О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров

Утративший силу

Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9. Утратило силу нормативным постановлением Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1.

Сноска. Утратило силу нормативным постановлением Верховного Суда РК от 28.11.2024 № 1 (вводится в действие со дня первого официального опубликования).

Исходя из результатов обобщения судебной практики, в целях обеспечения единства практики применения судами норм трудового законодательства, а также учитывая вопросы, возникающие у судов при рассмотрении данной категории дел, пленарное заседание Верховного Суда Республики Казахстан постановляет дать следующие разъяснения.

1. Закрепленное статьей 13 Конституции Республики Казахстан (далее - Конституция) право каждого на судебную защиту своих прав и свобод распространяется и на участников трудовых правоотношений.

2. Трудовые отношения отдельных категорий лиц регулируются не только нормами Трудового кодекса Республики Казахстан (далее - Трудовой кодекс), но и специальными законодательными актами (о правоохранительной службе, о воинской службе и статусе военнослужащих, о государственной службе, об органах внутренних дел и другими).

Правоотношения сторон трудового договора, кроме оговоренных в нем условий, регулируются коллективным договором, иными соглашениями сторон и актами работодателя, не противоречащими нормам трудового законодательства.

При рассмотрении трудовых споров возникших из правоотношений, не урегулированных специальными нормативными правовыми актами, судам надлежит руководствоваться нормами Трудового кодекса.

Если условия труда отдельных категорий работников, регулируемые другими нормативными правовыми и иными актами, ухудшают положение этих работников по сравнению с условиями, предусмотренными Трудовым кодексом, то при разрешении трудового спора подлежат применению последние с учетом положения пункта 4 статьи 8 Трудового кодекса и иерархии нормативных правовых актов, установленной статьей 10 Закона Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 180-V "О правовых актах".

3. Индивидуальные трудовые споры по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, вытекающие из предусмотренных Трудовым кодексом трудовых договоров, коллективных договоров и актов работодателя, рассматриваются согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам либо при неисполнении решений согласительных комиссий – судами, за исключением субъектов малого предпринимательства, домашних работников, руководителей исполнительного органа юридического лица и других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, а также единоличного исполнительного органа юридического лица.

Кроме того, при применении в судебной практике введенных с 1 января 2016 года норм о рассмотрении согласительными комиссиями индивидуальных трудовых споров в досудебном порядке следует учитывать положения пункта 3 статьи 8, статей 143, 144 и других положений Трудового кодекса о том, что труд отдельных категорий работников, в том числе состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов, государственных служащих регулируется Трудовым кодексом с особенностями, предусмотренными специальными законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, которыми не предусмотрена возможность рассмотрения индивидуальных трудовых споров согласительными комиссиями. В связи с этим на указанные отдельные категории работников положения статьи 159 Трудового кодекса не распространяются.

Согласительными комиссиями рассматриваются индивидуальные трудовые споры по вопросам, возникающим в процессе применения трудового законодательства при регулировании трудовых отношений, отношений, непосредственно связанных с трудовыми, по вопросам социального партнерства, а также безопасности и охраны труда.

Согласно статье 159 Трудового кодекса обращение работников или лиц, ранее состоявших в трудовых отношениях, либо работодателя в согласительную комиссию является обязательной стадией досудебного порядка урегулирования возникшего между ними индивидуального трудового спора. Если сторона индивидуального трудового спора не согласна с решением согласительной комиссии в целом или в части, спор считается неурегулированным, и сторона, не согласная с решением согласительной комиссии, как и в случае неисполнения решения согласительной комиссии, вправе обратиться за разрешением трудового спора в суд.

В соответствии с пунктом 4 статьи 159 Трудового кодекса заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи.

Не регламентированные нормами главы 15 Трудового кодекса вопросы создания и формирования состава согласительной комиссии, процедуры обязательной регистрации заявлений субъектов обращения в согласительную комиссию, порядок ее работы могут быть предусмотрены в коллективном договоре либо ином заключенном между работодателем и представителями работников отдельном соглашении, совместно утвержденном ими положении.

4. Для обращения в согласительную комиссию или в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров статьей 160 Трудового кодекса предусмотрены следующие сроки: по спорам о восстановлении на работе – один месяц со дня вручения копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию, а для обращения в суд – два месяца со дня вручения копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора; по другим трудовым спорам – один год с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о медиации по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия согласительной комиссии до ее создания.

Исходя из положений пункта 2 статьи 13 Конституции и статьи 159 Трудового кодекса, даже в случае пропуска стороной индивидуального трудового спора срока обращения в согласительную комиссию, предусмотренного статьей 160 Трудового кодекса, ее заявление должно быть рассмотрено согласительной комиссией с вынесением решения, что в дальнейшем позволит стороне, не согласной с этим решением, реализовать свое право обращения с иском в суд.

Законом не исключено право восстановления согласительной комиссией пропущенного субъектом обращения срока подачи заявления в согласительную комиссию для урегулирования спора в досудебном порядке. В то же время, пропуск этого срока может служить самостоятельным основанием для вынесения согласительной комиссией решения об отказе в удовлетворении заявления без разбирательства по обстоятельствам спора.

Для участников трудовых правоотношений, которые вправе в соответствии с Трудовым кодексом обратиться в суд без обращения в согласительную комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, установлены следующие сроки:

по спорам о восстановлении на работе - три месяца со дня вручения копии акта работодателя о прекращении трудового договора;

по другим трудовым спорам - один год с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Установив, что сроки, предусмотренные статьей 160 Трудового кодекса, пропущены по уважительной причине, в резолютивной части решения суд должен указать об этом и разрешить спор по существу. Срок давности обращения применяется судом только по заявлению стороны в споре, сделанному до вынесения судом решения.

Если судом будет установлено, что трудовые права истца нарушены, но им без уважительных причин пропущен срок обращения в суд по рассмотрению индивидуального трудового спора, предусмотренный Трудовым кодексом, то суд в мотивировочной части решения указывает о нарушении этих прав и в связи с пропуском срока обращения отказывает в удовлетворении иска.

Суд не связан с выводами согласительной комиссии и индивидуальный трудовой спор разрешается по существу в пределах заявленных истцом требований.

5. Иски по спорам, вытекающим из трудовых правоотношений, подлежат предъявлению в суд по общим правилам гражданского судопроизводства по месту нахождения ответчика - органа юридического лица или по месту жительства работодателя физического лица, выступающего ответчиком в споре.

При предъявлении исков по месту нахождения филиала или представительства в порядке, предусмотренном частью третьей статьи 30 ГПК, ответчиками могут быть только юридические лица.

6. В соответствии со статьей 33 Трудового кодекса допуск к работе лица осуществляется только после заключения трудового договора.

В случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несет ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан. В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник фактически приступил к работе.

В случае, когда работник или работодатель (заказчик либо исполнитель) не имеет возможность подтвердить наличие трудовых отношений документально, спор по поводу наличия либо отсутствия трудовых отношений между сторонами может быть разрешен в судебном порядке без обращения в согласительную комиссию.

7. Судам надлежит разграничивать гражданско-правовые отношения от трудовых правоотношений.

О характере трудовых отношений могут свидетельствовать обстоятельства, когда работник лично выполняет работу (трудовую функцию) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности, с подчинением

трудовому распорядку, а работодатель выплачивает ему заработную плату за труд.

8. Согласно статье 146 Трудового кодекса труд работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза, регулируется Трудовым кодексом с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 211-V "О профессиональных союзах" (далее – Закон о профсоюзах).

В соответствии с пунктами 1, 2, 3 статьи 26 Закона о профсоюзах члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются. Не освобожденный от основной работы руководитель (председатель) профсоюзного органа не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы, допускается при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого эти лица являются, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица. С не освобожденным от основной работы руководителем (председателем) профсоюзного органа не может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица.

Учет мотивированного мнения профсоюзного органа при издании акта работодателя о наложении дисциплинарного взыскания и расторжении трудового договора по инициативе работодателя с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, производится в порядке, предусмотренном коллективным договором.

При разрешении спора о законности расторжения трудового договора по инициативе работодателя или привлечении к дисциплинарной ответственности, судам следует разграничивать понятия "член профсоюза" и "член выборного профсоюзного органа". Законодательство требует получения мотивированного мнения профсоюзного органа профессионального союза только в отношении членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы. Работодатель обязан получить мотивированное мнение профсоюзного органа

профессионального союза при издании приказа о расторжении трудового договора по инициативе работодателя и привлечении к дисциплинарной ответственности.

Отсутствие мотивированного мнения органа профессионального союза на момент расторжения трудового договора по инициативе работодателя или привлечения к дисциплинарной ответственности члена выборного профсоюзного органа, не освобожденного от основной работы, является безусловным основанием для удовлетворения иска о восстановлении на работе, поскольку мотивированное мнение должно быть получено до издания приказа.

9. В силу статьи 38 Трудового кодекса перевод работника на другую работу допускается с согласия работника, оформляется путем внесения соответствующих изменений в трудовой договор с дальнейшим изданием акта работодателя.

При изменении условий труда работодатель обязан письменно уведомить работника не позднее чем за пятнадцать календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления . Уведомление об изменении условий труда вручается работникам только в связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у работодателя, и изменение условий труда работника допускается при продолжении им работы в соответствии с его специальностью, должностью или профессией, соответствующей квалификации. В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда либо при наличии акта об отсутствии письменного отказа работника трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 Трудового кодекса.

10. В акте работодателя в соответствии с Трудовым кодексом должно быть указано основание для прекращения трудового договора. В этой связи судам следует признавать недействительным акт работодателя о прекращении или расторжении трудового договора и уже затем разрешать вопрос восстановления работника на работе.

11. Разрешая спор о законности увольнения работника судам следует разграничивать последствия заключения трудового договора на определенный или неопределенный срок.

В случае прекращения трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, уведомление и (или) акт работодателя о прекращении трудового договора в связи с истечением его срока вручается (подается) одной из сторон трудового договора не позднее последнего рабочего дня (смены).

При прекращении трудового договора, заключенного на время выполнения определенной работы, на время замещения временно отсутствующего работника, на время выполнения сезонной работы уведомление о прекращении трудового договора не требуется.

Трудовой кодекс ограничивает право работодателя прекращать или расторгать трудовой договор в период временной нетрудоспособности работника только по двум основаниям, а именно: прекращение трудового договора при отказе работника от продолжения трудовых отношений (статья 58 Трудового кодекса) и расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 52, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 18), 20) и 23) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса.

В отношении беременных женщин со сроком беременности двенадцать и более недель, а также работников, имеющих ребенка в возрасте до трех лет, усыновивших (удочеривших) ребенка, и пожелавших использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, продление трудового договора обязательно для работодателя. При предоставлении работником, относящимся к названной категории, подтверждающих документов, дающих право на продление срока трудового договора, работодатель обязан продлить трудовой договор по день окончания отпуска по уходу за ребенком, продолжительность которого определяется письменным заявлением работника. Днем прекращения трудового договора является день окончания отпуска по уходу за ребенком.

При этом необходимо учитывать, что указанные обязанности работодателя не распространяются в отношении работника, с которым заключен трудовой договор на время замещения временно отсутствующего работника.

В случаях, когда по истечении срока действия договора, впервые заключенного на определенный срок, он не был прекращен, работник продолжал выполнять с ведома работодателя прежнюю работу и ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, такой договор считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен.

Трудовой кодекс ограничивает право работодателя на повторное продление срочного трудового договора более двух раз. При дальнейшем продолжении трудовых отношений трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Данное правило не распространяется на предусмотренные пунктом 5 статьи 30 Трудового кодекса случаи продолжения трудовых отношений с лицами, достигшими пенсионного возраста.

12. Исследуя вопрос о соблюдении сроков расторжения трудового договора, судам надлежит учитывать, что:

при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, работодатель обязан письменно уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за один месяц, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления, за исключением расторжения трудового договора по подпункту 3) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса. По данному основанию, работодатель обязан письменно уведомить работников о расторжении трудового договора за пятнадцать рабочих дней, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления.

Следует отметить, что срок уведомления о расторжении трудового договора может быть заменен выплатой заработной платы, пропорциональной неотработанному сроку, только при расторжении трудового договора по подпункту 3) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса;

при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, расторжение договора может быть произведено до истечения срока уведомления с письменного согласия работника;

при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктом 3) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, в уведомлении работодатель обязан указать причины, послужившие основанием для расторжения трудового договора;

при отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор по подпункту 7) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, уведомив работника в письменной форме, с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора.

Неудовлетворительный результат испытания должен подтверждаться объективными данными, связанными лишь с квалификацией работника поручаемой работе. Следовательно, никакие другие обстоятельства не могут служить основанием расторжения трудового договора по данному основанию. День вручения (подачи) уведомления о непрохождении испытания с указанием причин, послуживших основанием для прекращения трудовых отношений, является днем издания акта работодателя о расторжении трудового договора;

при расторжении трудового договора по инициативе работника в порядке, предусмотренным статьей 56 Трудового кодекса, работник обязан не менее чем за один месяц письменно уведомить об этом работодателя, за исключением

случаев, предусмотренных пунктом 3 статьи 56 Трудового кодекса. В трудовом договоре допускается установление более длительного срока уведомления работником работодателя о расторжении трудового договора. При наличии в трудовом договоре более длительного срока уведомления работник обязан уведомить работодателя в срок, согласованный сторонами трудового договора, если стороны не пришли к согласию о сокращении срока уведомления. В срок уведомления о расторжении трудового договора входит как отработанное, так и неотработанное работником время (например, нахождение в отпуске, период временной нетрудоспособности и т.п.);

уведомление о предстоящем расторжении трудового договора может быть отозвано по соглашению сторон в течение срока уведомления;

расторжение трудового договора до истечения срока уведомления допускается только с письменного согласия работодателя;

расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда уведомление о расторжении договора исходило от самого работника и являлось его добровольным волеизъявлением.

По истечении срока уведомления Трудовой кодекс возлагает обязанность на работодателя по оформлению расторжения трудового договора, т.е. своевременного издания приказа и ознакомления работника с приказом и вручением его копии либо направлению письмом с уведомлением в течение трех рабочих дней со дня издания приказа.

13. Рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией работодателя (юридического лица), прекращения деятельности работодателя (физического лица), сокращения численности или штата работников (подпункты 1) и 2) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса), суды обязаны проверить ликвидирована ли организация (юридическое лицо), прекращена ли деятельность работодателя (физического лица), произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников, соблюден ли предусмотренный законодательными актами порядок высвобождения работников, не приняты ли на их место другие лица.

При разграничении понятий "ликвидация" и "реорганизация" судам следует руководствоваться нормами Гражданского кодекса Республики Казахстан (далее - ГК), учитывая, что согласно статье 47 ГК смена собственника или реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации – работодателя не прекращает действие трудовых отношений. Расторжение в этом случае трудового договора по инициативе работодателя возможно только при действительном сокращении численности или штата работников.

Рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи со снижением объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшем ухудшение экономического состояния работодателя (подпункт 3) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса), суды обязаны проверить соблюден ли работодателем установленный законом порядок расторжения трудового договора по данному основанию. О предстоящем расторжении трудового договора по данному основанию работодатель обязан письменно уведомить работников за пятнадцать рабочих дней, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления. По соглашению сторон срок уведомления может быть заменен выплатой заработной платы, пропорциональной неотработанному сроку. В уведомлении работодатель обязан указать причины, послужившие основанием для расторжения трудового договора.

Расторжение трудового договора по данному основанию возможно при одновременном соблюдении следующих условий:

закрытие структурного подразделения (цеха, участка);

отсутствие возможности перевода работника на другую работу;

письменное уведомление не менее чем за один месяц представителей работников с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора (наличие непосредственной связи между экономическими изменениями у работодателя и необходимостью расторжения трудового договора).

Следовательно, трудовой договор может быть расторгнут только при наличии совокупности определенных законом условий.

Работодатель должен доказать свою финансовую несостоятельность, предоставить доказательства ухудшения экономического состояния путем предоставления финансовых документов, подтверждающих снижение объема производства. Такими доказательствами могут быть заключения аудиторов, досрочное завершение объемов работ согласно гражданско-правовым договорам, что подтверждает снижение объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшее ухудшение экономического состояния работодателя.

Учитывая, что инициатива расторжения трудового договора исходит от работодателя, обязанность предоставления таких доказательств возлагается на него.

14. Суды должны учитывать, что в случае упразднения (ликвидации) государственного органа административным государственным служащим производится выплата выходного пособия в размере четырех среднемесячных заработных плат при наличии стажа государственной службы не менее трех лет

за счет средств государственного органа, который передает функции, полномочия и (или) штатные единицы, либо предлагается государственная должность в случаях, указанных в настоящем пункте.

При реорганизации государственного органа руководством вновь образованного государственного органа предлагается государственная должность административным государственным служащим реорганизованного государственного органа в соответствии с их квалификацией.

Государственным органом, которому переданы функции, полномочия и (или) штатные единицы другого государственного органа, в том числе ликвидированного (упраздненного) или реорганизованного государственного органа, предлагаются государственные должности административным государственным служащим, выполнявшим переданные функции, полномочия и (или) занимавшим данные штатные единицы, в соответствии с их квалификацией .

В случае отказа административных государственных служащих от трудоустройства они подлежат увольнению. Административным государственным служащим, имеющим стаж государственной службы не менее трех лет, государственным органом, которому переданы функции, полномочия и (или) штатные единицы другого государственного органа, в том числе ликвидированного (упраздненного) или реорганизованного государственного органа, выплачивается выходное пособие в размере четырех среднемесячных заработных плат (пункты 4, 5, 6 статьи 56 Закона Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V "О государственной службе Республики Казахстан" (далее - Закон о государственной службе).

При сокращении штатной численности государственного органа государственному служащему, занимающему сокращаемую государственную должность, производится выплата выходного пособия в размере четырех среднемесячных заработных плат при наличии стажа государственной службы не менее трех лет.

15. Расторжение трудового договора в соответствии с подпунктом 4) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, должно основываться на решении аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель работников, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяются коллективным договором или актом работодателя.

Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 6) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса по мотиву несоответствия

работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжения, должно быть подтверждено медицинским заключением в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

16. Разрешая иск о восстановлении на прежней работе лица, уволенного по основанию, предусмотренному подпунктом 16) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, суд обязан исследовать доказательства о том, совершал ли ранее работник проступок, за который был привлечен к дисциплинарной ответственности, соблюдены ли установленные законодательными актами порядок и сроки наложения этого дисциплинарного взыскания, есть ли признак повторности неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Если при рассмотрении дела суд установит, что привлечение лица к дисциплинарной ответственности за ранее совершенный проступок произведено с нарушением законодательства, то признак повторности исключается, а истец подлежит восстановлению на прежней работе.

При определении повторности необходимо руководствоваться наличием у работника одного из видов дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, строгий выговор) в период его действия, независимо от того, какой дисциплинарный проступок был совершен работником повторно аналогичный первому проступку или иной другой дисциплинарный проступок. В основании расторжения трудового договора предусмотрено наложение на работника дисциплинарного взыскания за повторное неисполнение или повторное ненадлежащее исполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

При этом суду следует иметь в виду, что расторжение трудового договора по данному основанию возможно только при наличии ранее совершенного дисциплинарного проступка, за который работник уже был привлечен к дисциплинарной ответственности, в порядке, предусмотренном статьей 65 Трудового кодекса.

17. Рассматривая трудовые споры по искам лиц, уволенных по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17), 18) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, судам надлежит иметь в виду, что:

расторжение трудового договора по этим основаниям является одним из видов дисциплинарной ответственности, которое может производиться с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьями 65, 66 Трудового кодекса;

днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по службе (работе) подчинен

работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий или нет;

отказ работника от дачи письменного объяснения об обстоятельствах совершенного им проступка не является основанием для восстановления его на прежней работе, если виновность в совершении дисциплинарного проступка подтверждается совокупностью доказательств. Акт о факте совершения работником дисциплинарного проступка или акт об отказе работника от дачи письменного объяснения не являются актом работодателя и не требуют ознакомления с ним работника, допустившего дисциплинарный проступок.

При этом акт об отказе работника от дачи письменного объяснения составляется по истечении двух рабочих дней после требования о даче письменного объяснения. Требование о даче объяснения по факту совершенного проступка оформляется в письменном виде.

Увольнение работника за совершение им по месту работы хищения (в том числе мелкого) может иметь место только в том случае, если его виновность доказана вступившим в законную силу постановлением суда о привлечении работника к ответственности за хищение или вступившим в законную силу приговором суда, которым он осужден к наказанию, не исключающему возможность продолжения прежней работы. Такое увольнение допускается не позднее одного месяца со дня вступления в законную силу судебных актов.

Прекращение трудового договора с работником, осужденным за совершенное по месту работы хищение к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, производится в порядке, предусмотренном подпунктом 2) пункта 1 статьи 57 Трудового кодекса;

за нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения этого проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, или уведомление о расторжении трудового договора по соглашению сторон, поскольку трудовые отношения в данных случаях прекращаются лишь по истечении срока уведомления о расторжении трудового договора по инициативе работника или по соглашению сторон (пункт 2 статьи 50 и статьи 56 Трудового кодекса);

за совершение дисциплинарного проступка работник может быть привлечен не только к дисциплинарной ответственности, но и к иным видам правового воздействия, которые не являются дисциплинарным взысканием (привлечение к материальной ответственности и т.п.).

18. При разрешении дела о правильности расторжения трудового договора за прогул без уважительной причины трех и более часов подряд за рабочий день (

смену) необходимо иметь в виду, что расторжение по этому основанию, в частности, может быть произведено за:

оставление без уважительной причины места работы работником, а также до истечения месячного срока уведомления о расторжении трудового договора;

оставление без уважительной причины места работы работником, до истечения срока трудового договора;

отсутствие работника на работе без уважительных причин три и более часа подряд в течение рабочего дня (рабочей смены) вне рабочего места, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную ему работу;

самовольный уход в отпуск, в том числе в отпуск без сохранения заработной платы (за исключением отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, который работодатель обязан предоставить работнику по его заявлению в порядке статьи 100 Трудового кодекса) или самовольное использование дней отдыха за работу в праздничные и выходные дни.

19. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул в связи с отказом от перевода на другую работу, суд обязан проверить законность самого перевода (статьи 38, 39, 43 Трудового кодекса). В случае признания перевода на другую работу незаконным, увольнение за прогул не может считаться обоснованным, а работник подлежит восстановлению на прежней работе.

20. Если судом при разрешении дела будет установлено, что проступок, положенный в основу приказа о прекращении трудового договора за нарушение трудовой дисциплины, выразился в отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда и работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, суд вправе, с согласия истца, изменить формулировку прекращения трудового договора.

21. По инициативе работодателя (подпункты 9) и 10) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса) трудовой договор может быть расторгнут в случае нахождения работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов). Для расторжения трудового договора по этим основаниям не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с таким состоянием.

Расторжение трудового договора по этим основаниям может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии или употреблял указанные вещества не на своем рабочем месте, а на территории

организации или объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Нетрезвое состояние работника либо наркотическое опьянение или интоксикация иного типа должно быть подтверждено медицинским заключением .

Решение о направлении работника на медицинское освидетельствование принимается лицом, уполномоченным работодателем. В случае отказа работника от прохождения медицинского освидетельствования составляется соответствующий акт, который является основанием для расторжения трудового договора согласно подпункту 10) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса.

22. При рассмотрении спора в связи с совершением работником дисциплинарного проступка судам следует учитывать, что избрание вида дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, строгий выговор, расторжение трудового договора) является правом работодателя в зависимости от совершенного работником дисциплинарного проступка и относится к компетенции работодателя, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

При определении вида дисциплинарного взыскания работодатель вправе применить расторжение трудового договора в случаях, предусмотренных подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17), 18) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут за нарушение трудовой дисциплины, суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но расторжение произведено с нарушением установленного Трудовым кодексом порядка или срока наложения дисциплинарного взыскания, то работник может быть восстановлен на работе.

23. Рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по подпункту 13) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, судам следует учитывать, что по данному основанию могут быть уволены не только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), но также и другие работники, которые в силу возложенных на них трудовых обязанностей имеют непосредственный доступ к денежным операциям совершившие виновные действия либо бездействия, которые дают основание для утраты доверия к ним.

К таким действиям, в частности, могут быть отнесены: получение оплаты за услуги без соответствующих документов, обмеривание, обвешивание, обсчет, нарушение правил продажи спиртных напитков или выдачи наркотических лекарственных средств, завышение цен, присвоение имущества или виновное допущение его недостачи и излишка, банковские операции, проведенные с нарушением установленного порядка.

24. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 14) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, допускается только в отношении лиц, непосредственно выполняющих воспитательные функции (учителя школ, преподаватели учебных заведений, воспитатели дошкольных детских учреждений, мастера производственного обучения и другие), если совершенный ими аморальный проступок несовместим с продолжением данной работы. Иные работники учебно-воспитательных организаций, непосредственно не выполняющие воспитательные функции, по данному основанию не могут быть уволены.

Под аморальным следует понимать проступок, противоречащий общепринятым нормам поведения, совершенный не только при осуществлении воспитательных функций, но и в быту (нецензурная брань, применение насилия к ученикам и учащимся, появление в состоянии алкогольного опьянения, оскорбляющего человеческое достоинство и т.п.).

25. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, допускается только в отношении работников, достигших пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан от 21 июня 2013 года № 105-V "О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан".

Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, допускается, в том числе и с избранными руководителями профсоюзных организаций на основании решения высшего или коллегиального органа профсоюза, независимо от срока избрания. Расторжение трудового договора с избранными руководителями профсоюзных организаций может осуществляться до окончания срока полномочий в порядке, предусмотренным пунктом 9 статьи 53 Трудового кодекса.

Суды должны учитывать, что расторжение трудового договора с работниками , достигшими пенсионного возраста, является правом, а не обязанностью работодателя. Возможность продолжения трудовых отношений в отношении работников, достигших пенсионного возраста, должна быть закреплена положениями коллективного договора, только в отношении пенсионеров, работа которых связана с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда (подпункт 9) пункта 1 статьи 157 Трудового кодекса).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается в любое время независимо от срока действия договора, но после достижения работником пенсионного возраста, с обязательным вручением уведомления не

менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора, с выплатой компенсации в размере, определяемом трудовым, коллективным договорами и (или) актом работодателя.

26. При разрешении спора о правильности расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 25) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, суд обязан проверить наличие фактического отсутствия работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор по основанию предусмотренному подпунктом 25) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса при наличии акта об отсутствии работника на рабочем месте, направлении его работнику письмом с уведомлением о необходимости информировать о причинах своего отсутствия.

При непредоставлении работником требуемой информации в течение десяти календарных дней со дня направления ему работодателем акта по почте и по истечении месячного срока отсутствия на работе по неизвестным работодателю причинам работодатель имеет право издать приказ о расторжении трудового договора.

Примечание ИЗПИ!

Конституционным Судом РК начато производство по проверке конституционности пункта 27.

27. Если при рассмотрении спора о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по соглашению сторон в порядке, предусмотренном пунктом 3 статьи 50 Трудового кодекса, суд придет к выводу, что в трудовом договоре по соглашению с работником предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора, без направления уведомления работнику и без уточнения даты расторжения, но с выплатой компенсации, размер которой определяется трудовым договором, то работник не может быть восстановлен на работе.

28. При рассмотрении споров лиц, уволенных со службы за совершение проступков, дискредитирующих авторитет органов, представителями которых они являются, суды должны исходить из того, что под дискредитацией понимается совершение действий, хотя бы и не связанных с исполнением служебных обязанностей, но явно подрывающих в глазах граждан достоинство и авторитет органов, представителями которых они являются.

Проступками, дискредитирующими правоохранительный орган, являются действия, в том числе не связанные с исполнением служебных обязанностей, но явно подрывающие в глазах граждан достоинство и авторитет правоохранительной службы, а именно: появление сотрудников в общественных местах в состоянии алкогольного либо наркотического опьянения (очевидного

для окружающих принадлежности к правоохранительному органу); разглашение информации оперативного характера, причинившее вред следствию; использование служебного положения в личных корыстных целях; неуставные взаимоотношения между сотрудниками, слушателями и курсантами организаций образования правоохранительных органов, вызвавшие негативный общественный резонанс (пункт 2 статьи 80 Закона Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380-IV "О правоохранительной службе" (далее - Закон о правоохранительной службе)).

29. Специфика государственной службы заключается в предъявлении особых требований при приеме на работу и прекращении трудовых отношений. В частности, лицо, поступающее на государственную службу, принимает на себя ряд ограничений и обязательств, в соответствии с которыми оно обязано сообщать сведения о фактах привлечения к уголовной ответственности, освобождения от уголовной ответственности по нереабилитирующим основаниям. Несоблюдение принятых на себя ограничений и обязательств в силу содержащихся в Законе о государственной службе и иных специальных законах положений является основанием для отказа в приеме на государственную службу
.

Поэтому непредоставление таких сведений либо их умышленное искажение могут служить основанием для прекращения государственной службы (пункты 3, 4 статьи 16 Закона о государственной службе) и являются безусловным основанием для прекращения правоохранительной службы (пункт 2 статьи 6 Закона о правоохранительной службе).

Непредоставление или умышленное искажение вышеуказанных сведений при поступлении на службу не могут расцениваться как дисциплинарный проступок, в связи с чем применение срока давности наложения дисциплинарного взыскания при прекращении трудовых отношений с таким работником недопустимо.

30. При рассмотрении заявлений об оспаривании приказов работодателя о привлечении работника к дисциплинарной ответственности следует учитывать, что нарушением трудовой дисциплины является виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил трудового распорядка, должностных инструкций и положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей по мотиву изменения условий труда, если такие изменения были внесены в трудовой договор с согласия работника;

отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования, предусмотренного в обязательном порядке для работников отдельных профессий, либо экспертной профпатологической комиссии, а также отказ работника от прохождения специального обучения, необходимого для выполнения работы, сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, промышленной безопасности, если это является обязательным условием допуска к работе.

31. Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для прекращения или расторжения трудового договора, но в приказе ошибочно сделана ссылка не на то основание Трудового кодекса или иного закона, суд отказывает в удовлетворении иска. Одновременно в мотивировочной части решения суд должен указать конкретное основание Трудового кодекса или иного закона, по которому подлежал прекращению или расторжению трудовой договор.

32. Работник, уволенный без законного основания, подлежит восстановлению на прежней работе независимо оттого, что прежняя должность на момент рассмотрения спора фактически отсутствует (сокращена). Последующее увольнение работника может быть произведено только с соблюдением установленных законом условий и оснований. Однако, по просьбе незаконно уволенного работника, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула (но не более чем за шесть месяцев) и об изменении формулировки основания расторжения трудового договора по инициативе работника.

Незаконно уволенные военнослужащие восстанавливаются на военной службе в прежней (а с его согласия - равной или не ниже) должности и обеспечиваются всеми видами довольствия, недополученного в связи с незаконным увольнением.

При невозможности восстановления работника на прежней работе вследствие ликвидации организации, прекращения деятельности работодателя (физического лица), суд признает расторжение трудового договора незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации (если ликвидация произведена не по решению суда), а в надлежащих случаях правопреемника выплатить работнику средний заработок за время вынужденного прогула, но не более чем за шесть месяцев. Одновременно суд признает работника уволенным по подпункту 1) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса в связи с ликвидацией юридического лица либо прекращением деятельности работодателя (физического лица) с момента вынесения решения о ликвидации.

33. Учитывая, что Трудовым кодексом не предусмотрено право работодателя без согласия работника на досрочный отзыв из трудового отпуска, отказ работника от выполнения приказа об отзыве из трудового отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

Установленное пунктом 4 статьи 54 Закона о государственной службе право руководителей государственных органов на отзыв государственных служащих из ежегодного или дополнительного отпуска также может быть реализовано только с согласия государственного служащего.

34. Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула, отстранения от работы определяется из расчета последних 12 календарных месяцев работы. Для лиц, проработавших менее 12 месяцев, в соответствии с пунктом 2 статьи 114 Трудового кодекса средний заработок определяется из расчета фактически проработанного времени.

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания прекращения или расторжения трудового договора незаконным, выплаченная ему в соответствии с законодательством компенсация (пособие) подлежит зачету.

35. Трудовым кодексом исключены пределы материальной ответственности работника за причиненный ущерб.

Согласно пункту 7 статьи 123 Трудового кодекса перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договор о полной индивидуальной или коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типовой договор о полной материальной ответственности утверждаются актом работодателя.

Перечень оснований, при наличии которых наступает полная материальная ответственность за вред, причиненный работодателю по вине работника при исполнении трудовых обязанностей, указан в пункте 8 статьи 123 Трудового кодекса.

Недопустимо возложение на работника полной материальной ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска. При заключении договора о полной материальной ответственности, работодатель обязан создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

В коллективном договоре могут включаться обязательства работников об их ответственности за причиненный ими ущерб, с указанием перечня должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договора о полной коллективной (солидарной) материальной

ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам.

Судам следует учитывать, что для привлечения работников к полной материальной ответственности, Трудовой кодекс не во всех случаях требует наличие договора о полной материальной ответственности, так например, за необеспечения сохранности имущества и других ценностей, работник может быть привлечен к полной материальной ответственности при наличии полученных им материальных ценностей по разовому документу.

При рассмотрении дел по спорам о возмещении имущественного вреда судам надлежит отграничивать вред, причиненный работником при исполнении трудовых обязанностей, от вреда, возникшего из гражданско-правовых отношений.

За вред, причиненный работником при исполнении трудовых обязанностей третьим лицам, имущественную ответственность несет работодатель, с которым работник состоит в трудовых отношениях. При этом работодатель, возместивший вред, имеет право обратного требования (регресса).

36. От уплаты государственной пошлины в судах освобождаются истцы - по искам о взыскании сумм оплаты труда и другим требованиям, связанным с трудовой деятельностью (подпункт 1) статьи 616 Кодекса Республики Казахстан "О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)". В случае удовлетворения иска суд, в соответствии со статьей 117 Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан, обязан взыскать государственную пошлину в доход государства с ответчика, не освобожденного от ее уплаты.

Сноска. Пункт 36 с изменением, внесенным нормативным постановлением Верховного суда РК от 20.04.2018 № 7 (вводится в действие со дня первого официального опубликования).

37. Признать утратившими силу:

1) нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 19 декабря 2003 года № 9 "О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров";

2) нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 22 декабря 2008 года № 20 "О внесении изменений в нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 19 декабря 2003 года № 9 "О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров";

3) пункт 9 нормативного постановления Верховного Суда Республики Казахстан от 30 декабря 2011 года № 5 "О внесении изменений и дополнений в

некоторые нормативные постановления Верховного Суда Республики Казахстан"
.

38. Согласно статье 4 Конституции настоящее нормативное постановление включается в состав действующего права, является общеобязательным и вводится в действие со дня первого официального опубликования.

Председатель
Верховного Суда Республики Казахстан *К.Мами*

Судья Верховного Суда
Республики Казахстан,
секретарь пленарного заседания *К.Шаухаров*

© 2012. РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан» Министерства юстиции Республики Казахстан