

# Трудовое законодательство Республики Казахстан: состояние и перспективы развития

Олжас Сериков, старший юрист юридической фирмы GRATA

## Общие тенденции на рынке труда и последние/возможные тенденции судебного производства в сфере трудовых отношений

Трудовые отношения в Казахстане регулируются не только положениями Трудового кодекса Республики Казахстан, но также специальными законодательными актами (о государственной службе, об органах внутренних дел и т.д.). Порядок рассмотрения трудовых споров в суде определяется Гражданским процессуальным кодексом Республики Казахстан и Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее — Трудовой кодекс). Кроме того, в этом отношении применяется Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 19 декабря 2003 г. № 9.

При рассмотрении трудовых споров судам необходимо различать гражданско-правовые отношения и трудовые отношения. Трудовые отношения представляют собой ситуации, когда работник выполняет определенную работу по определенной профессии, квалификации, на определенной должности в соответствии с правилами внутреннего распорядка, а работодатель платит работнику заработную плату и обеспечивает условия труда, установленные трудовым законодательством.

Суды не только восстанавливают нарушенные трудовые права, но также выявляют причины и условия, повлекшие такое нарушение, и проводят профилактическую работу по устранению и предотвращению нарушений в будущем. Суд может выносить специальные постановления в адрес государственных органов, общественных организаций и должност-

ных лиц об устранении нарушений законодательства, причин и условий, приводящих к нарушениям трудового законодательства.

Компетенция и полномочия судов в области трудовых споров определяются не только содержанием спора в рамках судебной юрисдикции, но и тем фактом, что в ходе слушания по трудовым спорам суд может по своему усмотрению вменить ответчику вину третьего лица за грубое нарушение трудового законодательства. Случается, что при рассмотрении дела суд обнаруживает неправомерное пове-

дение должностных лиц. При этом суд в соответствии с пунктом 3 статьи 235 Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан выносит специальное

определение о привлечении виновных руководителей к дисциплинарной, а иногда и к уголовной ответственности.

Судья, принимая обращение о трудовом споре, единолично решает о принятии к рассмотрению или отказе в рассмотрении такого обращения. Право инициировать судебное разбирательство предоставляется не только заинтересованному работнику или работодателю, но также прокурору и профсоюзу. Обращение в суд о рассмотрении трудового спора не рассматривается в качестве жалобы, подаваемой в вышестоящий орган (отменяющий решение нижестоящего органа). Поэтому суд не может отменить, изменить или оставить без изменения решение Примирительной комиссии; суд выносит решение по существу. В соответствии с порядком, установленным Трудовым кодексом, трудовой спор может рассматриваться Примирительной комиссией.

Самыми распространенными видами трудовых споров в Казахстане являются требования о восстановлении на работе и взыскании



заработной платы. Практика последних лет (с 2011 г.) показывает, что этот список был дополнен другими видами трудовых споров, такими как требования об индексации заработной платы в связи с девальвацией национальной валюты, о компенсации вреда, причиненного здоровью работника при выполнении им трудовых обязанностей.

Для направления обращения о рассмотрении трудовых споров в соответствующие органы предусмотрены следующие временные рамки:

- 1) восстановление на работе — три месяца после вручения копии акта работодателя о расторжении трудового договора;
- 2) прочие трудовые споры — один год со дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении его прав.

Коллективные трудовые споры в Казахстане обычно основываются на следующих требованиях работников:

- индексация заработной платы ввиду инфляции;
- устранение разницы в размере заработных плат иностранных и казахстанских работников;
- предотвращение массовых увольнений.

При этом коллективные трудовые споры, основанные на факте задержки заработной платы, в основном характерны для строительных компаний, тогда как неудовлетворенность размером заработной платы возникает преимущественно в нефтегазовом и горнорудном секторах.

Требования о восстановлении на работе рассматриваются судами первой и апелляционной инстанций судьями индивидуально, а судами кассационной и надзорной инстанций — коллегией, состоящей из нечетного числа судей. Прочие трудовые споры рассматриваются судьей единолично. По согласованию сторон спора дела по восстановлению на работе могут также рассматриваться судом единолично.

Спор может быть урегулирован в суде мировым соглашением, но его условия не должны нарушать законодательство, права работников и интересы компании. При рассмотрении трудового спора суды урегулируют его на основании всех имеющихся материалов дела.

Суд не связан предварительным решением комиссии по трудовым спорам, однако изучает его для установления истины по делу. Суд может выйти за рамки требований, предъявленных заявителем, если это вытекает из оснований того же иска.

## Казахстан планирует продавать электроэнергию в Афганистан и Пакистан

Казахстан планирует продавать электроэнергию в Афганистан и Пакистан. Об этом сегодня на пресс-конференции в СЦК сообщил директор департамента электроэнергетики Министерства энергетики Республики Казахстан Бауржан Сарсенов.

Речь идет о новой системе линий электропередач (ЛЭП), получившей название CASA-1000, которая соединит страны инициаторов (Кыргызстан и Таджикистан) с энергодефицитными странами — Афганистаном и Пакистаном. «Эта ЛЭП позволит Казахстану в зимний период, когда будет не хватать электрической энергии в Кыргызстане и Таджикистане, продавать нашу электроэнергию и в Афганистан, и в Пакистан. Работы эти сейчас находятся в режиме проекта, но при реализации у нас появляется очень большая возможность для нашего экспортного потенциала», — отметил он. Кроме того, в качестве одного из перспективных проектов развития электросистемы Казахстана рассматривается возможность строительства совместно с китайской стороной линии постоянного тока +/-800 киловольт до центрального и восточного регионов Китая. «Строительство новых электростанций возможно в Тургайском и Экибастузском регионах, для того чтобы рассмотреть возможность экспорта электроэнергии, которая производится в Казахстане для ее реализации в Китае», — заключил он.

08.05.2015.

## В Казахстане планируется реорганизация отрасли электроэнергетики в рамках плана «100 шагов»

Реорганизация электроэнергетической отрасли с внедрением новой тарифной политики планируется в Республике Казахстан в соответствии с Планом нации «100 шагов по реализации пяти институциональных реформ Главы государства».

«Реорганизация отрасли электроэнергетики, внедрение модели «единого закупщика» позволит сгладить различия в тарифах на электроэнергию между регионами. Укрупнение региональных электросетевых компаний позволит повысить надежность энергоснабжения, снизить затраты на передачу электроэнергии в регионах и снизить стоимость электроэнергии для потребителей», — указано в документе.

Планируется также внедрение новой тарифной политики в электроэнергетике, стимулирующей инвестиции в отрасль. «В тарифе будут выделяться два компонента: фиксированная часть для финансирования капитальных расходов и плата за использованную электроэнергию для покрытия переменных издержек производства электроэнергии», — уточняется в Плане.

Ожидается, что новая структура изменит сложившуюся ситуацию, когда тарифы утверждаются по «затратному» методу.

20.05.2015.



Все трудовые споры рассматриваются в суде по местонахождению ответчика. При рассмотрении дел, вытекающих из трудовых отношений, заявители освобождаются от государственной пошлины. Однако в случае удовлетворения требований суд взыскивает государственную пошлину с ответчика. Любая сторона может обжаловать решение в суде высшей инстанции в течение 15 дней. В течение того же периода, решение может быть обжаловано прокурором. Лица, пропустившие вышеуказанный срок, лишаются

права подавать иск. Тем не менее при наличии уважительной причины пропуска указанного срока суд может восстановить его. Вышестоящий суд может поддержать, изменить или отменить решение полностью или частично в апелляционном или кассационном порядке. Вступившие в силу судебные решения, определения и постановления могут быть пересмотрены в соответствии с надлежащими возражениями.

По данным судебной статистики, число трудовых споров, рассматриваемых судами, по-прежнему остается высоким, несмотря на существующую в настоящее время тенденцию к снижению. В связи с этим в казахстанском обществе обсуждается возможность введения специализированных судов по трудовым вопросам.

### Последние изменения в законодательстве

В последнее время (в частности, в 2014 г.) в трудовое законодательство были внесены поправки. В основной нормативный правовой акт в этой сфере — Трудовой кодекс изменения и дополнения вносились несколько раз с момента его принятия в 2007 г. Кроме того, приняты новые редакции Кодекса «Об административных правонарушениях» (Административный кодекс), Уголовного кодекса, Закона о профсоюзах, а в 2015 г. ожидается принятие новой редакции Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан.

Изменения в Трудовой кодекс, внесенные в 2014 г., касаются некоторых важных аспектов предпринимательской деятельности. Из перечня документов, необходимых для представления работником при подписании трудового договора, исключены регистрационный номер налогоплательщика (РНН) и социальный индивидуальный код (СИК). Эти документы были заменены индивидуальным идентификационным номером (ИИН). Коллективный договор теперь должен включать требования о создании условий для деятельности профсоюзов

и об осуществлении контроля за исполнением коллективного договора. В соответствии с изменениями вводится положение о сохранении рабочего места за работником, который призван на воинскую службу.

Основным нововведением Закона о профсоюзах является вертикальная система профсоюзов в Казахстане, которая предусматривает, что каждый нижестоящий профсоюз обя-

зан быть частью вышестоящего профсоюза в качестве структурного подразделения и полностью следовать

уставу вышестоящего профсоюза. Это на самом деле снижает независимость профсоюзов и предотвращает создание независимого профсоюза на отдельном предприятии.

Административный кодекс и Уголовный кодекс Республики Казахстан устанавливают ответственность за нарушения в области трудового законодательства. Некоторые основания, позволяющие избежать административной ответственности (деятельное раскаяние, незначительность нарушения, изменение обстоятельств, болезнь), были исключены из Административного кодекса. Статья бывшего Административного кодекса «Нарушение трудового законодательства Республики Казахстан» теперь разделена на элементы нарушения, такие как доступ к работе без трудового договора, непредоставление отпуска, нарушение требований по оплате труда и пр.

Важным нововведением для системы казахстанского трудового законодательства и разрешения трудовых споров является Закон Республики Казахстан «О медиации», принятый в 2011 г. Однако на практике медиация используется редко ввиду ряда причин, таких как отсутствие понимания нового типа внесудебного урегулирования споров, и некоторых пробелов в законодательстве. Кроме того, казахстанское гражданское общество еще не готово к самостоятельному развитию этого правового института, так как реформы в области урегулирования споров традиционно реализуются по инициативе государства, а также при его участии и финансовой поддержке. Одной из основных проблем, связанных с введением посредничества, является отсутствие конкретного государственного органа, который будет отвечать за посредничество в Казахстане в течение разумного времени и будет иметь средства на это. Кроме того, вопрос о том, как обеспечить соблюдение условий заключенного договора в процедуре медиации, где одна из сторон действовала несправедливо, до сих пор не решен.



**Ключевое прецедентное право, влияющее на решения работодателей об увольнениях, сокращении штата и пр.**

Порядок расторжения трудовых договоров в Республике Казахстан регулируется Трудовым кодексом. Порядок включает: применение работодателем соответствующего основания и порядок, предусмотренный Трудовым кодексом.

Статья 51 Трудового кодекса предусматривает следующие основания для расторжения трудового договора:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора;
- 3) инициатива работодателя;
- 4) инициатива работника;
- 5) форс-мажорные обстоятельства;
- 6) отказ работника от продолжения трудовых отношений;
- 7) переход работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;
- 8) нарушение условий заключения трудового договора;
- 9) основания, предусмотренные в трудовом договоре, заключенном с руководителем исполнительного органа работодателя.

Как показывает практика, наиболее сложным случаем является расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Статья 54 Трудового кодекса предусматривает 19 оснований для расторжения трудового договора работодателем. Сложность этого случая расторжения трудового договора заключается в необходимости соблюдать процедуру расторжения, предусмотренную Трудовым кодексом. Для отдельных оснований такая процедура включает ряд обязательств работодателя.

В частности, в случае сокращения штата работодатель обязан:

- 1) уведомить органы занятости о сокращении штата не менее чем за два месяца;
- 2) уведомить работника о сокращении штата не менее чем за месяц;
- 3) предложить работнику другую позицию при наличии;
- 4) выплатить работнику компенсацию в размере среднемесячной заработной платы.

**«Самрук-Энерго» подписало ряд двусторонних документов, направленных на развитие сотрудничества в сфере разработки инновационных технологий**

22 мая 2015 г. в ходе VIII Астанинского экономического форума АО «Самрук-Энерго» был подписан ряд двусторонних документов, направленных на развитие сотрудничества в сфере разработки инновационных технологий.

Председатель правления АО «Самрук-Казына» Умирзак Шукеев перед началом церемонии подписания подчеркнул значение данных соглашений, которые стали возможны в результате визита делегации фонда «Самрук-Казына» в Силиконовую долину в Калифорнии (США).

«В ходе встречи мы договорились, что будем развивать несколько основных направлений. Совместно со Стэнфордским университетом мы будем искать новые идеи и технологии в области энергетики, а с Калифорнийским университетом в Беркли будем разрабатывать проект в области биомедицины. Соглашение с Primus Power Corporation о разработке устройств по хранению электроэнергии – это новое направление в развитии технологий, то есть стартап. Мы считаем, что в будущем этот проект может кардинально изменить ситуацию на рынке», – отметил Председатель Правления АО «Самрук-Казына» Умирзак Шукеев.

Генеральный директор Primus Power Corporation Том Стэпиен (Tom Stepien, Chief Operating Officer) и Председатель Правления АО «Самрук-Энерго» Алмасадам Саткалиев подписали Соглашение по стратегическому партнерству, которое предусматривает реализацию пилотного проекта с последующей организацией СП по производству и поставкам энергоаккумулирующих систем EnergyPod в Республике Казахстан. «Мы рассчитываем, что совместная работа с лидером в разработке технологий хранения электрической энергии будет способствовать развитию сектора ВИЭ и предоставит нам возможности для практического внедрения инновационных решений в электроэнергетической отрасли», – отметил Председатель Правления АО «Самрук-Энерго» Алмасадам Саткалиев во время церемонии подписания.

Меморандум о взаимопонимании с исследовательским университетом «Stanford University» было подписано профессором Фридрихом Принцем (Friedrich Prinz, Professor of Stanford University). Документ закладывает основу для устойчивого и долгосрочного научно-технического, образовательного и инновационного сотрудничества.

Меморандум о взаимопонимании между АО «Самрук-Энерго» и Калифорнийским университетом в Беркли подписал профессор Дэниэль Флетчер (Daniel Fletcher, Professor of University of California). В перспективе реализация партнерской программы будет способствовать развитию человеческого капитала и повышению экономических показателей деятельности АО «Самрук-Энерго».





В случае сокращения штата работодатель обязан также учитывать ряд ограничений. В частности, расторжение трудовых договоров в связи с сокращением штата не допускается в отношении:

- 1) беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет), иных лиц, воспитывающих указанную категорию детей без матери;
- 2) работников, являющихся членами профсоюза, с учетом мотивированного мнения органа профсоюза компании, предоставленного в порядке, предусмотренном коллективным договором;
- 3) работников в возрасте от 55 лет до пенсионного возраста без положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей работников и работодателя;
- 4) работников в течение периода временной нетрудоспособности и оплачиваемого ежегодного отпуска. При этом трудовой договор расторгается после окончания периода временной нетрудоспособности или оплачиваемого ежегодного отпуска работника.

Другой проблемой, связанной с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, с точки зрения процедуры расторжения, является необходимость соблюдения процедуры дисциплинарных санкций (поскольку в некоторых случаях

Одной из основных проблем, связанных с введением посредничества, является отсутствие конкретного государственного органа, который будет отвечать за посредничество в Казахстане в течение разумного времени и будет иметь средства на это.

расторжение трудового договора по инициативе работодателя рассматривается как дисциплинарное взыскание).

В частности, работодатель обязан соблюдать порядок применения дисциплинарного взыскания при расторжении трудового договора по следующим основаниям:

- 1) отсутствие работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов за один рабочий день (рабочую смену);
- 2) повторное неисполнение или повторное ненадлежащее исполнение работником без

уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- 3) нахождение работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикологического опьянения (их аналогов).

Порядок применения дисциплинарного взыскания предусматривает следующие обязанности работодателя:

- 1) дисциплинарное взыскание налагается не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка;
- 2) работодатель обязан затребовать письменное объяснение от работника до применения дисциплинарного взыскания;
- 3) в случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт;
- 4) работодатель должен учитывать содержание, характер и тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее и последующее поведение работника, отношение его к труду и т. п.

Определенную сложность у работодателей вызывает расторжение трудового договора в связи с нахождением работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсического (или аналогично-

го) опьянения, так как в этом случае работодатель обязан не только соблюдать порядок применения дисциплинарного взыскания, но также ор-

ганизовать медицинское освидетельствование работника. Порядок проведения медицинского освидетельствования регулируется несколькими правовыми актами, включающими определенные требования к лицу, которое проводит освидетельствование, используемому оборудованию, порядку проведения экспертизы и т. д.

Помимо сложностей, связанных с расторжением трудового договора на основании статьи 54 Трудового кодекса, работодатели часто сталкиваются с трудностями при расторжении трудового договора на основании отказа работника от продолжения трудовых отношений в связи с изменением условий




труда (изменение размера заработной платы, продолжительности рабочего времени). Расторжение по указанному основанию включает следующее:

- 1) работодатель, имеющий надлежащее основание (уменьшение объема работ, изменения в производстве, реорганизация), принимает решение об изменении условий труда для работника;
- 2) работодатель уведомляет работника о таком изменении не менее чем за месяц;
- 3) если работник отказывается (в письменной форме) от изменения условий труда/перевода на другую работу, трудовой договор расторгается;
- 4) если работник соглашается с изменениями условий труда, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору; трудовые отношения с работником продолжаются.

Сложность у работодателей вызывает расторжение трудового договора в связи с нахождением работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсического (или аналогичного) опьянения, так как в этом случае работодатель обязан не только соблюдать порядок применения дисциплинарного взыскания, но также организовать медицинское освидетельствование работника.

На практике, применяя указанное основание, работодатели часто совершают ошибки. В частности, нередко они не имеют достаточных оснований для изменения условий труда, или не уведомляют работников, или изменяют условия труда в одностороннем порядке, и т. д.

Отказ работодателя соблюдать порядок расторжения, предусмотренный Трудовым кодексом для любого из оснований, приводит (в случае обращения работника в суд/департамент труда) к признанию расторжения недействительным, восстановлению работника на работе, наложению штрафа на работодателя за нарушение трудового законодательства, а также к выплате работнику компенсации за судебные издержки и моральный ущерб.

Вышесказанное демонстрирует важность соблюдения работодателями всех процедурных требований, предусмотренных Трудовым кодексом в случае расторжения трудового договора. 

## Минэнерго Казахстана разработало технические условия для укрупнения электросетевых компаний

В рамках реализации Плана нации «100 конкретных шагов» Министерством энергетики Республики Казахстан разработаны технические условия для объединения существующих электросетевых компаний, сообщил глава ведомства Владимир Школьник на брифинге в СЦК. «Поставлена задача по укрупнению энергоснабжающих организаций. Разработан алгоритм и методики, как это сделать, как стимулировать объединение компаний. Разработаны технические условия для повышения эффективности работы электросетевых компаний», — сказал В. Школьник. Он отметил большое количество предприятий в сфере распределения электроэнергии в регионах, многие из которых, по его словам, испытывают финансовые затруднения. Так, по данным министра, на сегодня действуют порядка 190 энергоснабжающих организаций, и только на одну область приходится по несколько десятков РЭОв. «Эту работу надо проводить, чтобы исчезли бесхозные сети, повысить надежность энергоснабжения и не допустить роста тарифов», — подчеркнул глава Минэнерго.

Напомним, что в соответствии с Планом нации «100 конкретных шагов» по реализации пяти институциональных реформ Главы государства планируется реорганизация электроэнергетической отрасли с внедрением новой тарифной политики.

26.06.2015.

## Суды и споры

### «КазМунайГаз» оштрафован за нарушения на рынке ценных бумаг

АО «Национальная компания «КазМунайГаз» (далее — КМГ) привлечено к административной ответственности в виде штрафа, компания допустила нарушения в сфере обязательств по раскрытию информации на рынке ценных бумаг. «О привлечении АО НК «КазМунайГаз» к административной ответственности по статье 263 Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях и наложении на КМГ административного штрафа в сумме 2 тыс. месячных расчетных показателей (МРП)», — говорится в сообщении на сайте Казахстанской фондовой биржи (KASE).

Между тем статья 263 Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях гласит о нарушении обязанности по раскрытию информации на рынке ценных бумаг и что невыполнение субъектами рынка ценных бумаг обязанности по раскрытию информации в порядке и на условиях, определяемых законодательством Республики Казахстан и (или) внутренними правилами фондовой биржи, а также предоставление неполной или недостоверной информации о своей деятельности влекут штраф на физических лиц в размере 50, на юридических лиц — в размере 100 расчетных показателей. С 1 января 2015 г. 1 МРП равен 1982 тенге.

18.05.2015.