и юридические проблем занятости населения. На основе формирующих правовых отношений занятости важными принципами являются принципы добровольности выбора и свободы каждым своей способности к труду в той или иной сфере трудовой деятельности по законодательству Республики Казахстан. «Казахстан-2030. Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев» из послания Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана, где определена стратегия развития Казахстана до 2030 года, указывается, что актуальной задачей данного периода является решение вопросов занятости и бедности. [1]

В частности рассматриваются вопросы по внедрению системы микрокредитов, по развитию малого и среднего бизнеса, а также по приоритетному развитию трудоемких отраслей и активного привлечения в них иностранных инвестиций и национального капитала. Кроме всего перечисленного рассматривается вопрос жесткого подхода к проблемам занятости при договорах и контрактах, бюджетных закупках, развития общественных работ, прежде всего строительства дорог и лесопосадок, снятие всех ненужных административных барьеров на пути частного предпринимательства, энергичное развитие сферы услуг и особенно туризма. Правительством Республики Казахстан в 1996 г. утверждена Концепция государственной политики занятости населения [2], кроме этого, ежегодно разрабатывается Республиканская программа содействия занятости населения. В них делается акцент на сочетание государственного регулирования с формированием свободного рынка труда.

В этой связи следует заметить, что правовые средства, направленные на развитие занятости населения, должны быть тесно увязаны с общими правовыми механизмами, опосредующими развитие государства, поскольку они включаются в единую систему правовых средств регулирования. Эти меры должны учитывать существование рынка труда, товарный характер рабочей силы. Стимулирование занятости населения должно происходить прежде всего за счет расширения производства, создания новых производств, наиболее выгодных в условиях Казахстана.

Обстоятельное исследование проблем занятости в работах О.М. Медведева посвящено, в основном, вопросам возникновения и прекращения занятости граждан на основе российского законодательства. В Казахстане некоторые проблемы занятости рассматривались Е.Н. Нурғалиевой. Вместе с тем комплексного исследования правовых проблем занятости по Конституции Республики Казахстан, закрепившей право на свободу труда и свободу предпринимательской деятельности, не проводилось, а законодательство о занятости населения нуждается в совершенствовании. Все это делает актуальным исследование проблем занятости населения. Если сделать сравнительный анализ по законодательству регулируемые отношения занятости населения можем определить следующие закономерности развития и становления государства в сфере занятости населения. Что касается на