



MNU Annual Legal Conference – 2024

**атты Республикалық ғылыми-практикалық
конференциясының материалдар жинағы**

**сборник материалов республиканской
научно-практической конференции**

**Астана
12 апреля 2024 года**

ISBN 978-601-7450-72-4

УДК 34

ББК 67

М77

Рекомендовано к изданию решением Комитета по науке
Университета КАЗГЮУ имени М.С. Нарикбаева (протокол № _ от 1 июня 2024 г.)

Ответственные редакторы:

Абдель Мотгалев М., м.ю.н., Teaching & Research Assistant

Айменов Н., м.ю.н., PhD doctorate, Senior Lecturer

Әлекбай Ж.Қ., м.ю.н., PhD doctorate, Senior Lecturer

Котерлин О., м.ю.н., Senior Lecturer

Редакционная коллегия:

Абылайұлы А., PhD, Assistant Professor

Аубакирова И.У., д.ю.н., Associate Professor

Бабаджаниян Е.Л., м.ю.н., PhD candidate, Adjunct Assistant Professor

Дидикин А.Б., д.фил.н., Associate Professor

Мельник Р.С., д.ю.н., Professor

Люттов Н.Л., д.ю.н., Associate Professor

Жұмағали А.Қ., PhD, Assistant Professor

Хасенов М.Х., PhD, Associate Professor

Материалы Республиканской научно-практической конференции «MNU Annual Legal Conference – 2024», представляющей собой возрождение научно-практических конференций, традиционно проводимых в стенах Университета КАЗГЮУ, посвящены тридцатилетию со дня основания Maqsut Narikbayev University.

Доклады конференции охватывают актуальные проблемы следующих отраслей права:

1. Общее и специальное административное право;
2. Гражданское право и процесс;
3. Трудовое право;
4. Конституционное право;
5. Теория и философия права;
6. Уголовное право и процесс;
7. Международное право и право конкуренции.

Издание предназначено для широкого круга читателей, проявляющих интерес к актуальным проблемам развития юридической науки, новым методологическим подходам к современным вопросам и текущим тенденциям правовой реальности.

СОДЕРЖАНИЕ

ОБЩЕЕ И СПЕЦИАЛЬНОЕ АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО	5
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ В НАЛОГОВОМ АДМИНИСТРИРОВАНИИ РК	5
БЫТОВОЕ НАСИЛИЕ В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В КАЗАХСТАНЕ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ И НОРМАТИВНО - ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ.....	12
ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО И ПРАВО	22
ЧАСТИЧНЫЙ ОТКАЗ ОТ НАСЛЕДСТВА: ПРАВОВАЯ ПРОБЛЕМАТИКА И ПОСЛЕДСТВИЯ	22
КРИПТОТОКЕНЫ КАК ОБЪЕКТЫ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ	31
ЮРИДИЧЕСКИЕ И ЛИНГВИСТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕБРЕНДИНГА В КАЗАХСТАНЕ	42
ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕДДОГОВОРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....	48
УКЛОНЕНИЕ ОТ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО СОДЕРЖАНИЮ	59
КАК ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ОТСТРАНЕНИЯ ОТ НАСЛЕДОВАНИЯ.....	59
ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ВИРТУАЛЬНЫХ ОБЪЕКТОВ. АНАЛИЗ СКВОЗЬ ПРИЗНАК БЕСТЕЛЕСНОСТИ	69
КРИТЕРИИ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ УСЛОВИЙ В СДЕЛКАХ ПОД УСЛОВИЯМИ	79
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ СВЯЗИ В СУДЕБНЫХ ЗАСЕДАНИЯХ В КОНТЕКСТЕ ПРИНЦИПОВ ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	86
АДАПТАЦИЯ ИНСТИТУТА НАСЛЕДОВАНИЯ К ЦИФРОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: ПРАВОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....	94
ОДНОСТОРОННИЕ ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЯ В НАСЛЕДСТВЕННЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ	103
ТРУДОВОЕ ПРАВО	109
АНАЛИЗ РЕШЕНИЙ МЕЖДУНАРОДНЫХ СУДЕБНЫХ ОРГАНОВ ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ПО ВОПРОСУ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОБЛАСТИ ТРУДА И ЗАНЯТИЙ	109
КОНСТРУКЦИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И КОНЦЕПТУАЛЬНОСТЬ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ.....	116
ПРАВОВОЙ СТАТУС ПЛАТФОРМЕННЫХ ТРУДЯЩИХСЯ В КАЗАХСТАНЕ.....	125
ЮРИДИЧЕСКИЙ ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ, СВЯЗАННЫЙ С НАСИЛИЕМ И ДОМОГАТЕЛЬСТВАМИ В СФЕРЕ ТРУДА	132
ПРОБЛЕМЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО ПП.2 П.1 СТАТЬИ 52 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	144

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА О ПРИЗНАНИИ ЗАКОННОСТИ ЗАБАСТОВОК В КАЗАХСТАНЕ: СООТНОШЕНИЕ С МЕЖДУНАРОДНЫМИ ТРУДОВЫМИ СТАНДАРТАМИ.....	155
ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН	164
КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО	180
ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА СВОБОДУ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН ...	180
ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ПАРЛАМЕНТСКИХ РАССЛЕДОВАНИЙ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ВОЗМОЖНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ В КАЗАХСТАНЕ	186
ОСОБЕННОСТИ КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА ИЗБИРАТЕЛЬНОГО ЦЕНЗА В РК	195
ОПЫТ ЭСТОНИИ В СТАНОВЛЕНИИ И РАЗВИТИИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ И ЕГО ПРИМЕНИМОСТЬ К КАЗАХСТАНУ	204
СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ КУЛЬТУРНЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА	215
ПРОБЛЕМЫ КОНВЕРГЕНЦИИ ПРАВОВЫХ СИСТЕМ.....	225
ТЕОРИЯ И ФИЛОСОФИЯ ПРАВА	232
ЭФФЕКТИВНЫЕ СПОСОБЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	232
ЕДИНСТВО ПЕРВИЧНЫХ И ВТОРИЧНЫХ ПРАВИЛ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРАВОВОЙ СИСТЕМЫ.....	246
ПРАВОВЫЕ АКСИОМЫ И СМЕЖНЫЕ ПРАВОВЫЕ ИНСТИТУТЫ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ.....	253
УГОЛОВНОЕ ПРАВО И ПРОЦЕСС	263
ҚАУІПТІ ЖАҒДАЙДА ҚАЛДЫРУ ҚҰРАМЫ: ЭВОЛЮЦИЯСЫ ЖӘНЕ СУБЪЕКТ МӘСЕЛЕСІ	263
ТҰРМЫСТЫҚ ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚТЫҢ ЖАЛПЫ АСПЕКТІЛЕРІ.....	270
ОТБАСЫНДАҒЫ БАЛАЛАРҒА ҚАТЫСТЫ ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚ.....	276
МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО И ПРАВО КОНКУРЕНЦИИ.....	283
ДОСТУПНОСТЬ ТЕКСТОВ МЕЖДУНАРОДНЫХ ДОГОВОРОВ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН: АНАЛИЗ, ОЦЕНКА И ПРЕДЛОЖЕНИЕ	283
АГЕНТСТВО ПО ЗАЩИТЕ И РАЗВИТИЮ КОНКУРЕНЦИИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН КАК ОРГАН РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНТНОГО ПРАВА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: ВЫЗОВЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ	293
ВЛИЯНИЕ ПРАВОВОГО РЕЖИМА СЭЗ «АСТАНА-НОВЫЙ ГОРОД» НА КОНКУРЕНТНУЮ СРЕДУ НА РЫНКЕ СТРОИТЕЛЬСТВА.....	305
ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ: МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ	318

Вилис Алиби Жанкелдіұлы

*Студент 3 курса специальности «Юриспруденция»
Высшая школа права Maqsut Narikbayev University
г. Астана, Республика Казахстан
Email: a_vilis@kazguu.kz*

Мусина Дильназ Булатовна

*Студент 3 курса специальности «Юриспруденция»
Высшая школа права Maqsut Narikbayev University
г. Астана, Республика Казахстан
Email: d_mussina@kazguu.kz*

Елтузер Сымбат Абзалбековна

*Студент 3 курса специальности «Юриспруденция»
Высшая школа права Maqsut Narikbayev University
г. Астана, Республика Казахстан
Email: s_yeltuzer@kazguu.kz*

КОНСТРУКЦИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И КОНЦЕПТУАЛЬНОСТЬ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

Аннотация

Трудовые отношения являются важной составляющей социально-экономической системы, имеющей общественно-политическое значение. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми, возникают вследствие организации и управления трудом, которые в свою очередь сталкиваются с неэффективным механизмом регулирования трудовых отношений. Механизм наложения дисциплинарного взыскания, закрепленный в Республике Казахстан, имеет некоторую диспропорцию, которая, в свою очередь, идет вразрез с принципом баланса интересов сторон. Авторы данного исследования рекомендуют внедрение инновационной концепции дисциплинарной ответственности, позволяющей уравновесить права и интересы сторон трудовых отношений. Авторами также предложены концептуальные рекомендации по совершенствованию законодательства Республики Казахстан, посредством, которых можно улучшить положение «слабой стороны» - работника. Существующая на данный момент времени конструкция трудового права в части дисциплинарной ответственности не отвечает современным реалиям и изменениям в социально-трудовой сфере.

Ключевые слова: трудовое право, увольнение, дисциплинарные взыскания, конструкция трудового права, меры дисциплинарного взыскания, сроки действия дисциплинарного взыскания, баланс интересов, строгий выговор, выговор, замечание, расторжение трудового договора, систематичность, работник, работодатель, состав дисциплинарного взыскания.

Введение

Труд, как основа жизнедеятельности человека, является неотъемлемой частью экономики и политики любого государства. В процессе наемного труда человек должен быть защищен с помощью правовых норм, исключающих злоупотребления со стороны работодателя. Дисциплинарные взыскания работодателя и их порядок применения установлены Трудовым Кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (далее - ТК РК), при этом на практике они служат не мерой дисциплинарного воздействия на поведение работника, а способом увольнения вне зависимости от степени тяжести проступка, предыдущего поведения работника и других условий, что противоречит основополагающему принципу трудового права “in favorem” - принципу наибольшего благоприятствования. Данное исследование направлено на регулирования правоотношений, возникающих в связи с расторжением трудового договора по дисциплинарным основаниям, с выработкой новых конструкций, позволяющих обеспечить защиту прав и свобод работников, с учетом законных интересов работодателей.

Понятие и характеристика дисциплинарного взыскания

Современная организация труда должна учитывать, что наложение дисциплинарного взыскания представляет собой не обязанность работодателя, а его право исходя из диспозиции нормы п.п. 6 п.1 ст. 23 ТК РК. В данной главе будет раскрыто понятие и характеристика дисциплинарного взыскания, отраженная в действующей модели трудового права.

Так, Законодатель в п.п. 75 п.1 ст. 1 ТК РК определил понятие дисциплинарного взыскания, как меру воспитательного воздействия на работника, применяемая работодателем или первым руководителем национального управляющего холдинга в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан. За совершение дисциплинарного проступка в статье 64 ТК РК определен исключительный список видов дисциплинарных взысканий в виде замечания, выговора, строгого выговора и расторжение трудового договора.

Разиева и Есенжолов (2022) указали на разумность применения вышеназванных видов дисциплинарных взысканий определив, что замечание целесообразнее использовать при первом, незначительном проступке совершенным без негативных последствий и отягчающих обстоятельств; выговор применяется, если проступок совершенный впервые, не повлек наступления негативных последствий, но имеет обстоятельства, отягчающие вину работника; строгий выговор - в случае совершения значительного проступка, недостаточного для расторжения трудового договора. (с. 72)²¹¹ В соответствии с вышеизложенным целесообразность применения и рамки использования определяются теоретико-правовым аспектом разумности, который в свою очередь излишне усложняет конструкцию применения дисциплинарного взыскания по отношению к работнику в связи с однотипностью дисциплинарных взысканий.

²¹¹ Разиева Д.Б., & Есенжолов Н.Е. (2022). Теоретико-правовые аспекты эффективности реализации дисциплинарных взысканий в трудовом праве. Вестник института законодательства и правовой информации РК № 3 (70)-2022, 69-79. DOI:10.52026/2788-5291_2022_70_3_69 // <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-pravovye-aspekty-effektivnosti-realizatsii-distsiplinarnykh-vzyskaniy-v-trudovom-prav/viewer>. Дата обращения: 11.03.2024 г.

Исходя из нормы указанной в п.1, п.2, п.4 статьи 66 ТК РК все виды дисциплинарных взысканий однотипны в сроках действия на работника.²¹² Встает вопрос о необходимости включения законодателем однотипных мер в трудовое законодательство (Разиева и Есенжолов, 2022, с. 74). Так, срок действия дисциплинарного взыскания согласно п. 4 ст. 66 ТК РК составляет не более шести месяцев, будь то замечание или строгий выговор. Сроки наложения в свою очередь, исходя из п.1, п.2 статьи 66 ТК РК имеет некоторую специфичность (различие), а именно требуется налагать дисциплинарное взыскание в срок не позднее одного месяца со дня **обнаружения** дисциплинарного проступка, но в случаях учтенных в п. 2 ст. 66 ТК РК предусматривается невозможность наложения взыскания работодателем позднее шести месяцев со дня **совершения** дисциплинарного проступка, а также по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности работодателя - позднее одного года со дня совершения работником дисциплинарного проступка. Здесь мы можем проследить однотипность в части использования условия в виде “день совершения” под различные виды дисциплинарных взысканий. Дисциплинарное взыскание также предполагает за собой обязательную процедуру предусмотренную в ст. 65 ТК РК. В соответствии с п.2 ст. 65 ТК РК, перед наложением дисциплинарного взыскания со стороны работодателя требуется запросить от работника письменные объяснения по факту совершения дисциплинарного проступка. В случаях отказа или уклонения от получения этого требования необходимо составлять соответствующий акт. Также, присутствует элемент «моноприменения» взыскания по отношению к работнику указанный в п.3 ст. 65 ТК РК “За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание”. Помимо сроков наложения и действия конструкция предполагает за собой период, в который работодатель не может налагать дисциплинарные взыскания. Данный период отражен в п.4 ст. 65 ТК РК:

- 1) *временной нетрудоспособности работника;*
- 2) *освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей;*
- 3) *нахождения работника в отпуске или межвахтовом отдыхе;*
- 4) *нахождения работника в командировке;*
- 5) *проведения расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, в отношении лиц, допустивших нарушения требований по безопасности и охране труда.*

Вышеизложенными правовыми нормами законодатель создал существующую ныне модель трудовых отношений в части дисциплинарных взысканий за проступки.

Пробелы в регулировании расторжения трудового договора по дисциплинарным основаниям в РК

Пробелом в регулировании расторжения трудового договора является вышеназванная однотипность дисциплинарных взысканий, вызывающая сомнения в ее качестве действия на трудовые отношения. Зарубежное законодательство, регулирующее трудовые отношения, располагает всего лишь такими видами дисциплинарных взысканий, как замечание, выговор, расторжение трудового договора. Подобные дисциплинарные взыскания, определяет

²¹² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.02.2024 г.). Дата обращения: 11.03.2024 г.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ (ст. 192 ТК РФ)²¹³, Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 (ст. 146 ТК КР)²¹⁴, а также не предполагают дисциплинарное взыскание в виде строгого выговора следующие трудовые кодексы: Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-З (ст. 198 ТК РБ)²¹⁵, Трудового кодекс Литовской Республики от 14 сентября 2016 г. № XII-2603 (ст. 58 ТК ЛР)²¹⁶.

Отсутствие в трудовом законодательстве дисциплинарного взыскания в виде строго выговора вышеназванных государств является следствием упрощения порядка наложения дисциплинарного взыскания на работника. Законодатель РК излишне усложняет порядок и систему наложения дисциплинарного взыскания однотипными мерами в отношении работника. Однотипность мер приводит к сложностям в практической реализации наложения взысканий на работников, работодатели, в связи с этим применяют различные дисциплинарные взыскания не соответствующие разумности, целесообразности применения определенных взысканий за определенные дисциплинарные проступки. Важно отметить, что анализ судебной практики указывает на данную тенденцию, в которой прослеживается отсутствие целесообразности применения дисциплинарных взысканий.

Так, например, гражданское дело о признании приказа об увольнении незаконными и его отмене, восстановлении на работе, взыскании заработной платы и морального вреда, рассмотренное Медеуским районным судом города Алматы №7517-22-00-2/11941 от 26.08.2022 года, содержит применение работодателем по отношению к работнику дисциплинарного взыскания в виде “строгого выговора” за сон на рабочем месте, так как это является нарушением п.22 должностной инструкции охранника (пункт 22 в данной инструкции отсутствует), а также приказом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания обязали пройти проверку его квалификации, а в случае неисполнения приказа работодателя расторгнуть трудовой договор на основании п.16 ч.1 ст. 52 ТК РК в связи с повторным нарушением трудовой дисциплины.

Также, в гражданском деле о признании приказа об увольнении незаконным и его отмене, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, рассмотренного в Суде №2 города Уральска Западно-Казахстанской области №2711-22-00-2/6513 от 30.10.2022 года, содержится подобное применение взыскания, в данном случае, работодатель применил дисциплинарное взыскание в виде “строго выговора” за нарушение пункта 10.3 должностной инструкции, выразившееся в просмотре мобильного телефона во время работы, приказ о наложении истцом оспорен не был, в последующем суд отказал в вышеуказанных требованиях истца.

²¹³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями по состоянию на 14.02.2024 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30396416&pos=1929;-18#pos=1929;-18. Дата обращения: 11.03.2024 г.

²¹⁴ Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 07.08.2023 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30296269&sub_id=1460000&pos=1831;-36#pos=1831;-36. Дата обращения: 11.03.2024 г.

²¹⁵ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-З (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2024 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30414859&pos=1431;-46#pos=1431;-46. Дата обращения: 11.03.2024 г.

²¹⁶ Трудовой кодекс Литовской Республики *С последними изменениями, внесенными Законом от 29 июня 2021 г. № XIV-457* // <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/004bdac2ebb211ec8910e5467d5a34cb?jfwid=kjtijlgg>. Дата обращения: 11.03.2024 г.

Помимо этого, в гражданском деле №3599-23-00-2а/1657 от 16.08.2023 года о признании приказов незаконными и их отмене, рассмотренного в Карагандинском областном суде (Апелляционной инстанции) имеется аналогичная ситуация нецелесообразного применения работодателем дисциплинарного взыскания совершенному проступку. Таким образом, работодатель применил дисциплинарное взыскание в виде «строгого выговора» путем вынесения приказа №667 л/с от 28.11.2022 года ввиду того, что работник, по словам Ответчика, нарушил нормы Кодекса деловой этики и Корпоративной политики Товарищества. Нарушение выразилось по заявлениям свидетелей, проявлением неуважения в разговоре с председателем правления, разговаривала на повышенных тонах, ругалась, на замечание со стороны руководства не реагировала и вышла с кабинета, хлопнув дверью. Последующий приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде «расторжения трудового договора» №12л/с от 16.01.2023 года был вынесен работодателем ввиду повторной ситуации, где Истец выражался в неприличной форме в отношении начальника отдела кадров. Применение экстенсивно ярких выражений, вспыльчивость, не могут быть основаниями наложения дисциплинарного взыскания в виде «расторжение трудового договора». Нарушение деловой этики не влечет за собой значительных негативных последствий для работодателя и в данном случае требовалось применить два дисциплинарных взыскания не связанных с расторжением трудового договора. Суд в свою очередь не удовлетворил требования истца о признании данных приказов незаконными и их отмене. Подобная коллизия идет вразрез с принципом наибольшего благоприятствования, так как работодатель имеет полное право применять однотипные меры воздействия на работников.

Имеет место быть следующая ситуация, так в гражданском деле №1999-20-00-2а/464 от 09.07.2020 года о признании приказов незаконными и их отмене, о взыскании морального вреда, о привлечении к ответственности, рассмотренное в Алматинском областном суде (Апелляционной инстанцией), работодатель целенаправленно применял всевозможные дисциплинарные взыскания с отсутствием соответствующих составов дисциплинарных проступков. Так, работодатель наложил дисциплинарное взыскание по отношению к работнику за прогул, но в свою очередь не отрицал доводы работника о существующей устной договоренности между сторонами об опоздании на работу последнего. Суд в данном случае оставил решение первой инстанции без изменений, решение которой частично удовлетворяет требования Истца (работника), а именно судом первой инстанции было решено признать приказы о наложении дисциплинарного взыскания незаконными и отменить их.

По вышеуказанной судебной аналитике мы выявили явно необоснованное применение дисциплинарных взысканий с последующим увольнением работников. Работники, в свою очередь, не оспаривают приказы о наложении дисциплинарного взыскания, что в последующем ставит их в крайне невыгодное положение. Действия работодателей в части наложения взысканий является непосредственным следствием однотипности видов дисциплинарного взыскания. Поэтому, законодателю следует внести изменения в ч.1 ст 64 ТК РК и исключить “строгий выговор”, как вид дисциплинарного взыскания применимого к работнику. Исключение данного вида дисциплинарного взыскания не повлечет за собой негативных последствий, а наоборот положительно скажется на практике. Считаем также, что аспект в виде обоснованности следует включить в ТК РК с

целью урегулировать необходимость мотивированного наложения взысканий с учетом принципов разумности и соразмерности с совершенными дисциплинарными проступками.

Помимо этого, следует учитывать, что законодательство РК не предполагает обязательного проведения служебного расследования для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Считаем, что законодателю следует ввести норму, обязывающую работодателя проводить служебное расследования с применением теоретико-правовой конструкции, предполагающей элементы состава дисциплинарного проступка в виде: объекта, объективной стороны, субъекта, субъективной стороны. Применение теоретико-правовой конструкции позволит избежать необоснованных решений работодателя с учетом наличия всех элементов состава дисциплинарного проступка.

Концепция регулирования увольнения по дисциплинарным основаниям и наложения дисциплинарных взысканий

Новая концепция регулирования увольнений по дисциплинарным основаниям и наложения дисциплинарных взысканий предложенная авторами позволит урегулировать вышеозначенные пробелы в трудовом законодательстве. Таким, образом концепция заключается во внедрении нескольких взаимосвязанных конструкций наложения дисциплинарных взысканий с последующим увольнением по дисциплинарным основаниям.

Первая конструкция предполагает использование систематичности неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей работником, а также нарушения трудовой дисциплины работником три и более раз с применением следующих дисциплинарных взысканий: выговор и расторжение трудового договора. Строгий выговор, как вид дисциплинарного взыскания изъят из **настоящей концепции** в связи с вышеуказанными обстоятельствами. “Замечание”, как вид дисциплинарного взыскания изъят из **настоящей конструкции** в связи с малозначительностью проступков и количество наложения взысканий по этим проступкам, предложенных в первой конструкции нецелесообразно, и противоречит принципу трудового права “in favorem”. Применяя первую конструкцию при наложении дисциплинарного взыскания, работодатель имеет право наложить три и более раз дисциплинарное взыскания в виде выговора, за которым следует расторжение трудового договора по основаниям, указанным в п.6 ст. 53 ТК РК. Замечание, как вид дисциплинарного взыскания применяется во второй конструкции, которая взаимосвязана с первой, существуют ситуации, когда работник намеренно совершает незначительные проступки, совершенные без негативных последствий и отягчающих обстоятельств. Систематичность, как основание увольнения работника без его согласия была определена еще в п. “г” ст. 47 Кзот КазССР и данное основание предполагает возможность увольнения работника по инициативе работодателя в случае систематического неисполнения им без уважительных причин обязанностей, возлагаемых договором или правилами внутреннего распорядка и наличии условий в виде:

-вины в форме умысла (прямого, косвенного) или неосторожности (самонадеянности, небрежности)

-систематическое неисполнение обязанностей работника, которые предусмотрены трудовым договором или правилами внутреннего распорядка.

-тяжесть последнего проступка и строгость наложения взыскания за предыдущие нарушения (Абжанов К.А., 2019, с. 96-98).

Следовательно, сущность социалистического трудового права использовала конструкцию в виде систематичности совершения дисциплинарных проступков за совершения которого могло следовать увольнение работника по п. “г” ст. 47 КЗоТ, но и эта конструкция предполагала некоторую целесообразность наложения с учетом тяжести проступка и строгость взыскания по отношению к работнику.

Увольнение является крайней мерой, используемой по отношению к работнику и, в связи с этим, авторами обосновано применение в количестве трех и более раз дисциплинарных взысканий по отношению к работнику и определения систематичности нарушения, неисполнения обязанностей, возложенных трудовым, коллективным договором или правилами трудового распорядка с последующим расторжением трудового договора. Данная мера разумна и исходит из принципа достаточности, целесообразности и наибольшего благоприятствования по отношению к слабой стороне - работнику.

Таким образом, вторая конструкция предполагает приравнивание получения двух дисциплинарных взысканий в виде замечания к одному дисциплинарному взысканию в виде выговора. Соответственно при расторжении трудового договора с работником, который на регулярной основе совершает малозначительные проступки без негативных последствий и отягчающих обстоятельств, работодатель имеет право применить первую конструкцию, в которой на обязательной основе к работнику должны быть применены три и более дисциплинарных взысканий в виде “выговора” для дальнейшего расторжения трудового договора, а также с учетом вышеизложенных предложений, работодатель в случае наложения дисциплинарного взыскания обязан проводить служебное расследование для справедливого с правовой точки зрения решения.

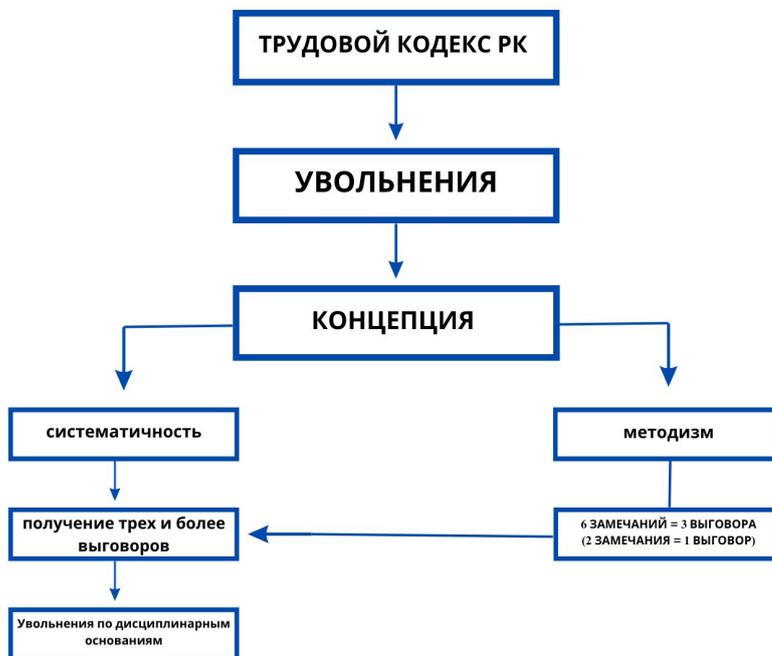


Схема. Конструкция дисциплинарного увольнения

Заключение

Вышеуказанные пробелы в трудовом законодательстве РК и обстоятельства, требующие внимания со стороны законодателя РК, в настоящий момент времени создают

сложности в правоприменении дисциплинарных взысканий и последующему увольнению работника.

Провести статистику охватывающую количество обращений в суды Республики Казахстан в связи с трудовым спором о недействительности применения дисциплинарного взыскания и восстановлении на работу не представляется возможным, так как Комитет правовой статистики публикует категорию дел "об оспаривании приказов о наложении дисциплинарных взысканий за совершение коррупционных правонарушений", количество которых за 2023 год составляет - три поступивших и рассмотренных дела судами первой инстанции. Большинство дисциплинарных взысканий рассматриваются в рамках категории дел "о восстановлении на работе уволенных", но данная статистика недостаточно репрезентативная, так как в числе дел о восстановлении на работе уволенных - нет точной информации сколько из них связаны с дисциплинарными увольнениями. В этой связи мы солидарны в мнении с Хасеновым М.Х. в формировании источника консолидированной информации о труде (национальном докладе о труде). Для качественной реализации государственных программ и снижении уровня трудовых споров необходим национальный доклад о труде, в котором будет достаточно информативная статистика, которая объективно укажет на пробелы и коллизии в трудовом законодательстве.

Помимо этого, Стандартизация дисциплинарных взысканий пагубно сказывается в правоприменительной сфере, вызывая неоднозначные споры. Анализ судебной практики наглядно показывает, что зачастую работник и работодатель не понимают действия конструкции трудового права. Стандартизация не актуальна и в зарубежных трудовых законодательствах, стандартизация излишне нагружает правоприменительный механизм дисциплинарных взысканий отчего страдают все стороны трудовых отношений, а в особенности работники. Таким образом трудовое законодательство РК создало диспропорцию во взаимоотношениях между работодателем и работником. Концепция, предложенная авторами, позволит улучшить состояние работников и положительно скажется на обеспечении гибкости рынка труда и не будет доводить стороны до конфликтной ситуации.

Список использованных источников

1. Абжанов К.А., & Уваров, В. (1980). Трудовое законодательство Казахской ССР пособие для рабочих, служащих и профсоюзного актива. Алма-Ата: Казахстан, 248. «В кн.: Абжанов К.А. (2019). Избранные труды по трудовому праву. Астана: ТОО "Мастер По", 182.»
2. Бухаева, А. А., & Кусаинова, А. (2020). ПОРЯДОК И СРОКИ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ. *Наука и реальность/Science & Reality*, (3), 84-86.
3. Кожуганова, Д. З. Порядок и основания применения дисциплинарной ответственности. *проблемы и трудности строительства рыночной экономики И Становления Демократических Идей В Постсоветских Республиках*, 21(09), 151.
4. Разиева Д.Б. (2019). Реализация принципа справедливости в институте дисциплинарной ответственности. Вестник Института законодательства и правовой информации РК №3 (57)-2019, 150-156. // <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-printsipa-spravedlivosti-v-institute-distiplinarnoy-otvetstvennosti/viewer>;

5. Разиева Д.Б., & Есенжолов Н.Е. (2022). Теоретико-правовые аспекты эффективности реализации дисциплинарных взысканий в трудовом праве. Вестник института законодательства и правовой информации РК № 3 (70)-2022, 69-79. DOI:10.52026/2788-5291_2022_70_3_69 // <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-pravovye-aspekty-effektivnosti-realizatsii-distiplinarnyh-vzyskaniy-v-trudovom-prav/viewer>;
6. Рогалева И.Ю. (2016). Эволюция Современной Науки: сборник статей Международной научно - практической конференции (5 апреля 2016 г., г. Киров). В 4 ч. Ч.3 / - Уфа: АЭТЕРНА, 195-197. // <https://aeterna-ufa.ru/sbornik/NK-120-3.pdf#page=195> (дата доступа: 11.03.2024 г.)
7. Хасенов М.Х. Казахстану нужен Национальный доклад о труде [Электронный ресурс]. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37155120&pos=5;-106#pos=5;-106 (дата доступа: 11.03.2024 г.).