



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 Мотгалёб 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 |

Куанышбаева Улжан

Магистрант 1 курса специальности «Юриспруденция»

Высшая школа права Maqsut Narikbayev University

г. Астана, Республика Казахстан

Email: u_kuanysbayeva@kazguu.kz

ПРОБЛЕМЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО ПП.2 П.1 СТАТЬИ 52 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Аннотация

В данной статье рассмотрены проблемы расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников. Приведен ряд нарушений со стороны работодателя при увольнении. Рассмотрены судебные дела для выявления факта незаконного расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Цель данной статьи заключается в выявлении основных проблем увольнения работника по инициативе работодателя в результате исследования судебной практики. Затронут вопрос о некоторых случаях необоснованного применения основания, предусмотренного согласно подпункту 2 пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан. Итогом исследования являются рекомендуемые решения указанных проблем с использованием опыта других стран, в котором учитывается необходимость разработки четкой формулировки критериев оценки при выборе предпочтительного работника с наиболее высокой квалификацией и сроком трудового стажа.

Ключевые слова: работодатель, работник, увольнение, сокращение численности или штата работников, судебная практика.

Введение

В современном обществе вопросы, связанные с трудовыми отношениями, занимают важное место, поскольку права и обязанности работников и работодателей являются основой функционирования экономики и общества в целом. Одной из наиболее актуальных проблем, которые возникают в контексте увольнения работника, является применение работодателем пп.2, п.1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК), а именно как основание по сокращению численности или штата работников, что может стать причиной разногласий и споров между сторонами трудовых отношений.²⁵¹

Суды при рассмотрении дел касательно увольнения по сокращению численности или штата работников руководствуются пунктом 13 нормативного постановления Верховного Суда Республики Казахстан «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров». В данном нормативном постановлении предусмотрено, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией работодателя (юридического лица), прекращения

²⁵¹ Adilet.zan.kz, 'Подпункт 2 пункта 1 статьи 52. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя' (Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК "Трудовой кодекс Республики Казахстан" (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2024г.) <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> accessed 13 January 2024

деятельности работодателя (физического лица), сокращения численности или штата работников, 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.²⁵² Порядок расторжения трудового договора по данному основанию регламентирован в ст. 53 ТК РК²⁵³ и должен строго соблюдаться. Каждый работник после трудоустройства рассчитывает на стабильность предоставляемой работы, то есть в обеспечении стабильности занятости так называемой «job security».²⁵⁴ Гарантия на рабочее место, которое, в первую очередь, помимо карьерных возможностей, может финансово обеспечить заработной платой.

В силу того, что увольнение по инициативе работодателя по сокращению численности или штата работников происходит не по вине самого работника, из этого следует, что в данном контексте существуют мало гарантий прав у работника по сохранению рабочего места.

В то же время, необходимо отметить, что реализация защиты от произвольного увольнения без должного уведомления работника по обоснованной причине, закрепленной в ТК РК напрямую зависит от эффективности механизмов разрешения трудовых споров. Другими словами, качественно отлаженный механизм разрешения споров, будь то судебное разбирательство или любая альтернативная форма, служит защитой для работников и сдерживающим фактором для работодателей в трудовых отношениях.

В связи с этим, актуальность анализа правоприменительной практики по основанию расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а именно сокращение численности или штата работников заключается в необходимости установления соответствия между трудовым законодательством и его практическим применением.

Кроме того, посредством исследования трудовых законодательств других стран и международных стандартов труда, к примеру, Конвенция Международной организации труда (МОТ) №158 о прекращении трудовых отношений.²⁵⁵ В свою очередь, Конвенция МОТ №158 представляет собой важный международный инструмент, предназначенный для обеспечения защиты прав работников в случае увольнения по инициативе работодателя.

В то же время исходя из комментария Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (статьи 19, 22 и 35 Устава), изложенном в Общем докладе следует то, что государства не несут обязательств по осуществлению каких-либо конкретных действий, например ратификации, даже если они участвовали в принятии соответствующих актов,

² Adilet.zan.kz, 'Пункт 13' (Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 "О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров") <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S> accessed 24 December 2023

²⁵³ Online.zakon.kz, 'Статья 53. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя. (Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V' (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2024г.)) https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&sub_id=530000&pos=1334;-36#pos=1334;-36 accessed 13 January 2024

²⁵⁴ Hugh Collins, 'Job Security, Precarious Work, and Freedom of Contract' (LSE Public Policy Review, 2024) <https://doi.org/10.31389/lseppr.98> accessed 10 April 2024

²⁵⁵ Wwww.ilo.org, (Конвенция МОТ №158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя от 3 ноября 1985 года) https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c158_ru.htm accessed 24 December 2023

конвенции МОТ ближе к международному праву в том смысле, что Уставом²⁵⁶ устанавливается обязательство всех государств-членов серьезно рассмотреть возможность применения актов, включая их ратификацию, несмотря на то, что ратификация сама по себе является прерогативой любого суверенного государства и не требуется в рамках указанного уставного обязательства по направлению актов.

Анализ судебной практики при увольнении работника по инициативе работодателя

В список работников для увольнения по сокращению численности или штата работников первыми под риск подходят новые сотрудники, работники предпенсионного и пенсионного возраста и те, кто за определенный срок не показал требуемых результатов работы. Официальная статистика свидетельствует о том, что во 2 квартале 2020 года зафиксировано наименьшее за полтора года количество высвобожденных работников крупных и средних организаций в связи с сокращением численности персонала или ликвидацией юридических лиц – 2064 человека. В то время как в 1 квартале 2020 года было высвобождено 3770 человек, в 2019 году в 4 квартале - 4382, в 3 квартале - 2408, во 2 квартале - 3146, в 1 квартале - 9134.²⁵⁷ Занятость населения в Казахстане согласно статистическим данным в 2022 году составило 8 971,5 тыс. человек, в 2023 году - 9 081,9 тыс. человек. Показатели безработного населения в 2021 году – 449,3 тыс. человек, в 2022 году – 458,3 тыс. человек, из них по причине увольнения в связи с ликвидацией (банкротством) организации, в том числе сокращением штатов в 2021г. - 43,7 тыс. человек, в 2022 г. - 31,6 тыс. человек.²⁵⁸

Несмотря на рост уровня рабочей силы и снижение показателя безработицы, а также существующей процедуры урегулирования трудовых споров путем создания согласительных комиссий и медиаций, имеющих силу для применения сторонами трудового договора, на сегодняшний день по-прежнему остаются актуальными проблемы разногласий и неоднозначностей в судебной практике по вопросам увольнения работника по инициативе работодателя.

В ходе исследования из рассмотренных 57 дел за период 2013-2023гг., в которых наиболее распространенными основаниями исковых требований истцов является признание приказа об увольнении незаконным и восстановлением на работе, из них были вынесены судом решения «отказать» - 19, «удовлетворить в полном объеме» - 8, «удовлетворить частично» - 7, «оставить без рассмотрения» - 13, «мировое соглашение» - 3,

²⁵⁶ Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций 'Применение международных трудовых норм, 2023 г.' (Www.ilo.org, 2023) <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/111/report-committee-experts-application-conventions-and-recommendations> accessed 24 December 2023

²⁵⁷ Агентство по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Бюро национальной статистики. 'Отчет по качеству. Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан за 2020 год' (Stat.gov.kz, 2020) <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/quality-reports/> accessed 24 December 2023

²⁵⁸ Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігі Ұлттық статистика бюросы. Статистический сборник 'Занятость в Казахстане за 2018-2022 гг.' (Stat.gov.kz, 2023) <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/employment-unemployment/> accessed 24 December 2023

«приостановлено» - 6.²⁵⁹ Так, из вышеперечисленных изученных дел разрешились в пользу работодателя – 5 дел, в пользу работника – 3.²⁶⁰

К примеру, судебные дела, в которых удовлетворение исковых требований истцов (работников) было вынесено решение об отказе, обоснованы на правомерности применения работодателями норм трудового законодательства. В частности, в исследованных 5 делах решение об отказе судом обосновано ввиду отсутствия со стороны работников (истцов) достаточных доказательств нарушений в предпринятых действиях работодателей.

В первом деле²⁶¹ от 21.11.2022г. трудовой договор ТОО «S-KO» был расторгнут с Л. С. в связи с сокращением штата работников по причине отсутствия в необходимости дальнейшего функционирования службы корпоративного управления и коммуникаций компании, в котором она работала в должности старшего менеджера. В связи, с чем работник подала иск о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Однако в ходе судебного рассмотрения со стороны работодателя были соблюдены сроки по уведомлению работника, не выявлено факта дискриминации по половому признаку, на что истец ссылалась в суде, а также проверено фактическое сокращение штата работников.

Во втором деле²⁶² истец И. Т.Т. работала в детском саду подменным воспитателем и аналогичным способом ее должность попала под сокращение. Так как при смене руководства, новый директор направил ходатайство в акимат об утверждении штатного расписания в соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 30 января 2008 года за № 77 «Об утверждении Типовых штатов работников государственных организации образования и перечня должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц». И в данном штатном расписании не было предусмотрено наименование ее текущей должности.

При этом стоит отметить отсутствие от работодателя предложения воспитателю подходящей вакансии или о переводе на схожую по обязанностям работу по причине того, что действующим законодательством не предусмотрена обязанность работодателя предлагать работнику иную работу.

Нередки случаи увольнения на почве конфликтных отношений работника с работодателями, при котором полностью сокращается занимаемая должность без дальнейшего трудоустройства на это место других лиц. Данные обстоятельства были изучены в следующем судебном деле²⁶³, в котором ТОО «Т-бц «Ж-Ж» расторг трудовой договор с П. С. И. по сокращению штата ввиду нецелесообразности введенной должности работника и произведены все необходимые выплаты. В конечном итоге, по этому делу можно сделать вывод о шатком положении работника. Ведь работодателю, который воспользовался правом определять необходимую численность или штат работников достаточно внести

²⁵⁹ www.sb.prgapp.kz, 'Судебная база'
https://sb.prgapp.kz/?sz=10&pg=1&srch_m=Advanced&t=&t_o=True&qt=0YPQstC%252B0LvRjNC90LXQvdC40LU%253D&lw t f=0&sort=date accessed 24 December 2023

²⁶⁰ Гражданское дело № 6001-20-00-3Г/7106(2) от 20.12.2020г. <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/3402850> accessed 24 December 2023

²⁶¹ Гражданское дело №7140-22-00-2/8355 от 21.11.2022г. <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/5022783> accessed 24 December 2023

²⁶² Гражданское дело №6001-20-00-3Г/863(2) от 19.02.2020г. <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/2344283> accessed 24 December 2023

²⁶³ Гражданское дело №7111-20-00-2/2993 от 08.06.2020г. <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/4328250> accessed 24 December 2023

корректировки в штатное расписание перед сокращением для обеспечения защиты в суде на случай проверки судом действительности сокращения без предоставлений доказательств в обоснованности принятого решения, так как суд, в свою очередь, не вправе давать оценку целесообразности проведения сокращения численности или штата работников.

Рассмотрим дело²⁶⁴, в котором судом изначально было принято решение об удовлетворении исковых требований от нескольких лиц и взыскания компенсационных выплат за увольнение по инициативе работодателя в пользу работников, в ходе подробного изучения апелляционной жалобы ответчика (ТОО «Г и К») обстоятельства дела повторно были пересмотрены. Конечное решение данного дела завершилось удовлетворением требований ответчика по причине того, что после проведения порядка расторжения трудового договора (уведомление направлены работникам от 28.04.2017г.), исходя из решения единственного участника ТОО от 12.05.2017г. в компании произошла смена генерального директора (В. Б.), вследствие чего с 22.05.2017г. было принято решение досрочно прекратить полномочия предыдущего директора Н.Е. 25.05.2017 г. был назначен Б. Д. К., которым был вынесен приказ от 26.05.2017г. об отмене приказа от 02.05.2017г. об увольнении с 29.05.2017 года всех истцов. В связи с чем, ранее принятые решения Н. Е. касательно увольнения сотрудников по сокращению штата, в том числе выплаты компенсационных выплат не имеют юридическую силу.

Проверив материалы дела, выслушав апелляционную жалобу ответчика, суд находит состоявшиеся по данному делу решение суда первой инстанции подлежащим отмене по вышеописанным основаниям в рамках установления правомерности и законности отмены приказа, вынесено новое решение оставить исковые требования истцов без удовлетворения.

Анализируя данное дело, стоит подчеркнуть, что соблюдение норм трудового законодательства при принятии решений о трудовых отношениях, и в данном случае коррекция ошибочных действий работодателя привела к восстановлению справедливости и законности. Данный исход судебного дела, относится к единичным случаям с ошибочным решением суда.

Как отмечают Гилева Н. В. и Кирющенко М. И.: «Надзорная судебная коллегия по гражданским и административным делам Верховного Суда Республики Казахстан, обобщая судебную практику, отмечает, что суды испытывают отдельные затруднения в правоприменительной практике, что вызвано неправильным применением норм материального права, его неверным толкованием и *неправильной правовой оценкой обстоятельств дел*».²⁶⁵

В последнем судебном деле²⁶⁶, завершившего в пользу работодателя, были рассмотрены исковые требования истца, в удовлетворении которых было отказано по причине того, что в действиях ответчика нарушений при увольнении работника не было допущено за неимением правовых оснований признания его незаконным.

²⁶⁴ Гражданское дело № 4399-17-00-2а/1152 от 15.11.2017г. <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/1479669> accessed 24 December 2023

²⁶⁵ Н. В. Гилева и М.И. Кирющенко, 'Правовые проблемы при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников' (Вестник Омского университета, 2017) <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovye-problemy-pri-rastorzhenii-trudovogo-dogovora-po-itsiatiive-rabotodatelja-v-svyazi-s-sokrascheniem-chislennosti-ili-shtata/viewer> accessed 24 December 2023

²⁶⁶ Гражданское дело № 2749-22-00-2/16 от 14.03.2022г. <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/4489387> accessed 24 December 2023

На основании материалов дела, при рассмотрении дела суд выявил ряд нарушений норм трудового права со стороны работодателя, выразившиеся в следующем: работники были восстановлены из-за нарушения установленного порядка и ограничений возможности расторжения трудового договора при сокращении численности или штата сотрудников. Так, в деле²⁶⁷, по увольнению истца К. Х. А. работодателем в лице ТОО «СС-Т», которым при расторжении трудового договора не был соблюден п. 1 статьи 53 ТК РК о письменном уведомлении работника не менее чем за один месяц. На судебном заседании данное нарушение не было оспорено представителями ответчика. Более того, судом было установлено, что ТОО уведомило работника уже после вынесения приказа об увольнении К. Х. А., что подтверждается квитанциями об отправке уведомления.

Таким образом, было зафиксировано нарушение в части несоблюдения порядка расторжения трудового договора, акт работодателя был вынесен без письменного уведомления истца. Из материалов дела было выявлено отсутствие доказательств о наличии правовых оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Решением Целиноградского районного суда Акмолинской области от 28.12.2020г. была признана отмена приказа об увольнении К. Х. А. ввиду незаконности и восстановление истца на работе.

Рассмотрим аналогичный случай судебного разбирательства²⁶⁸ с разницей в части нарушения работодателем ТОО «А-НТ» п.1 ст. 54 ТК РК²⁶⁹ по отношению к истцу С. З. К., а именно в издании приказа об ее увольнении в период нахождения в трудовом отпуске и последующем нахождении на лечении. Кроме того, работодателем не была произведена выплата в полном объеме за период временной нетрудоспособности и не использованного трудового отпуска, причитающейся истцу, ранее по которой было вынесено решение судом к немедленному исполнению ответчиком. В связи с чем, Сейдалина З. К. повторно обратилась в суд с исковым требованием о пересмотре первичного решения. Решением суда иск о признании приказа об увольнении незаконным был удовлетворен и отменен, а также взысканы денежные средства в пользу истца. В следующем судебном деле²⁷⁰ истец в лице Ж. О. Н. обратилась в суд с иском к ТОО «Э-В О» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, оплате компенсации за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда, ссылаясь на то, что была неправомерно уволена.

Исходя из материалов дела, на момент сокращения у истца имелось трое несовершеннолетних детей. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пп. 2 статьи 52 не допускается с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет. Решением районным судом №2 Алмалинского района г. Алматы от 1 октября 2019 г. исковое заявление Ж. О. Н. удовлетворено частично. Нарушения по отношению к лицам, имеющим детей несовершеннолетнего возраста могут привести к негативным последствиям, как для работодателя, так и для работника, и в рассматриваемом деле

²⁶⁷ Гражданское дело № 1166-20-00-2/790 от 05.10.2020г. <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/3374413> accessed 24 December 2023

²⁶⁸ Гражданское дело №7199-20-00-2а/2405 от 19.04.2020г. <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/2406953> accessed 24 December 2023

²⁶⁹ www.online.zakon.kz, 'Статья 54. «Ограничение возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя» (Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V' (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2024г.)) accessed 13 January 2024

²⁷⁰ Гражданское дело №7520-19-00-2/9495 от 15.07.2019г. <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/1073066> accessed 24 December 2023

правомерность решения суда о частичном удовлетворении иска подтверждает важность соблюдения законов и трудовых норм.

Как видно из исследованных судебных дел, в правоприменительной практике судами установлены злоупотребления правом работников при реализации положений порядка расторжения трудового договора и несоблюдении ограничений при сокращении численности или штата работников.²⁷¹ Анализ этих дел с учетом судебных позиций и сложившаяся судебная практика позволила определить недостаточность определенности необходимых мер при сокращении численности или штата работников, для того чтобы полностью соблюсти все правовые формальности и подвергают сомнению законность действий сторон.

На основании проведенного исследования были выявлены следующие проблемы судебной практики:

1. Несоответствие оснований для увольнения. По некоторым вышеописанным судебным делам, суды оспаривают правовую основу для увольнения, указанных работодателем, и требуют дополнительных доказательств необходимости увольнения. Для того чтобы участь доказывания необоснованности увольнения не возлагалась только на работника, к примеру в Конвенции Международной организации труда предусмотрена статья 9, в котором указано, что бремя доказывания наличия законного основания для увольнения лежит на работодателе.²⁷²

2. Несоблюдение процедуры увольнения. Если работодатель не выполнил все необходимые формальности и процедуры, установленные законодательством, суды могут признать увольнение незаконным. Примеры случаев, ранее рассмотренных дел указывают на невыполнение порядка, а именно ненадлежащее уведомление работника, отсутствие письменного акта увольнения и несоблюдение сроков.

3. Нарушение по ограничению лиц, которых по закону не предусмотрено увольнять при сокращении. Исходя из судебной практики, пренебрежение данного ограничения приводит к признанию судом увольнения незаконным и требованию восстановления работника.

4. Ущемление социальных гарантий при увольнении. Работодатель обязан выплатить определенные компенсации и гарантировать социальную поддержку увольняемому работнику в соответствии с законодательством.

В случаях, когда в целях оптимизации и улучшения финансового состояния компании, работодатели, в крайнем случае, принимают решение все же провести сокращение среди работников, то у них возникает выбор из числа этих же сотрудников кого внести в список для последующего увольнения. Хамзина Ж.А. справедливо отмечает, что в Казахстане законодательно не определен перечень категорий работников, которые имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов.²⁷³

Стоит отметить, что в таком случае в Трудовом кодексе Российской Федерации предусмотрено преимущественное право согласно п.1 статьи 179, в котором при сокращении

²⁷¹ www.online.zakon.kz, 'Статья 53. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя. (Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V' (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2024г.)) accessed 13 January 2024

https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=1330;-45#pos=1330;-45 accessed 13 December 2023

²⁷² www.webapps.ilo.org, 'Конвенция о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя' от 3 ноября 1985 года accessed 24 December 2023

²⁷³ [Online.zakon.kz](http://online.zakon.kz), Ж.А. Хамзина, 'Расторжение трудового договора по основанию сокращения численности или штата работников' https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31637571 accessed 24 December 2023

численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.²⁷⁴ Согласно данной статье при равной производительности труда предпочтение предоставляется следующей категории лиц: семейным работникам с двумя или более иждивенцами, единственным кормильцам в семье, лицам с инвалидностью, работникам, получившим в период работы увечья или профессиональные заболевания, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет. При наличии и действии данной статьи можно сказать об укреплении права работника на гарантию занятости, подходящего под критерии на оставление на работе.

Также для сравнения был изучен Трудовой кодекс Узбекистана²⁷⁵, в котором аналогично ТК РФ предусмотрена статья 167 о преимущественном праве на работе при прекращении трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников организации. По данной статье при равной производительности труда предпочтение отдается работникам, имеющих двух или более иждивенцев, лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работникам, имеющим длительный стаж работы у данного работодателя. По данным критериям работникам не грозит прекращение трудового договора по сокращению, что было бы отличным внедрением и применением в казахстанском трудовом законодательстве в целях минимизации трудовых споров.

В Германии статья 1 о социально необоснованных увольнениях (Sozial ungerechtfertigte Kündigungen) Закона о защите от увольнений (Kündigungsschutzgesetz)²⁷⁶ предусматривает, что увольнение социально несправедливо, если оно не оправдано поведенческими, личными или операционными причинами. Также, согласно данному Закону предусмотрен раздел с описанием критериев для выбора работников при сокращении, в котором работодатель обязан учитывать социальные аспекты при выборе сотрудников для увольнения. В частности, предпочтение отдается следующим категориям работников: работники с длительным стажем работы, работники пожилого возраста, работники с обязанностями по поддержке членов семьи (например, имеют несовершеннолетних детей или иждивенцев), работников с инвалидностью.

Более того, в Германии существует институт Производственных советов и профсоюзов (Betriebsrat)²⁷⁷, которые играют ключевую роль в защите прав работников. Производственные советы и профсоюзы, в свою очередь, имеют право обсуждать с работодателем возможные меры для предотвращения или смягчения последствий

²⁷⁴ www.consultant.ru, 'Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников' (Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ) https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ddaeeb833c24609e3474ce13536b0796bc85ee57/ accessed 10 April 2024

²⁷⁵ 'Статья 167. Преимущественное право оставления на работе при прекращении трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников организации (ее обособленного подразделения), индивидуального предпринимателя, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг)' (Трудовой кодекс Республики Узбекистан (утвержден Законом Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21.02.2024 г.)) <https://lex.uz/ru/docs/6257291#6261892> accessed 10 April 2024

²⁷⁶ www.gesetze-im-internet.de, 'Статья 1. Социально необоснованные увольнения' (Sozial ungerechtfertigte Kündigungen) (Закон о защите от увольнения Kündigungsschutzgesetz от 10.08.1951г.) https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/_1.html accessed 10 April 2024

²⁷⁷ Производственные советы и профсоюзы (Betriebsrat) <https://www.dgb.de/> accessed 10 April 2024

увольнений.²⁷⁸ И в случае несогласия со стороны Совета, он может подать возражение. А также в случае, если работодатель не принимает во внимание возражения Совета, последний может подать дело в суд по трудовым делам для проверки законности увольнений.

Заключение

Исследование судебной практики, проведенного в рамках данной статьи позволило выявить ряд проблем и неоднозначностей, для решения которых предлагаю следующие рекомендации:

1. Предусмотреть штрафные санкции в доход государства за нарушение работодателями норм трудового кодекса при установлении факта проведения фиктивного увольнения по сокращению.
2. Принимая во внимание действующие нормы трудовых кодексов Российской Федерации, Узбекистана и Закона о защите от увольнений Германии разработать на их основе идентичные конкретные критерии, в соответствии с которыми будет проводиться процедура увольнения по сокращению численности или штата сотрудников. По таким критериям как:
 - a) семейные лица с двумя или более иждивенцами, которые могут быть уязвимы в случае потери работы;
 - b) работники с длительным трудовым стажем, у которых могут возникнуть трудности с поиском новой работы в кратчайшие сроки;
 - c) лица с инвалидностью, которые могут нуждаться в особой поддержке и адаптации на рынке труда;
 - d) работники, чьи семьи полностью зависят от их дохода, и у которых нет других членов семьи, способных обеспечить финансовую поддержку;
 - e) сотрудники, получившие внушительный вред здоровью или профессиональные заболевания во время работы у данного работодателя, и требующие особого внимания и компенсации.

Данные критерии поспособствуют в обеспечении справедливости и социальной ответственности при увольнении сотрудников. Кроме того, важно учитывать иные факторы, такие как возможность переподготовки сотрудников для новых рабочих мест, предоставление компенсаций и социальных льгот в случае увольнения. Такой подход позволит сделать процесс увольнения более гуманным и справедливым для всех сторон, соблюдая при этом законы и нормы трудового законодательства.

3. В целях развития институтов трудовых коллективов создать механизмы, аналогичные немецкому производственным советам и профсоюзы для защиты прав работников и обеспечения их участия в процессе принятия решений о сокращениях численности или штата сотрудников.

Список использованных источников

1. Н. В. Гилева и М.И. Кирющенко, 'Правовые проблемы при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников' (Вестник Омского университета,

²⁷⁸ Статья 17. Anzeigepflicht (Kündigungsschutzgesetz (KSchG)) https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/_17.html accessed 10 April 2024

- 2017) <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovye-problemy-pri-rastorzenii-trudovogo-dogovora-po-initsiative-rabotodatela-v-svyazi-s-sokrascheniem-chislennosti-ili-shtata/viewer>;
2. Hugh Collins, 'Job Security, Precarious Work, and Freedom of Contract' (LSE Public Policy Review, 2024) <https://doi.org/10.31389/lseprr.98>;
 3. Adilet.zan.kz, 'Подпункт 2 пункта 1 статьи 52. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя' (Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК "Трудовой кодекс Республики Казахстан" (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2024г.) <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>;
 4. Adilet.zan.kz, 'Пункт 13' (Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 "О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров") <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>;
 5. Online.zakon.kz, 'Статья 53. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя' (Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V' (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2024г.)) https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&sub_id=530000&pos=1334;-36#pos=1334;-36
 6. Sb.prgapp.kz, 'Судебная база' // <https://sb.prgapp.kz/>;
 7. Www.consultant.ru, 'Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников' (Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ) https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/;
 8. Lex.uz, 'Статья 167. Преимущественное право оставления на работе при прекращении трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников организации (ее обособленного подразделения), индивидуального предпринимателя, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг)' (Трудовой кодекс Республики Узбекистан (утвержден Законом Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798)) <https://lex.uz/ru/docs/6257291#6261892>;
 9. www.gesetze-im-internet.de, 'Статья 1. Социально необоснованные увольнения' (Sozial ungerechtfertigte Kündigungen) (Закон о защите от увольнения Kündigungsschutzgesetz от 10.08.1951г.) https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/_1.html;
 10. Производственные советы и профсоюзы (Betriebsrat) <https://www.dgb.de/>;
 11. Www.ilo.org, (Конвенция МОТ №158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя от 3 ноября 1985 года) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c158_ru.htm;
 12. Агентство по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Бюро национальной статистики. 'Отчет по качеству. Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан за 2020 год' (Stat.gov.kz, 2020) <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/quality-reports/>;
 13. Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігі Ұлттық статистика бюросы. Статистический сборник 'Занятость в Казахстане за 2018-2022

- гг.' (Stat.gov.kz, 2023) <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/employment-unemployment/>;
14. Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций 'Применение международных трудовых норм, 2023 г.' (Www.ilo.org, 2023) <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/111/report-committee-experts-application-conventions-and-recommendations>;
 15. Online.zakon.kz, Ж.А. Хамзина, 'Расторжение трудового договора по основанию сокращения численности или штата работников' https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31637571&pos=5;-106#pos=5;-106;