

НОВЫЕ АКЦЕНТЫ В ТРУДОВЫХ СПОРАХ:

ЧТО ВАЖНО ЗНАТЬ О НОВОМ ПОСТАНОВЛЕНИИ ВЕРХОВНОГО СУДА

ПРИМИТЕ ВО ВНИМАНИЕ!

Изменения в трудовом законодательстве и накопленный опыт судебной практики показали необходимость обновления нормативных разъяснений. В связи с этим 28 ноября 2024 года Верховный Суд Республики Казахстан (ВС) принял новое [нормативное постановление № 1 “О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров”](#), вступившее в законную силу 13 декабря 2024 года и заменившее собой прежнее постановление от 6 октября 2017 года № 9.

Данный нормативный документ является одной из составляющих действующего казахстанского права, соответственно, является общеобязательным и направлен на устранение пробелов, а также обеспечение единообразного применения норм трудового законодательства.

Ниже представлены наиболее важные для бизнеса нововведения и изменения.

■ **Согласительная комиссия: дополнительные разъяснения**

ВС дополнил свои разъяснения относительно порядка формирования и деятельности согласительных комиссий, прямо указав, что соответствующие нормы носят императивный характер.

Данное дополнение наводит на мысль, что суды начнут пристальнее следить за легитимностью согласительных комиссий, но возникает вопрос: имеет ли это смысл, если выводы этих комиссий по-прежнему не обладают обязательной силой для судов, а индивидуальные трудовые споры должны рассматриваться по существу в рамках требований истца?

■ **Единая система учета трудовых договоров: акцент на обязательность**

ВС подчеркнул важность соблюдения требований законодательства о внесении данных в единую систему учета трудовых договоров. Работодатель обязан, в соответствии с подпунктом 27) пункта 2 статьи 23 Трудового кодекса Республики Казахстан, вносить информацию о заключении и прекращении трудовых договоров с работниками в установленном порядке.

При рассмотрении споров, связанных с обжалованием приказов о прекращении или расторжении трудового договора, суды должны учитывать, выполнил ли работодатель эту обязанность. Несоблюдение данного требования может повлиять на оценку обстоятельств дела и обоснованность решений работодателя.

■ **Восстановление на работе: объем требований в иске**

ВС разъяснил, что при принятии решения о восстановлении работника на работе из-за нарушений законодательства при прекращении трудового договора, суд вправе признать незаконным и отменить соответствующий акт работодателя, даже если такое требование истцом не заявлено.

Это не считается нарушением правила о рассмотрении дела в пределах заявленных истцом требований (часть вторая статьи 225 Гражданско-процессуального кодекса Республики Казахстан), поскольку восстановление на работе невозможно без признания незаконным акта

о прекращении трудового договора. Таким образом, отмена акта работодателя является необходимым условием для восстановления работника на работе.

■ **Восстановление на работе не допускается, если истек срок трудового договора**

ВС внес важное разъяснение касательно восстановления работника, с которым незаконно прекращен или расторгнут трудовой договор, заключенный на определенный срок. Теперь восстановление на прежней работе допускается исключительно в пределах срока действия трудового договора. Если на момент рассмотрения спора срок действия трудового договора истек, работник не подлежит восстановлению.

Однако, по решению согласительной комиссии или суда, ему выплачивается заработная плата и иные причитающиеся выплаты за весь период с момента незаконного прекращения трудового договора до дня окончания его срока, но не более чем за шесть месяцев.

■ **Медицинское освидетельствование: место проведения имеет значение**

ВС разъяснил, что при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (подпункт 9) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан), факт нахождения работника в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного или токсикоманического опьянения (или их аналогов) должен быть подтвержден медицинским заключением, выданным исключительно государственной медицинской организацией.

Это разъяснение подчеркивает важность строгого соблюдения установленного порядка, поскольку результаты освидетельствований, проведенных в частных или иных учреждениях, не обладают юридической силой и могут быть признаны недействительными. Работодатели должны внимательно следить за тем, чтобы освидетельствование проводилось в государственной организации, чтобы избежать рисков оспаривания результатов в трудовых спорах и юридических последствий.

■ **Вахтовый метод работы: нельзя уволить за употребление алкоголя в период междуменного отдыха**

ВС уточнил, что при оспаривании факта нахождения работника в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного или токсикоманического опьянения (или их аналогов) в период междуменного отдыха на вахте, суды обязаны учитывать специфику применения вахтового метода работы. Согласно пункту 4 статьи 135 Трудового кодекса Республики Казахстан, вахта включает в себя как время работы на объекте, так и время междуменного отдыха, который не является рабочим временем, а представляет собой один из видов отдыха.

При этом ВС отметил, что выявление факта опьянения в период междуменного отдыха не является достаточным основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, в том числе по подпунктам 9) и 10) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, так как междуменный отдых не относится к рабочему времени.

■ **Уведомление работника: изменения в подходе к сроку уведомления**

ВС уточнил порядок вручения уведомления о прекращении трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года. Теперь уведомление должно быть вручено одной из сторон именно в последний рабочий день (смену), что отличается от прежней позиции о том, что уведомление могло быть вручено не позднее последнего рабочего дня.

Полагаем, что изменение позиции Верховного суда может создать дополнительные трудности для специалистов по кадрам, поскольку на практике нередко возникают ситуации, когда работники уклоняются от получения уведомлений, и вручить их в последний рабочий день не всегда представляется возможным.

■ Когда профсоюз молчит: право работодателя на наложение взыскания

Верховный суд указал, что при оспаривании акта работодателя о наложении дисциплинарного взыскания или расторжении трудового договора по инициативе работодателя с членом выборных профсоюзных органов судам необходимо проверить соблюдение порядка и сроков, установленных коллективным договором для предоставления мотивированного мнения профсоюза. В случае, если работодатель вовремя обратился за мотивированным мнением в профсоюзный орган, но этот орган уклоняется или отказывается предоставить мнение, то по истечении установленного срока для его предоставления работодатель вправе издать акт о наложении дисциплинарного взыскания или расторжении трудового договора.

■ Перевод на другую работу: дополнительные разъяснения

ВС разъяснил порядок перевода работника на другую работу, указав, что процедура осуществляется в соответствии со статьей 33 Трудового кодекса Республики Казахстан. Уведомление о переводе подается одной из сторон трудового договора и рассматривается другой стороной в течение пяти рабочих дней со дня его подачи. Получившая сторона обязана сообщить о принятом решении.

Вместе с тем ВС отметил, что при переводе в другую местность действуют иные сроки уведомления — работник должен быть проинформирован не позднее чем за месяц. Кроме того, работодатель обязан возместить расходы на переезд. При этом отказ работника от перевода в другую местность не может служить основанием для расторжения трудового договора, если не выполнены требования Трудового кодекса Республики Казахстан.

Если в связи с данным информационным письмом у Вас появятся какие-либо дополнительные вопросы, мы будем рады предоставить более подробную информацию.

Контактная информация:

Юлия Чумаченко

Старший партнер

y.chumachenko@aequitas.kz

Антон Алексеев

Старший юрист

a.alexeyev@aequitas.kz

Legal Updates не должны расцениваться в качестве юридической консультации или правового основания для принятия конкретных решений по вопросам казахстанского законодательства. Если Вам потребуется юридическая консультация, мы будем рады помочь.