

## Прекращение трудового договора

**Н. Гилёва**, к.ю.н., доцент кафедры гражданского права, гражданского процесса и трудового права КазНУ им. аль-Фараби

**Разъясните процедуру прекращения трудового договора по истечении срока.**

**Необходимо ли уведомлять работника о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия?**

Процедура прекращения трудового договора в связи с истечением срока существенно отличается в зависимости от того, на какой срок заключался трудовой договор. Так, например, если при заключении трудового договора стороны оговорили определенный срок не менее одного года с указанием даты прекращения трудового договора, то работодатель, в соответствии с подпунктом 2) пункта 1 статьи 29 Трудового кодекса Республики Казахстан (ТК РК), обязан уведомить работника о намерении прекратить трудовой договор. В случае если по истечении срока действия трудового договора ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня не потребовала прекращения трудовых отношений, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Во избежание нарушения процедуры прекращения трудового договора по истечении срока действия договора работодатель должен потребовать прекращения трудовых отношений в письменной форме в течение последнего рабочего дня. Согласно пункту 2 статьи 53 ТК РК датой истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок, является последний день работы работника согласно сроку, обусловленному трудовым договором. Следовательно, в последний рабочий день согласно дате, оговоренной в трудовом договоре, работодатель издает акт работодателя (приказ) о прекращении трудового договора с указанием основания (подпункт 2) статьи 51 ТК РК – истечение срока трудового договора). Согласно пункту 4 статьи 62 Трудового кодекса копия акта работодателя о прекращении трудового договора вручается работнику либо направляется ему письмом с уведомлением в трехдневный срок.

**Обязан ли работодатель продлевать трудовой договор с беременной женщиной, представившей на день истечения срока трудового договора медицинское заключение с указанием срока беременности более 12 недель?**

При заключении трудового договора на определенный срок не менее одного года в случае, если на день истечения срока трудового договора, оговоренного в трудовом договоре, женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, кроме случаев замещения отсутствующего работника, работодатель обязан на основании пункта 2 статьи 185 ТК РК продлить трудовой договор. Беременная женщина, в свою очередь, до издания приказа о прекращении трудового договора обязана представить работодателю письменное заявление о продлении срока трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и медицинское заключение с указанием срока беременности (справка ВКК).

В случае предоставления вышеуказанных документов работодатель не имеет права отказать беременной женщине в продлении трудового договора при условии, что срок беременности составляет более двенадцати недель.

**Каким образом оформить продление трудового договора с беременной женщиной?**

Согласно подпункту 11) пункта 1 статьи 28 ТК РК в трудовом договоре должен предусматриваться порядок изменения трудового договора. В соответствии с пунктом 2 статьи 32 ТК РК внесение изменений и дополнений в трудовой договор осуществляется сторонами в письменной форме в порядке, предусмотренном пунктом 1 статьи 32 ТК РК.

Таким образом, изменения трудового договора, в том числе и продление его срока, оформляется в письменной форме в виде дополнительного соглашения не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения о продлении срока трудового договора подтверждается

также в письменной форме. В соответствии с пунктом 2 статьи 185 ТК РК по письменному заявлению беременной женщины срок трудового договора продлевается по день окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. При этом продолжительность отпуска по уходу за ребенком определяется работником самостоятельно путем предоставления письменного заявления с указанием его срока.

В дальнейшем работодатель вправе издать приказ о продлении срока трудового договора с беременной женщиной на основании дополнительного соглашения, подписанного обеими сторонами, за исключением случаев заключения трудового договора на время замещения отсутствующего работника.

**Может ли в дальнейшем продление трудового договора с беременной женщиной рассматриваться как продление трудового договора на неопределенный срок?**

В случае соблюдения работодателем процедуры продления срока трудового договора с беременной женщиной в соответствии с требованиями пункта 2 статьи 185 ТК РК оформляется дополнительное соглашение на день истечения срока договора с указанием события для прекращения трудового договора, которым является день окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Следовательно, на основании пункта 1 статьи 13 Трудового кодекса срок трудового договора также может определяться указанием на событие, которое должно наступить, в данном случае этим событием для прекращения трудового договора является день окончания отпуска по уходу за ребенком. Поэтому данное продление срока трудового договора, предусмотренное пунктом 2 статьи 185 ТК РК, не может быть классифицировано как продление на неопределенный срок. Продление трудового договора на неопределенный срок может быть только в случае, если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. В данном случае действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок (пункт 5 статьи 53 ТК РК).

**Необходимо ли при прекращении трудового договора фактическое присутствие на рабочем месте в последний день окончания срока трудового договора, если речь идет о его продлении с беременной женщиной?**

Датой прекращения трудового договора является последний день работы, за исключением случаев, предусмотренных в Трудовом кодексе Республики Казахстан. Таким образом, исходя из пункта 2 статьи 185 ТК РК, женщина не должна приходить и отрабатывать последний день, т.к. у нее в дополнительном соглашении указывается событие – день окончания отпуска по уходу за ребенком, что и является датой для издания приказа о прекращении трудового договора по истечении срока (п.п.2) ст.51 Трудового кодекса РК).

**О расторжении трудового договора по инициативе работника вследствие неисполнения условий трудового договора**

**По предприятию с сентября задерживают выплату заработной платы всем сотрудникам. В связи с этим многие работники обращаются с письмами о выплате заработной платы к руководству организации.**

23 января с уведомлением об устранении нарушений статьи 134 ТК РК в 7-дневный срок, т.е. о выплате заработной платы к директору ТОО обращается заместитель по экономике и финансам этого же ТОО. После этого 31 января (через 7 дней) она же уведомляет директора о том, что в соответствии с пунктом 4 статьи 57 ТК РК расторгает трудовой договор в одностороннем порядке уже с 3 февраля, ссылаясь на невыплату заработной платы, т.е. на то, что нарушения (подпункт 5) пункта 2 статьи 23, пункт 1 статьи 134 ТК РК) так и не были устранены. Но в качестве компенсации за потерю работы она требует выплатить ей среднюю заработную плату за 3 месяца на основании пункта 2 статьи 157 ТК РК. Директор не отказывается выплатить ей все причитающиеся суммы задолженности по заработной плате и компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск после

**поступления денег на расчетный счет ТОО, но выплату по пункту 2 статьи 157 ТК РК считает неоправданной. Прав ли директор?**

**Вопрос еще в том, что если директор подпишет приказ о расторжении трудового договора на основании подпункта 4) статьи 51 ТК РК с 3 февраля, не будет ли это фактом того, что он принимает на себя и обязательства по выплате в соответствии со статьей 157, ведь сроки уведомления работодателя о расторжении трудового договора при нормальных условиях не менее месяца, а при усмотрении работником нарушений со стороны работодателя – всего 7 дней.**

Согласно пункту 1 статьи 20 ТК РК трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом.

Трудовой договор – письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать правила трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Таким образом, подписывая трудовой договор с работником, работодатель обязуется исполнять нормы подпункта 5) пункта 2 статьи 23 ТК РК своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя.

В свою очередь работник имеет право на основании подпункта 2) пункта 1 статьи 22 Трудового кодекса требовать от работодателя выполнения условий трудового договора. Данное требование работников оформляется в письменной форме и предъявляется работодателю при наличии нарушений трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе при неисполнении условий трудового договора.

Работодатель в соответствии с подпунктом 1) пункта 2 статьи 23 ТК РК обязан соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, трудового договора. В ТК РК впервые регламентируется особый порядок расторжения трудового договора по инициативе работника вследствие невыполнения работодателем условий трудового договора.

На основании пункта 4 статьи 57 ТК РК работник в случае невыполнения работодателем условий трудового договора вправе письменно уведомить работодателя. Согласно подпункту 8) пункта 1 статьи 1 ТК РК уведомление – это письменное заявление работника или работодателя либо заявления, поданные иным способом (посредством курьерской почты, почтовой связи, факсимильной связи и электронной почты). Неисполнение работодателем условий трудового договора должно быть подкреплено документально, для дальнейшего обжалования в судебных органах в случае возникновения трудового спора. К неисполнению условий трудового договора относится несвоевременная выплата заработной платы, т.к. обязательным условием трудового договора является дата выплаты заработной платы и обязательство выплачивать заработную плату в денежной форме не реже одного раза в месяц, не позже первой декады следующего месяца, в соответствии с пунктом 1 статьи 134 Трудового кодекса Республики Казахстан.

Следовательно, если по истечении семидневного срока неисполнение условий трудового договора работодателем продолжается, работник вправе расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив работодателя, не позднее чем за три рабочих дня. В данной ситуации в связи с неисполнением условий трудового договора работник освобождается от месячного срока уведомления о предстоящем расторжении трудового договора, что в дальнейшем является доказательством для требования от работодателя по

выплате компенсации в размере средней заработной платы за три месяца. Работодатель при расторжении трудового договора по инициативе работника в связи с нарушением условий трудового договора обязан произвести компенсационную выплату работнику в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за три месяца (пункт 2 статьи 157 ТК РК), помимо компенсации за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков) и иных сумм, причитающихся работнику от работодателя, включая задолженность по заработной плате, не позднее трех рабочих дней после расторжения трудового договора.

На основании пункта 4 статьи 134 ТК РК при задержке по вине работодателя выплаты заработной платы и иных выплат, связанных с расторжением трудового договора с работником, работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню. Размер пени рассчитывается исходя из ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты.

#### **Дисциплинарная ответственность работника**

**При производстве работ произошла авария. По данному инциденту было проведено служебное расследование. На основании акта служебного расследования были выявлены виновные работники, в связи, с чем был подписан приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности данных лиц, но они находились на межвахтовом отдыхе. Возможно ли издание приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности в период нахождения виновного работника на межвахтовом отдыхе?**

Согласно пункту 1 статьи 73 Трудового кодекса Республики Казахстан дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта работодателя. К актам работодателя относятся приказы, распоряжения, инструкции, положения, правила трудового распорядка, издаваемые работодателем (подпункт 45) пункта 1 статьи 1 ТК РК). Прежде чем издать приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, работодатель обязан затребовать письменное объяснение от работника по факту аварии.

При привлечении работника к дисциплинарной ответственности работодатель обязан учитывать сроки привлечения, закрепленные в пункте 1 статьи 74 Трудового кодекса Республики Казахстан.

На основании пункта 5 статьи 73 Трудового кодекса Республики Казахстан акт работодателя (приказ) о наложении на работника дисциплинарного взыскания не может быть издан в период:

- 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.

По смыслу Трудового кодекса Республики Казахстан работодатель при издании приказа о наложении дисциплинарного взыскания обязан учитывать ограничения, указанные в пункте 5 статьи 73 ТК РК. Следовательно, работодатель не имеет право издать приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в период межвахтового отдыха, т.е. в выходные дни работника, работающего вахтовым методом.

Заключительной стадией привлечения работника к дисциплинарной ответственности является ознакомление работника с приказом о наложении дисциплинарного взыскания. В соответствии с пунктом 6 статьи 73 ТК РК акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить акт работнику письмом с уведомлением.

Таким образом, работодатель ввиду специфики работы вахтовым методом, во избежание нарушения сроков привлечения к дисциплинарной ответственности, в связи с невозможностью ознакомления работника лично с актом работодателя обязан в течение трех рабочих дней со дня издания приказа направить акт (приказ) работнику письмом с уведомлением.

**Требуется ли в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан проведение служебного расследования по факту нарушения работником трудовой дисциплины?**

В соответствии с подпунктом 32) пункта 1 статьи 1 ТК РК под трудовой дисциплиной понимается надлежащее исполнение работодателем и работниками обязательств, установленных нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, учредительными документами. В случае нарушения работником трудовой дисциплины, выраженного в ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, он несет дисциплинарную ответственность. Работодатель на основании статей 73, 74 ТК РК вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности с соблюдением требований трудового законодательства Республики Казахстан.

За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя по подпунктам б) – 13), 16) пункта 1 статьи 54 ТК РК.

Привлекая работника к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины, работодатель в соответствии с положениями Трудового кодекса Республики Казахстан не обязан проводить служебное расследование, но на практике встречаются случаи, когда работодатель с целью тщательного изучения причин нарушения работником трудовых обязанностей проводит служебное расследование до издания приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности.

**Если работодателем проведено служебное расследование, то обязан ли работодатель ознакомить работника с его результатами?**

Поскольку нормы Трудового кодекса Республики Казахстан при привлечении работника к дисциплинарной ответственности не предусматривают проведение служебного расследования, следовательно, работодатель, проведя данное расследование, не обязан знакомить работника с его результатами.

В соответствии с пунктом 6 статьи 73 ТК РК работодатель, применяя порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, обязан ознакомить работника с актом работодателя (приказом) о наложении дисциплинарного взыскания в течение трех рабочих дней со дня его издания.

**Если работодатель в период нахождения работника на рабочем месте (что подтверждает табель рабочего времени) издал приказ о наложении дисциплинарного взыскания, но в связи с временной нетрудоспособностью работника с целью ознакомления работника направил приказ о наложении дисциплинарного взыскания по почте в трехдневный срок, является ли это нарушением?**

Соблюдая порядок наложения на работника дисциплинарного взыскания, работодатель обязан исполнить требования статьи 73 ТК РК. Как уже выше отмечалось, работодатель не имеет права издавать акт работодателя (приказ) о привлечении к дисциплинарной ответственности в период временной нетрудоспособности работника.

Поэтому работодатель вправе издать приказ о наложении дисциплинарного взыскания в период нахождения работника на рабочем месте.

После издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания в соответствии с пунктом 6 статьи 73 ТК РК работодатель обязан ознакомить с ним работника под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить акт работнику письмом с уведомлением.

Таким образом, в случае наступления временной нетрудоспособности работника после издания приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания приказа направить его работнику письмом с уведомлением, что и было, исходя из вопроса, исполнено работодателем.

### **Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя как вид дисциплинарного взыскания**

**Дисциплинарный проступок** – нарушение работником трудовой дисциплины, а также противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

Дисциплинарное взыскание – мера дисциплинарного воздействия на работника, применяемого работодателем за совершение дисциплинарного проступка.

За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях:
  - отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);
  - 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);
  - отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом;
  - нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии;
  - совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;
  - совершения виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
  - совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
  - разглашения работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
  - повторного неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

– нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя, повлекшие причинение материального ущерба работодателю.

В соответствии с п.4 ст.56 Трудового кодекса Республики Казахстан (ТК РК) расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пп.6) – 13) и 16) п.1 ст.54 ТК РК, производится с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст.73, и требований ст.74 ТК РК.

Таким образом, при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пп.6) – 13) и 16) п.1 ст.54 ТК РК, следует соблюдать порядок применения дисциплинарного взыскания, предусмотренный ст.73 и ст.74 ТК РК.

Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта работодателя. Работодатель обязан затребовать письменное объяснение от работника до применения дисциплинарного взыскания. Отказ работника от письменного объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

При определении вида дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать:

- 1) содержание;
- 2) характер и тяжесть совершенного дисциплинарного проступка;
- 3) обстоятельства его совершения;
- 4) предшествующее и последующее поведение работника, а также отношение его к труду. За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Акт работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания не может быть издан в период:

- 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.

Акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом работодателя об этом делается соответствующая запись в акте о наложении дисциплинарного взыскания.

В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить акт работнику письмом с уведомлением.

Трудовой кодекс Республики Казахстан однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя не предусматривает, но по всем видам нарушений, относившимся в прежнем законодательстве к однократным грубым, предусматривает самостоятельные основания расторжения трудового договора в соответствии с пп.6) – 9) п.1 ст.54 ТК РК.

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп.6) п.1 ст.54 ТК РК расторгается в случае отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену).

Трудовой кодекс слово «прогул» заменил формулировкой «отсутствие работника на работе». Право у работодателя на расторжение трудового договора возникает в случае, если работник отсутствовал на работе в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену), и это отсутствие не относится к уважительным причинам.

Трудовой кодекс и иные нормативные правовые акты о труде в отношении прогула, т.е. отсутствия работника на работе без уважительной причины не устанавливает перечень причин, которые относятся к неуважительным.

Некоторые причины отсутствия работника на работе, которые можно признать неуважительными, перечислены в п.16 и 17 Нормативного постановления Верховного Суда Республики Казахстан от 19 декабря 2003 года №9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» (далее – Нормативное постановление), это:

- оставление работником работы до истечения месячного срока предупреждения о предстоящем расторжении договора по инициативе работника;
- нахождение работника без уважительных причин три и более часов непрерывно в течение рабочего дня вне рабочего места, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу;
- самовольный уход в отпуск, в том числе в отпуск без сохранения заработной платы, за исключением дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- самовольное использование дней отдыха за работу в праздничные и выходные дни;
- отказ работника от перевода на другую работу при законности перевода.

По нашему мнению, перечень причин отсутствия работника на работе, относимых к уважительным, можно предусмотреть в Правилах трудового распорядка работодателя.

В каждом случае работодателю перед расторжением трудового договора с работником, отсутствовавшим на работе в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену), необходимо выяснить обстоятельства отсутствия, затребовать подтверждающие документы, если они имеются у работника, оценить представленные доказательства, объяснения работника с точки зрения признания причин отсутствия на работе неуважительными.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пп.6) п.1 ст.54 ТК РК возможно и в случаях, когда работник отсутствовал на работе без уважительных причин не только в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену), но и нескольких дней.

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп.7) п.1 ст.54 ТК РК расторгается 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).

В п.19 нормативного постановления установлено: «За появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения либо интоксикации иного типа могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в указанном состоянии. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с таким состоянием.

Увольнение 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 трудовые функции.

Нетрезвое состояние работника либо наркотическое опьянение или интоксикация иного типа могут быть подтверждены как медицинским освидетельствованием, так и другими видами доказательств, которые должны быть всесторонне исследованы и оценены судом».

В соответствии с п.7 ст.56 Трудового кодекса нахождение работника на работе в состоянии, указанном в подпункте 7) пункта 1 статьи 54 Кодекса, должно быть подтверждено медицинским заключением.

Решение о направлении работника на медицинское освидетельствование принимается уполномоченным работодателем должностным лицом.

В случае отказа работника от прохождения медицинского освидетельствования составляется соответствующий акт.

Порядок проведения медицинского освидетельствования, дающий основание работодателю отстранять работников от работы, трудовым законодательством не установлен. По нашему мнению, работодатель может применять правила Инструкции по проведению медицинского освидетельствования для установления факта употребления психоактивного вещества и состояния опьянения, утвержденной приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 11 июня 2003 года №446.

Названная Инструкция применяется при проведении медицинского освидетельствования граждан для установления факта употребления психоактивного вещества и состояния опьянения в случаях, когда законодательством Республики Казахстан предусмотрена административная ответственность за употребление психоактивного вещества: управление транспортными средствами в состоянии опьянения, пребывание в состоянии опьянения в общественных местах, на работе и другое.

По Инструкции опьянением называется состояние, возникающее вследствие острой интоксикации психоактивными веществами и характеризующееся комплексом психических, поведенческих, вегетативных и соматоневрологических расстройств. Опьянение может быть алкогольным, наркотическим и токсикоманическим.

В установленных законодательством Республики Казахстан и Инструкцией случаях сотрудники правоохранительных органов, а также должностные лица предприятий и организаций по месту работы освидетельствуемого направляют и доставляют указанных лиц на медицинское освидетельствование только в государственные медицинские организации.

Прием на освидетельствование осуществляется по письменному направлению сотрудников органов внутренних дел, других правоохранительных органов, а также должностных лиц предприятий и организаций по месту работы освидетельствуемого.

Лица, подлежащие медицинскому освидетельствованию, должны быть доставлены к месту его проведения не позднее двух часов с момента совершения дорожно-транспортного происшествия или выявления признаков состояния опьянения.

Во всех случаях врачу, проводящему освидетельствование, должны быть сообщены причины, вызвавшие необходимость освидетельствования, и его цели.

Допускается проведение освидетельствования по личному обращению граждан без официального направления. При этом освидетельствуемый представляет документ, удостоверяющий личность, и письменное заявление с подробным изложением причины его просьбы о необходимости проведения медицинского освидетельствования. Результаты оформляются соответствующим актом медицинского освидетельствования, который выдается гражданину, а также может быть выдан (выслан) по официальному письменному запросу заинтересованных организаций.

Согласно названной Инструкции освидетельствование в медицинских организациях для установления факта употребления психоактивного вещества и состояния опьянения производится в любое время суток в специализированных кабинетах наркологических организаций врачами психиатрами-наркологами или в определяемых органами здравоохранения лечебно-профилактических организациях специально подготовленными врачами других специальностей, а в сельской местности (при значительной удаленности от медицинских организаций фельдшерских пунктов, не имеющих в штате врачей) допускается проведение медицинского освидетельствования фельдшерами, прошедшими специальную подготовку в наркологических организациях (п.1, 2, 5, 11 – 14 Инструкции).

**В случае отсутствия работника от прохождения медицинского освидетельствования на факт наличия алкогольного или иного опьянения, работодатель издаёт акт об отказе от прохождения освидетельствования и расторгает трудовой договор с соблюдением процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности по пп.7-1) п.1 ст.54 Трудового кодекса РК.**

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп.8) п.1 ст.54 ТК РК расторгается в случае нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии.

Одной из основных обязанностей работника является соблюдение требований по безопасности и охране труда: норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда, а также требований работодателя по безопасному ведению работ на производстве (пп.3) п.2 ст.22 и пп.5) ст.315 ТК РК).

Согласно ст.25 Закона Республики Казахстан от 22 ноября 1996 года №48 «О пожарной безопасности» организации, независимо от форм собственности, наряду с другими обязанностями в области пожарной безопасности обязаны разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности, проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

Основные требования по обеспечению безопасности дорожного движения при осуществлении деятельности, связанной с эксплуатацией транспортных средств, установлены в ст.13 Закона Республики Казахстан от 15 июля 1996 года №29 «О безопасности дорожного движения».

Юридические лица, осуществляющие деятельность, связанную с эксплуатацией транспортных средств, обязаны:

- организовать работу водителей в соответствии с требованиями, обеспечивающими безопасность в процессе дорожного движения;
- соблюдать установленный режим труда и отдыха водителей;
- создавать условия для повышения квалификации водителей и других работников автомобильного и наземного городского электрического транспорта, обеспечивающих безопасность дорожного движения;
- анализировать и устранять причины дорожно-транспортных происшествий и нарушений Правил дорожного движения;
- обеспечивать контроль за техническим состоянием транспортных средств и их эксплуатацию в исправном состоянии;
- обеспечивать проведение предрейсовых и периодических медицинских осмотров водителей;
- организовывать мероприятия по совершенствованию водителями навыков оказания доврачебной помощи пострадавшим в дорожно-транспортных происшествиях.

Специализированные предприятия, осуществляющие перевозочную деятельность автомобильным и наземным городским электрическим транспортом, могут устанавливать специальные правила и предъявлять к водителям транспортных средств дополнительные требования для обеспечения безопасности дорожного движения с учетом рода грузов, особенностей их перевозок и в пределах действующего законодательства Республики Казахстан.

В соответствии со ст.14 Закона Республики Казахстан от 15 июля 1996 года №29 «О безопасности дорожного движения» водители как участники дорожного движения обязаны выполнять требования этого Закона и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан в части обеспечения безопасности дорожного движения.

Основанием для расторжения трудового договора по пп.8) п.1 ст.54 ТК РК являются только те случаи нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которые повлекли или могли повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии.

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп.9) п.1 ст.54 ТК РК расторгается в случае совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда.

В соответствии с п.1 и 2 нормативного постановления Верховного Суда Республики Казахстан от 11 июля 2003 года №8 «О судебной практике по делам о хищениях» под хищением понимается совершенное с корыстной целью противоправное безвозмездное изъятие и (или) обращение чужого имущества виновным в свою пользу или в пользу других лиц, причинившее ущерб собственнику или иному владельцу этого имущества.

Предметом хищения и иных преступлений против собственности является чужое, то есть не находящееся в собственности виновного, имущество. При этом похищаемое имущество в момент совершения преступления может находиться как во владении самого собственника, так и во владении других лиц, которым это имущество было вверено, или оно у них находилось в незаконном владении.

Неправомерное изъятие имущества, находящегося в совместной собственности с другими лицами, в том числе принадлежащего юридическому лицу, в числе учредителей которого является виновный, в зависимости от направленности умысла может быть квалифицировано как хищение либо как самоуправство.

Понятие мелкого хищения чужого имущества дано в п.5 примечания к ст.175 Уголовного кодекса Республики Казахстан от 16 июля 1997 года №167.

Мелкое хищение чужого имущества, принадлежащего на праве собственности организации или находящегося в ее ведении, совершенное путем кражи, мошенничества, присвоения или растраты, не влечет уголовной ответственности. Лицо, виновное в его совершении, несет административную ответственность в соответствии с законом. Хищение признается мелким, если стоимость похищенного имущества не превышает десятикратного размера месячного расчетного показателя, установленного законодательством Республики Казахстан на момент совершения деяния.

Новинкой в трудовом законодательстве Республики Казахстан является предоставление права работодателю на расторжение трудового договора по своей инициативе в случае совершения работником по месту работы умышленного уничтожения или повреждения чужого имущества.

Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному пп.9) п.1 ст.54 ТК РК, допускается только в случаях, если:

- совершение по месту работы мелкого хищения чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу постановлением суда о привлечении работника к административной ответственности;
- совершение работником по месту работы хищения чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда, которым он осужден к наказанию, не исключающему возможность продолжения прежней работы.

Прекращение трудового договора работника, осужденного за совершенное по месту работы хищение, умышленное его уничтожение или повреждение к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, производится в порядке, предусмотренном пп.2) ст.58 ТК РК.

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп.10) п.1 ст.54 ТК РК расторгается в случае совершения виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Такое основание применимо только к работникам, обслуживающим денежные или товарные ценности, если они совершили виновные действия или бездействие, дающие основания для утраты доверия к ним со стороны работодателя. В п.21 нормативного постановления установлено, что 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.

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп.11) п.1 ст.54 ТК РК расторгается в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Такое основание применимо только к работнику, выполняющему воспитательные функции, – педагогическому работнику организации образования, мастеру производственного обучения и др., совершившему аморальный проступок, несовместимый с продолжением работы.

В п.22 нормативного постановления установлено, что 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.).

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп.12) п.1 ст.54 ТК РК расторгается в случае разглашения работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Государственные секреты – защищаемые государством сведения, составляющие государственную и служебную тайны, распространение которых ограничивается государством с целью осуществления эффективной военной, экономической, научно-технической, внешнеэкономической, внешнеполитической, разведывательной, контрразведывательной, оперативно-розыскной и иной деятельности, не вступающей в противоречие с общепринятыми нормами международного права.

Служебная тайна – сведения, имеющие характер отдельных данных, которые могут входить в состав государственной тайны, разглашение или утрата которых может нанести ущерб национальным интересам государства, интересам государственных органов и организаций Республики Казахстан (ст.1 Закона Республики Казахстан от 15 марта 1999 года №349-І «О государственных секретах»).

Гражданским законодательством защищается информация, составляющая служебную или коммерческую тайну, в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности.

Лица, незаконными методами получившие такую информацию, а также служащие вопреки трудовому договору или контрагенты, вопреки гражданско-правовому договору разгласившие служебную или коммерческую тайну, обязаны возместить причиненный ущерб (ст.126 ГК РК (Общая часть)).

Коммерческая тайна – информация, определяемая и охраняемая субъектом частного предпринимательства, свободный доступ на законном основании к которой имеет ограниченный круг лиц, разглашение, получение, использование которой может нанести ущерб его интересам (пп.10) ст.1 Закона Республики Казахстан от 31 января 2006 года №124-ІІІ «О частном предпринимательстве»).

Согласно пп.6) п.2 ст.22 ТК работник обязан не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Трудовой договор по инициативе работодателя по пп.13) п.1 ст.54 ТК РК расторгается в случае повторного неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Согласно пп.1) п.2 ст.22 ТК РК работник обязан выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым и коллективным договорами, актами работодателя, соблюдать трудовую дисциплину.

Нарушение работником трудовой дисциплины, а также противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей считается дисциплинарным проступком (пп.75) п.1 ст.1 ТК РК).

За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять виды дисциплинарных взысканий, предусмотренные в п.1 ст.72 ТК РК. Для отдельных категорий работников законами Республики Казахстан могут предусматриваться иные дисциплинарные взыскания.

Например, согласно п.1 ст.28 Закона Республики Казахстан от 23 июля 1999 года №453-І «О государственной службе» за неисполнение и ненадлежащее исполнение государственным служащим возложенных на него обязанностей, совершение коррупционного правонарушения, превышение должностных полномочий, нарушение государственной и трудовой дисциплины, а равно за несоблюдение установленных Законом ограничений, связанных с пребыванием на государственной службе, на государственного служащего могут налагаться дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- 5) увольнение с занимаемой должности.

Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному пп.13) п.1 ст.54 ТК РК, возможно при наличии признака повторности неисполнения или ненадлежащего исполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Рассмотрим порядок соблюдения признака повторности в отношении работника, на которого распространяются виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения, предусмотренные ТК РК:

- работник ранее совершил дисциплинарный проступок, за который ему объявлено дисциплинарное взыскание, предусмотренное подпунктами 1) – 3) п.1 ст.72 ТК РК;
- привлечение к дисциплинарной ответственности осуществлено с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст.73 ТК РК;
- в отношении ранее объявленного дисциплинарного взыскания не истек срок действия, установленный в ст.75 ТК РК, т.е. шесть месяцев.

Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному пп.13) п.1 ст.54 ТК РК, отнесено к виду дисциплинарного взыскания (пп.4) п.1 ст.72 в соответствии с п.4 ст.56 ТК РК). Поэтому при расторжении трудового договора по названному основанию следует соблюдать порядок применения дисциплинарного взыскания, предусмотренный ст.73, и требования ст.74 ТК РК.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пп.16) п.1 ст.54 ТК РК, допускается в отношении трех категорий работников – руководителя исполнительного органа работодателя, его заместителей, а также руководителей подразделения работодателя.

Расторжение трудового договора возможно в случае противоправного виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей работником из вышеперечисленных категорий, повлекшего причинение материального ущерба работодателю.

Согласно п.3 и 4 ст.161 ТК РК работник несет материальную ответственность перед работодателем:

- за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества работодателя;
- за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) работника;
- в других случаях, установленных коллективным и трудовым договорами.

Следует отметить, что согласно ст.55 ТК РК не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника и пребывания работника в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске, за исключением

расторжения трудового договора в соответствии с пп.1) и 17) п.1 ст.54 ТК РК – ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица. Следовательно, расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, в период пребывания работника в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске и по основаниям, относящимся к видам дисциплинарного взыскания.