



**Прекращение  
трудовых договоров:  
теория и практика**

ОО «Казахстанское Международное бюро по правам человека и  
соблюдению законности»  
Международная правовая инициатива  
Центр Солидарности

УДК 39.2

## **Прекращение трудовых договоров: теория и практика**

Подготовлено в рамках проекта «Трудовые права в Казахстане»

доктор юридических наук Рахимбердин К.Х.

Алматы, 2020 г.

## **Прекращение трудовых договоров: теория и практика**

Уважаемый читатель в настоящем издании мы расскажем о такой актуальной правовой, практической проблеме как прекращение трудового договора. В жизни все «течет и все меняется», тем более в условиях рыночной экономики, которая сложилась в современном Казахстане. Мы можем часто менять работу и ни у кого это не вызывает осуждения. В какой-то мере это показатель мобильности, востребованности работника. Причины этого явления разные. Кто-то находит более высокую заработную плату, кого-то не устраивают условия труда, и он ищет нового работодателя, кто-то уезжает в другой город, меняя место жительства. Но каковы не были бы обстоятельства подобных решений, они всегда будут связаны с прекращением трудовых отношений по имеющемуся месту работы. Поэтому уважаемый читатель, нам необходимо обсудить, что представляет собой прекращение трудовых правоотношений, каковы его основания, виды, правовые последствия.

### **1. Понятие и сущность прекращения трудового договора**

Заклучив трудовой договор с работодателем, работник выполняет свою трудовую функцию. Он приходит на работу (службу), получает производственные задания, ждет выплаты заработной платы. Пока действует трудовой договор, сохраняются и возникшие с его заключением трудовые правоотношения. Однако трудовой договор не может длиться вечно. Даже если он имеет формулировку «на неопределенный» срок, всегда могут возникнуть жизненные ситуации, когда данный договор продолжаться не может. Конечно есть ситуации, когда волевое решение о прекращении трудового договора принимает работодатель, по основаниям предусмотренным законом. Но гораздо чаще происходят случаи, когда самому работнику необходимо, что то изменить в жизни, для этого расстаться со своим работодателем. Порой для нас подобное расставание бывает не менее важным, чем поиск места работы. Следует также помнить, что трудовая деятельность работника не является феодально-крепостнической кабалой и важнейшим правом каждого человека признается в международно-правовых актах не только право на получение места работы, но и право на увольнение по собственному желанию. Об этом не двусмысленно и говорит конституционный принцип свободы труда (ч.1 ст. 24 Конституции РК).

Читателям следует помнить, что прекращение трудовых отношений, связанных с тем или иным трудовым договором всегда будет означать прекращение этого договора. Это в свою очередь подразумевает, что трудовой договор утратил юридическую силу и перестал регулировать взаимодействие и сотрудничество работника с работодателем. Юристы – теоретики называют данную ситуацию наступлением правопрекращающего юриди-

ческого факта. В Трудовом кодексе РК используется универсальное понятие прекращение трудового договора, а также формулировка «расторжение» трудового договора. По существу это показатель завершения трудовых отношений и одновременно своего рода процесс, определенная совокупность процедур, действий совершаемых работником и работодателем по прекращению трудовых отношений между ними.

Прекращение трудового договора означает, что у работника и работодателя прекращаются взаимные права и обязанности, обусловленные трудовым договором и они утрачивают по отношению друг другу правовой статус работника и работодателя. Вопросам прекращения трудового договора посвящены статьи 49-62 Трудового кодекса РК. Отметим, что прекращение трудового договора имеет различные основания, среди которых можно назвать инициативу самого работника и соглашение сторон, инициативу работодателя, а также обстоятельства, не зависящие от воли сторон. Важно помнить, что прекращение трудового договора оформляется письменным приказом работодателя с ознакомлением работника и под его роспись. Правда, возможны ситуации, когда требования закона об уведомлении работника объективно невыполнимо. И так рассмотрим эти основания по порядку.

## **2. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

Прекращение трудового договора это почти всегда процесс волеизъявления. Работник и работодатель по своему желанию принимают волевое решение расстаться друг с другом. Юристы о таких случаях говорят, что человек руководствуется свободой воли, совершая те или иные действия. Однако порой складываются такие обстоятельства, когда сохранение трудовых отношений не возможно и они прекращаются помимо волевого решения какой либо стороны. Другая сторона при этом ничего в данной ситуации изменить не может. Это как раз тот случай, когда обстоятельства выше человека. К основаниям прекращения трудового договора, которые не зависят от волеизъявления сторон, традиционно относится:

1) Смерть работника, при наступлении которой работодатель издает приказ «уволить в связи со смертью». Это печальное основание выше человеческой воли. В этом случае все документы работника работодатель передает его близким, включая заработную плату, которую работник не успел получить. Аналогичное основание для прекращения трудового договора – это смерть работодателя-физического лица (индивидуального предпринимателя, главы фермерского, крестьянского хозяйства и т.п.).

2) Призыв работника на действительную военную службу. Выполнение гражданином этой конституционной обязанности означает, что он не сможет далее выполнять данную трудовую функцию работы, а работодатель на это не сможет повлиять.

3) Осуждение работника к наказанию в виде лишения свободы или к наказанию лишающему право занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью. Понятно, что об этих основаниях должен свидетельствовать вступивший в законную силу обвинительный приговор суда. Работодателю в этой ситуации нечего не остается, как уволить работника, расторгнув с ним трудовой договор. Очевидно, что работнику не возможно одновременно находиться в пенитенциарном учреждении и при этом продолжать трудиться, как это было на свободе. Да и к целому ряду вида труда человек осужденный за преступление не допускается. Заметим, также на практике не редко бывают случаи, когда работника увольняют, не дожидаясь обвинительного судебного приговора. Конечно, это противоречит презумпции невиновности. Работодатель поступил бы по закону если бы на время досудебного расследования преступления он временно бы отстранил работника от выполнения работы, а дальнейшее решение принимал в зависимости от того каким будет судебный приговор. Для работника упомянутое основание для прекращения трудового договора также считается не зависящим от его воли. Точнее сказать, воля на совершение преступления у него была, но не от этой воли зависела каким будет судебный приговор и какое наказание работнику за совершенное преступление будет назначено.

Законодатель в статье 57 ТК РК относит к рассматриваемым обстоятельствам и некоторые другие, а именно:

1) при отзыве местными исполнительными органами разрешения на привлечение иностранной рабочей силы либо истечении срока действия вида на жительство;

2) в случае объявления судом работника либо работодателя – физического лица умершим или признания безвестно отсутствующим;

3) в случае признания судом работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого работник не имеет возможности продолжения трудовых отношений;

4) в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

5) при поступлении работника на воинскую службу по контракту, службу в правоохранительные и специальные государственные органы со дня предъявления работником соответствующего документа не позднее чем в трехдневный срок.

Заметим, что решение законодателя об признании поступления на государственную, военную службы по контракту обстоятельством которое не зависит от воли работника, довольно спорно. Ведь по существу добровольно подписывая служебный контракт, работник принимает решение расстаться с работодателем и в этом решение его воля участвует.

В соответствии со ст.57 ТК РК датой прекращения трудового договора по основаниям, указанным в подпунктах 2), 3) и 4) пункта 1, является дата вступления в законную силу приговора или решения суда, дата смерти работника или работодателя – физического лица.

### **3. Порядок прекращения трудового договора по соглашению сторон**

Идеальный, бесконфликтный вариант прекращения трудовых отношений - это расторжение трудового договора по соглашению сторон. Данное обстоятельство означает, что обе стороны трудового договора (работник и работодатель) пришли к единому мнению, о целесообразности расторгнуть трудовой договор и согласились с этим.

В соответствии со ст. 50 ТК РК «трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон. Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне трудового договора. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.

Дата расторжения трудового договора по соглашению сторон определяется по согласованию между работником и работодателем.

По соглашению с работником в трудовом договоре может быть предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора без соблюдения требований, установленных пунктом 2 ст. 50 ТК РК, с компенсационной выплатой, размер которой определяется трудовым договором».

### **4. Прекращение трудового договора по инициативе работника**

Право сменить место работы, прекратить трудовые отношения с работодателем является важнейшим социальным правом человека. Работник является свободной, самостоятельной личностью, которая вправе решить вопрос о том, продолжать ли сотрудничество с определенным работодателем или завершить его. Единственно во избежание хаоса в сфере трудовых отношений, издержек и рисков для производства в различных странах, в том, числе и в Казахстане трудовое законодательство предусматривает механизм уведомления о предстоящем увольнении и срок этого уведомления.

Прекращение трудового договора по инициативе работника означает, что работник по собственному желанию и, исходя из своей воли предлагает работодателю посредством письменного заявления расторгнуть трудовой договор уведомив его за один месяц до даты желаемого увольнения.

В соответствии с ч.1 статьи 56 ТК РК «Работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, уведомив об этом работодателя письменно не менее чем за один месяц, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3 данной статьи Закона. В трудовом договоре допускается установление более длительного срока уведомления работником работодателя о расторжении трудового договора».

Исходя из части 2 ст.56 ТК РК «трудовой договор по инициативе работника может быть расторгнут до истечения срока уведомления, предусмотренного пунктом 1 данной статьи Закона, с письменного согласия работодателя».

На основании части 3 ст.56 ТК РК «работник вправе письменно уведомить работодателя о невыполнении работодателем условий трудового договора. Если по истечении семидневного срока со дня письменного уведомления неисполнение условий трудового договора работодателем продолжается, работник вправе расторгнуть трудовой договор, письменно уведомив работодателя не позднее чем за три рабочих дня».

Следует отметить, что в течение срока уведомления, предусмотренного статьей 56 ТК РК, уведомление может быть отозвано по соглашению сторон. По истечении срока уведомления, указанного в ст. 56 ТК РК, работник вправе прекратить работу, кроме случаев незавершения приема-передачи имущества (документации) работодателя по вине материально ответственных лиц. Днем расторжения трудового договора с материально ответственными работниками является день завершения приема-передачи имущества (документации) работодателя.

Обратим внимание читателя на то, что работник может уволиться и до окончания месячного срока предупреждения работодателя. Для этого у него должны быть уважительные причины. Практика относит к ним, такие обстоятельства как необходимость смены места жительства, осуществления постоянного ухода за тяжелобольным родственником. Приглашение со стороны другого работодателя с предложением с более привлекательных условий труда. В этот перечень входит и нарушение работодателем условий трудового договора, перебои с выплатой заработной платы, плохие условия для выполнения трудовой функции и т.п. Правда, при наличии подобных обстоятельств работнику в силу требований ст. 56 ТК РК следует получить письменное согласие работодателя на увольнение до истечения срока предупреждения, либо убедить работодателя в необходимости дать такое письменное согласие.

## **5. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя**

Трудовой договор может быть прекращен в одностороннем порядке по инициативе работодателя, т.е. по его волеизъявлению. Решение об увольнении работника может принять индивидуальный предприниматель, руководитель фермерского, крестьянского хозяйства, руководитель организации – юридического лица, должностное лицо органов государственной власти, пользующееся правом приема и увольнения государственных служащих. При таком увольнении желание работника остаться на имеющемся месте работы для работодателя юридического значения не имеет. Так как рассматриваемый вид прекращения трудовых отношений существенно затрагивает сферы прав и законных интересов работника, увольнение по данному основанию является правом, а не обязанностью работодателя и оно должно обеспечиваться строгим соответствием «духу» и «букве» закона. В законности увольнение работника по инициативе работодателя уделяет самое се-

решное внимание судебная практика.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 52 ТК РК. Ее содержание достаточно обширно. Трудовой кодекс РК в данной статье дает перечень оснований, при наличии которых работодатель вправе уволить работника.

Трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях:

1) ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица;

2) сокращения численности или штата работников;

3) снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя;

4) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

5) повторного непрохождения проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работником, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность;

5-1) лишения свидетельства о присвоении квалификации «оценщик»;

6) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжения;

7) отрицательного результата работы в период испытательного срока;

8) отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);

9) 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);

10) отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом;

11) нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая производственные травмы и аварии;

12) 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;



13) 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;

14) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

15) разглашения работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

16) повторного неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание;

17) представления работником работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора либо переводе на другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении трудового договора или переводе на другую работу;

18) нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя (филиалов, представительств и иных подразделений работодателя, определенных актом работодателя), повлекшие причинение материального ущерба работодателю;

19) прекращения допуска работника к государственным секретам в случаях, установленных законами Республики Казахстан;

20) неявки работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также если заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

За работником, утратившим трудоспособность в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

21) совершения работником коррупционного правонарушения, исключаяющего в соответствии с вступившим в законную силу судебным актом возможность дальнейшей работы, за исключением случаев, прямо предусмотренных законами Республики Казахстан;

22) продолжения работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки;

23) прекращения полномочий руководителя исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, а так-

же в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах» работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря по решению собственника имущества юридического лица либо уполномоченного собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица;

24) достижения работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон;

25) отсутствия работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам.

Трудовой договор о работе по совместительству может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае заключения трудового договора с работником, для которого эта работа будет являться основной.

Таким образом, основания для прекращения трудового договора по инициативе работодателя различные и относятся к разнообразным обстоятельствам. Мы видим среди этих обстоятельств невозможность продолжения дальнейшей хозяйственной деятельности работодателя при ликвидации организации и ухудшения состояния здоровья работника, когда тот или иной вид работы он не может выполнять. Есть в этом перечне ситуации связанные прекращением допуска работника – государственного служащего к государственным секретам и ситуации связанные с необходимостью восстановления в прежней должности работника вышедшего из декретного отпуска, имеются основания обусловленные коррупционным поведением работника. Особую группу оснований образуют различные нарушения работником трудовой (служебной) дисциплины, означающая совершение работником дисциплинарного правонарушения.

Так, например, основанием для увольнения работника является его прогул, т.е. отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену). Для того чтобы поведение работника было квалифицировано как прогул необходимо одновременное наличие следующий условий:

1) Отсутствие на работе три часа и более подряд, но в течение одной рабочей смены. Т.е. нельзя суммировать два часа отсутствия на работе в один день и один час в другой день, чтобы потом назвать это прогулом.

2) Отсутствие на работе не должно быть связано с уважительными причинами. Судебная практика относит к этим уважительным причинам болезнь работника, подтвержденную листом временного нетрудоспособности или болезнь его близкого, члена семьи. Невозможность проезда к месту работы, в силу нарушения функционирования общественного транспорта, закрытия путей сообщений, вызова работника в суд или иной правоохранительный орган для дачи показаний в качестве свидетеля, потерпевшего, сопровождение в медицинскую организацию тяжелобольного человека и т.п.

Те. отсутствие на работе по уважительным причинам, даже если оно продолжалось более трех часов не является прогулом.

3) Наличие вины работника в форме умысла и неосторожности. Это значит, что работник желал совершить прогул или легкомысленно рассчитывал на то, что ему удастся вовремя прибыть к месту работы.

Появление работника на месте работы в состоянии опьянения любого вида должно быть установлено с участием медицинского работника-нарколога. Определить на глазок состояние опьянения не специалисту бывает сложно, тем более внешний вид человека после приема некоторых лекарственных препаратов может выглядеть как состояние опьянение. Если факт опьянения установлен, то работодатель своим приказом в целях безопасности отстраняет работника от работы с составлением соответствующего акта.

Значительные трудности вызывает увольнение работника вследствие не соответствия с занимаемой должности, недостаточной квалификации и профессиональной подготовки. Для выявления подобного несоответствия проводится аттестация соответствующих работников. Если работник систематически допускает брак, не может выполнить производственные задания, допускает грубые ошибки в работе, может полагать, что он не соответствует занимаемой должности.

Следует отметить, что каждая из оснований для увольнения работника по инициативе работодателя должно быть реальным, фактически и юридически установленным. Если Вы уважаемый читатель сталкиваетесь с увольнением, считаете его не законным, то незамедлительно обращайтесь в суд с исковым заявлением в отношении работодателя.

При этом необходимо знать, что согласно ст. 54 ТК РК существуют ограничения для увольнения работника по инициативе работодателя. В частности «не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 18), 20) и 23) пункта 1 статьи 52 ТК РК. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 ТК РК, не допускается с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери».

## **6. Прекращение трудового договора по иным основаниям предусмотренных Законом**

Трудовой кодекс РК устанавливает, что правовые отношения между работником и работодателем могут быть прекращены и по иным основаниям.

Так, например, в соответствии со статьей 51 ТК РК предусмотрено прекращения трудового договора по истечении срока. Согласно ч.1 и ч.2 ст.51 ТК РК «трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается в связи с истечением его срока. В случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, усыновивший (удочеривший) ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника, то работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком».

Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время выполнения определенной работы, является день завершения работы.

Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время замещения временно отсутствующего работника, является день выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность).

Наряду с этим законодатель рассматривает порядок расторжения трудового договора в случае переходом работника на выборную работу (должность) или назначением его на должность. Согласно ст. 59 ТК РК «трудовой договор с работником расторгается в связи с его переходом на выборную работу (должность) или назначением на должность, если законами Республики Казахстан для лиц, занимающих такие должности, установлен запрет на занятие иных оплачиваемых должностей. Основаниями являются уведомление работником работодателя и акт избрания или назначения работника на работу (должность)».

Статья 60 ТК РК посвящена прекращению трудового договора вследствие нарушения условий его заключения.

Трудовой договор подлежит прекращению вследствие нарушения условий заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения трудовых отношений в случаях:

1) заключения трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;

2) заключения трудового договора на выполнение работы в нарушение вступившего в законную силу приговора или постановления суда, которым лицо лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

3) заключения трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства без получения в установленном порядке справок о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства либо разрешения на привлечение иностранной рабочей силы или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан;

4) заключения трудового договора с иностранным работником государственного органа с нарушением требований, установленных нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

5) заключения трудового договора с лицами, указанными в пункте 2 статьи 26 настоящего Кодекса;

6) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

## **7. Порядок прекращения трудового договора и его правовые последствия**

Как отмечалось ранее, прекращение трудового договора представляет собой процесс, определенный порядок совершения юридически значимых действий. Если трудовой договор прекращается по инициативе работодателя за совершенное работником дисциплинарное правонарушение, работодатель должен провести служебное расследование обстоятельств правонарушения, затребовать у работника объяснительную и, приняв решение об увольнении издать соответствующий приказ. В любом случае увольнение работника издается приказ об этом за подписью полномочного представителя работодателям. Трудовые отношения прекращаются и работнику выдается трудовая книжка, выплачивается заработная плата за период предшествующий увольнению. Следует отметить, что некоторые права и обязанности работника и работодателя сохраняются даже после прекращения действия трудового договора. Так, например, работник обязан возместить работодателю причиненный имущественный ущерб и прекращение трудового договора не лишает работодателя право требовать возмещения этого ущерба. Работник имевший доступ к сведениям содержащим налоговую, коммерческую, банковскую тайну обязан не разглашать эти сведения и после увольнения из кредитной, иной коммерческой организации или налогового органа.

О процедурах связанных с увольнением работника говорят статьи 61-62 ТК РК. Согласно ст. 61 ТК РК «прекращение трудового договора оформляется актом работодателя, за исключением прекращения трудового договора в случае смерти (объявления судом умершим или признания безвестно отсутствующим) работодателя – физического лица и прекращения трудового договора с домашними работниками. В акте работодателя должно быть указано основание прекращения трудового договора в соответствии с ТК

РК. Копия акта работодателя о прекращении трудового договора вручается работнику либо направляется ему письмом с уведомлением в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя».

В соответствии со ст. 62 ТК РК «в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать документ, подтверждающий трудовую деятельность работника. По требованию работника (в том числе бывшего) работодатель обязан в течение пяти рабочих дней с момента обращения выдать справку с указанием специальности (квалификации, должности), времени работы и размера заработной платы, характеристику-рекомендацию, содержащую сведения о квалификации работника и его отношении к работе, а также другие документы, предусмотренные ТК РК. При ликвидации, банкротстве работодателя – юридического лица, прекращении деятельности работодателя – физического лица работодатель обязан при наличии задолженности перед работником выдать справку о размере образовавшейся задолженности по заработной плате и иным выплатам, оформленную надлежащим образом».

И так, уважаемый читатель, мы рассказали Вам о положениях трудового законодательства Республики Казахстан посвященных регулированию такой важной сферы жизнедеятельности человека как прекращение трудового договора и завершения правовых отношений с работодателем. В условиях рыночной экономики современного Казахстана ситуации прекращения трудового договора встречаются не редко. Однако судебная практика, увы, знает немало случаев, когда увольнение работника незаконно, т.е. вопреки основаниям установленных законом или с нарушением юридических процедур увольнения. Что можно посоветовать работнику? Прежде всего, нужно внимательно ознакомиться со статьями Трудового кодекса РК о прекращении трудового договора, понять их особенности. Надеемся, что данное издание вызовет читательский интерес и поможет защитить трудовые права в такой сложной и деликатной сфере как прекращение трудовых отношений.