

О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров

Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1

Исходя из результатов обобщения судебной практики, в целях обеспечения единообразия применения судами норм трудового законодательства, а также учитывая вопросы, возникающие в судах 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 применению подлежат 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 "О правовых актах".

3. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, за исключением споров, возникающих между работодателем и работником субъекта микропредпринимательства, некоммерческой организации с численностью работников не более пятнадцати человек, домашним работником, единоличным исполнительным органом юридического лица, руководителем исполнительного органа юридического лица, а также другими членами коллегиального

исполнительного органа юридического лица, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами.

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 не распространяются положения статьи 159 Трудового кодекса.

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, в установленный ею срок, 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.

Допускается рассмотрение спора без участия заявителя при наличии его письменного согласия. Письменное согласие на рассмотрение спора без участия заявителя может быть выражено как в заявлении при обращении в согласительную комиссию, так и в отдельном документе, внесенном до вынесения решения согласительной комиссии.

Порядок формирования и деятельность согласительной комиссии определяются соглашением о работе согласительной комиссии, которое заключается между работодателем и представителями работников, либо коллективным договором.

Судам при разрешении вопроса о легитимности деятельности согласительной комиссии следует проверять соблюдение требований пункта 3 статьи 159 Трудового кодекса о содержании коллективного договора или соглашения о работе согласительной комиссии.

Положения пункта 5 статьи 159 Трудового кодекса предусматривают, что согласительную комиссию возглавляет председатель, избираемый членами комиссии из числа представителей работодателя и представителей работников на ротационной основе с периодичностью не реже чем один раз в два года. Заседание и решение согласительной комиссии являются правомочными, если при рассмотрении индивидуального трудового спора на заседании присутствовало равное количество членов согласительной комиссии со стороны представителей работодателя и представителей работников. Каждый член согласительной комиссии при голосовании имеет один голос.

Судам следует иметь в виду, что данные нормы носят императивный характер.

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 или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию, а для обращения в суд – два месяца со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении 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, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, 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, пропуск стороной индивидуального трудового спора срока обращения в согласительную комиссию, предусмотренного статьей 160 Трудового кодекса, не является основанием для отказа согласительной комиссии в рассмотрении индивидуального трудового спора. Заявление подлежит рассмотрению 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 случае пропуска по уважительным причинам установленного срока обращения согласительная комиссия по трудовым спорам может восстановить срок обращения в согласительную комиссию и разрешить спор по существу.

Вопросы соблюдения стороной срока обращения в согласительную комиссию, уважительности причины пропуска срока и его восстановления входят в компетенцию согласительной комиссии, независимо от наличия заявления стороны индивидуального трудового спора о восстановлении срока.

Согласительная комиссия самостоятельно определяет, относятся ли к уважительным причины, по которым работник, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, не обратился в согласительную комиссию в установленные сроки.

В то же время, пропуск этого срока без уважительных причин может служить самостоятельным основанием для вынесения согласительной комиссией решения об отказе в удовлетворении заявления без разбирательства по обстоятельствам спора, что не препятствует стороне индивидуального трудового спора обратиться за защитой трудовых прав в суд.

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 или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии акта работодателя о прекращении трудового договора;

- по другим трудовым спорам – один год с того дня, когда работник, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Установив, что сроки, предусмотренные статьей 160 Трудового кодекса, пропущены по уважительной причине, суд в резолютивной части решения должен указать об этом и разрешить спор по существу. Срок 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 на нарушение 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 Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан (далее – 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.

Заключение трудового договора, внесение в него изменений и дополнений могут производиться в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи сторон трудового договора.

При обжаловании приказов о прекращении или расторжении трудового договора суды должны учитывать, что работодатель обязан на основании подпункта 27) пункта 2 статьи 23 Трудового кодекса вносить информацию о заключении и прекращении с работником трудового договора в единую систему учета трудовых договоров в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду.

В случае отсутствия и (или) не оформления 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 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 наличии 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 "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.

В соответствии с подпунктом 9) статьи 17 Закона о профсоюзах, профсоюзы обязаны информировать работодателя в течение трех рабочих дней со дня избрания или переизбрания членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы.

При оспаривании акта работодателя о наложении дисциплинарного взыскания или расторжении трудового договора по инициативе работодателя с членом выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, судам следует проверить соблюдение работодателем и профессиональным союзом порядка и сроков предоставления мотивированного мнения, предусмотренного коллективным договором. В случае если работодатель обратился в орган профессионального союза за получением мотивированного мнения профсоюзного органа, в сроки, определенные коллективным договором, но профессиональный союз уклоняется или отказывается предоставлять мотивированное мнение, то по истечении срока предоставления мнения профсоюзного органа, издаётся акт работодателя о наложении дисциплинарного

взыскания или расторжении трудового договора по инициативе работодателя с членом выборного профсоюзного органа, не освобожденного от основной работы.

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. Перевод на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 38 Трудового кодекса, допускается как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя путем направления уведомления с предложением перевода, но при наличии согласия другой стороны трудового договора

Уведомление о переводе на другую работу подается одной из сторон трудового договора и рассматривается другой стороной в течение пяти рабочих дней со дня его подачи в соответствии со статьей 33 Трудового кодекса. Сторона, получившая уведомление с предложением перевода на другую работу, обязана сообщить другой стороне о принятом решении.

При переводе на другую работу допускается изменение работы (трудовой функции) работника, что влечет изменение должности, специальности, профессии, квалификации либо при отсутствии у работника должности, профессии или специальности, поручение работодателем иной работы, при выполнении которой изменяются условия труда (размер заработной платы, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и другие условия), обусловленные трудовым договором.

Переводом на другую работу также будет считаться перевод в обособленное структурное подразделение работодателя, независимо от того влечет ли такой перевод изменение должности, специальности, профессии, квалификации или нет. Нормы статьи 43 Гражданского кодекса Республики Казахстан (далее – ГК) перечисляют виды обособленных структурных подразделений юридического лица (филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение) и определяют их признаки.

Внесение изменений в трудовой договор в соответствии с пунктом 2 статьи 33 Трудового кодекса при переводе на другую работу осуществляется сторонами в письменной форме в виде дополнительного соглашения к трудовому договору за исключением случаев, предусмотренных статьями 41 и 42 Трудового кодекса, с изданием акта работодателя.

Отказ работника от перевода на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 38 Трудового кодекса, не является основанием для прекращения трудового договора по пункту 1 статьи 58 Трудового кодекса, кроме отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем.

Трудовой кодекс предусматривает иной срок уведомления при переводе работника в другую местность вместе с работодателем. На основании пункта 1 статьи 39 Трудового кодекса работодатель обязан уведомить работника о предстоящем переезде работодателя в другую местность не позднее чем за один месяц, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления. В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса при переводе работника на работу в другую местность вместе с работодателем последний обязан возместить работнику расходы по: 1) переезду работника и членов его семьи; 2) провозу имущества работника и членов его семьи. Неисполнение работодателем положений статей 39 и 128 Трудового кодекса может повлечь отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем, что исключает возможность прекращения трудового договора по подпункту 1) пункта 1 статьи 58 Трудового кодекса. При этом судам следует учитывать, что статья 39 Трудового кодекса предусматривает возможность перевода работника в другую местность вместе с работодателем, а не в обособленное структурное подразделение юридического лица.

10. Судам следует различать перевод работника на другую работу от изменения условий труда (размер заработной платы, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и другие условия) по пункту 1 статьи 46 Трудового кодекса, при продолжении работником работы (трудовой функции), оговоренной в трудовом договоре.

При изменении условий труда работодатель обязан 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 или профессией, соответствующей квалификации. При этом в уведомлении должно быть указано, какие условия труда работника подлежат изменению. Согласие работника на изменение условий труда должно быть выражено в письменной форме. В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от представления письменного отказа от продолжения работы в связи с изменением условий труда, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 Трудового кодекса.

11. В акте работодателя в соответствии с Трудовым кодексом должно быть указано основание для прекращения трудового договора.

Суд, принимая решение о восстановлении работника на работе, ввиду нарушения законодательства при прекращении трудового договора, признает незаконным и

отменяет акт работодателя о прекращении трудового договора, даже если истцом не заявлено такое требование. В этом случае суд не нарушает правило о разрешении дела в пределах заявленных истцом требований (часть вторая статьи 225 ГПК), поскольку восстановление на работе невозможно без признания незаконным акта работодателя о прекращении трудового договора.

12. Разрешая спор о законности прекращения трудового договора, судам следует проверять соблюдение работодателем порядка прекращения трудового договора, который зависит от того, заключен трудовой договор на определенный или неопределенный срок.

В случае прекращения трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, уведомление работодателя о прекращении трудового договора в связи с истечением его срока вручается одной из сторон трудового договора в последний рабочий день (смену).

Копия акта работодателя о прекращении трудового договора в связи с истечением срока вручается работнику либо направляется ему по почте заказным письмом с уведомлением о его вручении или путем направления посредством курьерской почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий, в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя.

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

Судам следует иметь в виду, что не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 18), 20) и 23) пункта 1, пунктом 1-1 статьи 52 Трудового кодекса.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок не менее одного года, на основании письменного заявления о продлении срока продлевается работодателем по день окончания отпуска по уходу за ребенком 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. 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 на работника, с которым заключен трудовой договор на время замещения временно отсутствующего работника, на время выполнения определенной работы, на время выполнения сезонной работы.

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) не уведомила о прекращении трудовых отношений, такой договор считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 51 Трудового кодекса.

Если день истечения срока договора приходится на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, днем прекращения трудового договора в связи с истечением его срока считается последний день оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

Трудовой кодекс ограничивает право работодателя на повторное продление 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.

13. Исследуя вопрос о соблюдении порядка расторжения трудового договора, судам следует разграничивать понятия "расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса" и "прекращение трудового договора по основаниям подпункта 2) пункта 1 статьи 58 Трудового кодекса".

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса работодатель обязан уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за один месяц, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления. При расторжении трудового договора по подпункту 3) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса работодатель обязан уведомить работника 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.

Трудовое законодательство устанавливает запрет на расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, с беременными женщинами независимо от срока беременности, но не содержит запрета на вручение уведомления о предстоящем расторжении трудового договора, что предоставляет возможность беременным женщинам в течение срока уведомления предоставить работодателю документ, подтверждающий беременность.

14. 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, с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора.

Одновременно с вручением уведомления о непрохождении испытания издается акт работодателя о расторжении трудового договора.

Если срок испытания истек, и работодатель не уведомил о расторжении трудового договора, то работник считается прошедшим испытательный срок.

Условие об испытательном сроке может быть оговорено только при заключении трудового договора, в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе. Течение испытательного срока начинается с даты начала работы, указанной в трудовом договоре.

Неудовлетворительный результат испытания должен подтверждаться объективными данными, связанными лишь с квалификацией работника поручаемой работе. Следовательно, никакие другие обстоятельства не могут служить основанием для расторжения трудового договора по данному основанию.

15. При расторжении трудового договора по инициативе работника в порядке, предусмотренном статьей 56 Трудового кодекса, работник обязан не менее чем за один месяц 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 период уведомления до даты расторжения трудового договора входит как период фактического выполнения трудовых обязанностей, так и период его отсутствия, в течение которого за работником сохраняется место работы (например, нахождение в отпуске, период временной нетрудоспособности, межвахтовый отдых и т.п.).

Уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работника может быть отозвано работником в одностороннем порядке 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 на работодателя обязанность по оформлению расторжения трудового договора, т.е. своевременному изданию акта работодателем и вручению либо направлению его копии по почте заказным письмом с уведомлением о его вручении либо посредством курьерской почты, факсимильной связи, электронной почты или иных информационно-коммуникационных технологий в течение трех рабочих дней со дня издания приказа.

16. Рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией работодателя (юридического лица), прекращением деятельности работодателя (физического лица), сокращением 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 (физическое лицо), 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 ГК, учитывая, что согласно статье 47 Трудового кодекса 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 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;

- 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.

17. 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 5) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, в случае повторного непрохождения проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работником, руководителем и лицом, ответственным за обеспечение безопасности и

охраны труда, должно основываться на решении экзаменационной комиссии, создаваемой в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан. Результаты проверки знаний работников оформляются протоколом, который подписывается председателем и членами экзаменационной комиссии.

Обучение и проверка знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда осуществляется не реже одного раза в год. Обучение работников завершается проверкой знаний (экзаменом) по безопасности и охране труда. Руководители и лица, ответственные за обеспечение безопасности и охраны труда, проходят обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров, периодически, не реже одного раза в три года, в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду, согласно списку, утвержденному 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.

18. 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.

19. Рассматривая трудовые споры по искам лиц по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 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 или объяснения в электронном виде с обеспечением авторизации, идентификации работника об обстоятельствах совершенного им проступка не является основанием для восстановления его на прежней работе или отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания, если виновность в совершении дисциплинарного проступка подтверждается совокупностью доказательств. Нормы трудового законодательства не возлагают на работодателя обязанность по ознакомлению с актом о факте совершения работником дисциплинарного проступка и с актом об отказе работника от дачи письменного объяснения.

При этом акт об отказе работника от дачи письменного объяснения или объяснения в электронном виде с обеспечением авторизации, идентификации работника составляется представителем работодателя по истечении двух рабочих дней с даты получения требования или составления акта об уклонении или отказе от получения требования. Требование о даче объяснения по факту совершенного проступка оформляется в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи) и вручается работнику лично или посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий с подтверждением получения требования работодателя.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником за совершение им по месту работы хищения (в том числе мелкого) может иметь место только в том случае, если его виновность в совершении хищения доказана вступившими в законную силу постановлением суда или приговором суда, независимо

от назначенного вида наказания. Такое увольнение допускается не позднее одного месяца со дня вступления в законную силу судебных актов.

При этом судам следует отличать данный вид дисциплинарного взыскания от прекращения трудового договора по подпункту 2) пункта 1 статьи 57 Трудового кодекса, основания прекращения которого, не зависят от воли сторон, в связи с вступлением в законную силу приговора суда, которым работник либо работодатель - физическое лицо осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения трудовых отношений.

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.).

20. При разрешении дела о правильности расторжения трудового договора за отсутствие работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один 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 в период работы 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 в течение трех и более часов подряд в течение одного рабочего дня (рабочей смены), а именно нахождение 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 либо часов отдыха за сверхурочную работу.

21. 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.

22. 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 он не согласен на продолжение работы в новых условиях, суд вправе, с согласия истца, изменить формулировку прекращения трудового договора

23. 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.

Нахождение работника в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов) должно быть подтверждено медицинским заключением.

Порядок проведения медицинского освидетельствования регламентируется приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 25 ноября 2020 года "О некоторых вопросах оказания медико-социальной помощи в области психического здоровья", которым утверждены "Правила проведения медицинского освидетельствования для установления факта употребления психоактивного вещества и состояния опьянения" (далее - Правила). В силу пункта 4 Правил медицинское освидетельствование проводится в государственных медицинских организациях.

Решение о направлении работника на медицинское освидетельствование принимается представителем работодателя. 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.

В случае оспаривания нахождения работника в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов) в период нахождения на вахте в междусменный отдых суды обязаны учитывать специфику применения вахтового метода. Согласно пункту 4 статьи 135 Трудового кодекса вахтой

считается период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха. Междусменный отдых не относится к рабочему времени, является одним из видов отдыха.

Выявление факта нахождения работника в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в период междусменного отдыха не является основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя по подпунктам 9) и 10) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса.

24. 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 в случаях, предусмотренных подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17), 18) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, вправе применить расторжение трудового договора.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут за нарушение трудовой дисциплины, суд придет к выводу о том, 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.

25. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 13) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, допускается в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности, а также в отношении работников, использующих служебное положение в своих интересах или в интересах третьих лиц, вопреки интересам работодателя, взамен получения материальных или иных выгод для себя или других лиц, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Судам следует учитывать, что по подпункту 13) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса 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 бездействие, 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.

Расторжение трудового договора по подпункту 13) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса не является видом дисциплинарного взыскания. Актом работодателя должен быть регламентирован порядок проведения внутреннего расследования для расторжения трудового договора по данному основанию, соблюдение которого при рассмотрении трудового спора должен проверить суд.

Основанием для издания приказа о расторжении трудового договора по подпункту 13) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса является акт внутреннего расследования с указанием в нем обоснований, подтверждающих совершение работником виновных действий или бездействия.

26. 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 воспитательных функций, не могут быть уволены по данному основанию.

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.).

27. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, допускается только в отношении работников, достигших пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан.

Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, допускается в том числе и с избранными на основании решения высшего или коллегиального органа профсоюза руководителями профсоюзных организаций, независимо от срока избрания. Расторжение трудового договора с избранными руководителями профсоюзных организаций может осуществляться до окончания срока полномочий в порядке, предусмотренном 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 для 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 работнику после достижения им пенсионного возраста, не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора и выплаты компенсации в размере, определяемом трудовым, коллективным договорами и (или) актом работодателя.

28. При разрешении спора о правильности расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 25) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, суд обязан исследовать доказательства, свидетельствующие о фактическом отсутствии 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 соблюдении следующих условий:

- 1) отсутствие работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам;
- 2) составление акта об отсутствии работника на рабочем месте более одного месяца на основании табеля учета рабочего времени;
- 3) направление акта об отсутствии работника на рабочем месте по почте заказным письмом с уведомлением о его вручении для предоставления работником информации о причинах своего отсутствия;
- 4) непредоставление работником информации о причинах отсутствия на работе в течение десяти календарных дней со дня направления работодателем работнику акта об его отсутствии.

29. 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; отказ работника от прохождения обучения по безопасности и охране труда, сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, промышленной безопасности, если это является обязательным условием допуска к работе.

30. Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд установил, что работодатель имел основание для прекращения или расторжения трудового договора, но в приказе ошибочно указал норму Трудового кодекса или иного закона, суд отказывает в удовлетворении иска. В мотивировочной части решения суд указывает основание для прекращения или расторжения договора, предусмотренное Трудовым кодексом или иным законом, по которому трудовой договор подлежал прекращению или расторжению.

31. Работник в случае незаконного прекращения трудового договора подлежит восстановлению на прежней работе независимо от того, что прежняя должность на момент рассмотрения спора фактически отсутствует (сокращена). Последующее прекращение или расторжение трудового договора с работником могут быть произведены только с соблюдением установленных законом порядка и оснований. Однако по просьбе незаконно уволенного работника суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу заработной платы за время вынужденного прогула (но не более чем за шесть месяцев) и об изменении формулировки основания для 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 заработную плату 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/прекращении деятельности.

Восстановление на прежней работе работника, с которым незаконно прекращен или расторгнут трудовой договор, заключенный на определенный срок, допускается в пределах срока действия трудового договора. Если на момент рассмотрения спора срок действия трудового договора истек, то работнику по решению согласительной комиссии или суда выплачивается заработная плата и иные причитающиеся ему выплаты за весь период с момента незаконного прекращения трудового договора до дня окончания срока действия трудового договора, но не более чем за шесть месяцев.

32. 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.

33. 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, работниками направляющей стороны, с которыми могут заключаться договор о полной индивидуальной или коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, работникам направляющей стороны, а также типовой договор о полной материальной ответственности, утверждается актом работодателя или актом принимающей стороны.

Перечень оснований, при наличии которых наступает материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю или принимающей стороне, работника направляющей стороны при исполнении им трудовых обязанностей, указан в пункте 8 статьи 123 Трудового кодекса.

Недопустимо возложение на работника, работника направляющей стороны материальной ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска. Работодатель или принимающая сторона обязаны создать работникам, работникам направляющей стороны условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

Судам следует учитывать, что для привлечения работников, работников направляющей стороны к полной материальной ответственности Трудовой кодекс не во всех случаях требует наличия договора о полной материальной ответственности. Так, например, за необеспечение сохранности имущества и других ценностей работник может быть привлечен к полной материальной ответственности при получении им материальных ценностей по разовому документу.

При рассмотрении дел по спорам о возмещении имущественного вреда судам надлежит ограничивать 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).

34. 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 ГПК обязан взыскать государственную пошлину в доход государства с ответчика, не освобожденного от ее уплаты.

35. Признать утратившими силу:

1) нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 "О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров";

2) пункт 18 нормативного постановления Верховного Суда Республики Казахстан от 20 апреля 2018 года № 7 "О внесении изменений и дополнений в некоторые нормативные постановления Верховного Суда Республики Казахстан по гражданскому и гражданскому процессуальному законодательству".

36. 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*

А. Мерғалиев

*Судья Верховного Суда
Республики Казахстан,
секретарь пленарного заседания*

Г. Альмагамбетова