

DOI 10.54596/2958-0048-2026-1-186-198

УДК 349.222

МРНТИ 10.63.25

**ПРОЦЕДУРНЫЕ НАРУШЕНИЯ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ КАК ИСТОЧНИК ПРАВОВЫХ РИСКОВ
РАБОТОДАТЕЛЯ: ПО МАТЕРИАЛАМ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

Муқанова Ж.С.^{1*}, Тилеубергенов Е. М.²

^{1}НАО «Северо-Казахстанский университет имени Манаша Козыбаева»,
Петропавловск, Казахстан*

**Автор для корреспонденции: zhshetybaeva@ku.edu.kz*

Аннотация

Статья посвящена комплексному анализу процедурных нарушений, допускаемых работодателями Республики Казахстан при расторжении трудового договора, которые рассматриваются как самостоятельный источник правовых рисков. Актуальность исследования обусловлена тем, что значительное количество работодателей проигрывает судебные споры не из-за отсутствия материальных оснований для увольнения, а вследствие несоблюдения формальных процедурных требований законодательства.

На основе изучения судебной практики и разъяснений Верховного Суда в работе выявлены и систематизированы типовые ошибки работодателей. К основным группам нарушений отнесены: досрочное расторжение договора по инициативе работника без его согласия, нарушение порядка и сроков наложения дисциплинарных взысканий, ошибки в составе дисциплинарных комиссий, а также недоказанность ущерба при увольнении за утрату доверия.

В статье детально рассмотрены правовые последствия таких нарушений, включая безусловное восстановление работника на работе, выплату заработной платы за время вынужденного прогула и репутационные издержки. В качестве мер по минимизации рисков автором предложено внедрение системы внутреннего процедурного комплаенса, стандартизация алгоритмов увольнения и обязательный превентивный правовой контроль кадровых решений.

Ключевые слова: расторжение трудового договора, процедурные нарушения, трудовые споры, дисциплинарное взыскание, восстановление на работе, правовые риски работодателя, кадровый комплаенс

**«ЕҢБЕК ШАРТЫН ЖҰМЫСКЕРМЕН БҰЗУ КЕЗІНДЕ ЖОЛ БЕРІЛЕТІН
РӘСІМДІК БҰЗУШЫЛЫҚТАР ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ
ТӘУЕКЕЛДЕРІНІҢ КӨЗІ РЕТІНДЕ: ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ СОТ
ПРАКТИКАСЫ МАТЕРИАЛДАРЫ НЕГІЗІНДЕ»**

Муқанова Ж.С.^{1*}, Тилеубергенов Е. М.²

^{1}«Манаш Козыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан университеті» КеАҚ,
Петропавл, Қазақстан*

**Хат-хабар үшін автор: zhshetybaeva@ku.edu.kz*

Аңдатпа

Мақала Қазақстан Республикасындағы жұмыс берушілер еңбек шартын бұзу кезінде жол беретін рәсімдік (процедуралық) бұзушылықтарды дербес құқықтық тәуекел көзі ретінде қарастыра отырып, оларды кешенді түрде талдауға арналған. Зерттеудің өзектілігі көптеген жұмыс берушілердің жұмыстан босатуға материалдық негіздердің болмауына байланысты емес, керісінше еңбек заңнамасында көзделген формальды рәсімдік талаптарды сақтамау салдарынан сот дауларында жеңіліс табуымен айқындалады.

Сот практикасын және Жоғарғы Соттың түсіндірмелерін зерделеу негізінде жұмыста жұмыс берушілер жіберетін типтік қателіктер анықталып, жүйеленді. Бұзушылықтардың негізгі топтарына: жұмыскердің келісімінсіз оның бастамасы бойынша еңбек шартын мерзімінен бұрын бұзу, тәртіптік жазаларды қолдану тәртібі мен мерзімдерін бұзу, тәртіптік комиссиялар құрамындағы қателіктер, сондай-ақ сенімнен айрылу негізі бойынша жұмыстан босату кезінде келтірілген зиянның дәлелденбеуі жатқызылды.

Мақалада мұндай бұзушылықтардың құқықтық салдарлары, оның ішінде жұмыскерді жұмысқа сөзсіз қайта қалпына келтіру, мәжбүрлі түрде жұмыс істемеген уақыт үшін жалақы төлеу және беделдік шығындар жан-жақты қарастырылған. Тәуекелдерді азайту шаралары ретінде автор ішкі рәсімдік комплаенс жүйесін енгізуді, жұмыстан босату алгоритмдерін стандарттауды және кадрлық шешімдерге міндетті превентивтік құқықтық бақылау жүргізуді ұсынады.

Кілт сөздер: еңбек шартын бұзу, рәсімдік бұзушылықтар, еңбек даулары, тәртіптік жаза, жұмысқа қайта қалпына келтіру, жұмыс берушінің құқықтық тәуекелдері, кадрлық комплаенс

PROCEDURAL VIOLATIONS IN THE TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH AN EMPLOYEE AS A SOURCE OF LEGAL RISKS FOR THE EMPLOYER: BASED ON JUDICIAL PRACTICE IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Zh.S. Mukanova^{1*}, Tileubergenov Ye.M.²

^{1*}*Manash Kozybayev North Kazakhstan University NPLC, Petropavlovsk, Kazakhstan*

^{*}*Corresponding author: zhshzetybaeva@ku.edu.kz*

Abstract

The article is devoted to a comprehensive analysis of procedural violations committed by employers in the Republic of Kazakhstan when terminating employment contracts, which are examined as an independent source of legal risks. The relevance of the study is determined by the fact that a significant number of employers lose labor disputes not due to the absence of substantive grounds for dismissal, but as a result of failure to comply with the formal procedural requirements of labor legislation.

Based on an examination of judicial practice and the explanations of the Supreme Court, the paper identifies and systematizes typical errors made by employers. The main groups of violations include: premature termination of an employment contract at the employee's initiative without his or her consent, violations of the procedure and time limits for imposing disciplinary sanctions, errors in the composition of disciplinary commissions, as well as failure to prove damage in cases of dismissal for loss of trust.

The article provides a detailed analysis of the legal consequences of such violations, including the unconditional reinstatement of the employee, payment of wages for the period of forced absence from work, and reputational costs for the employer. As measures to minimize these risks, the author proposes the introduction of an internal procedural compliance system, the standardization of dismissal algorithms, and mandatory preventive legal control over personnel decisions.

Keywords: termination of an employment contract, procedural violations, labor disputes, disciplinary sanction, reinstatement at work, employer's legal risks, HR compliance

Введение

Трудовые споры о восстановлении на работе занимают особое место в системе судебной защиты прав работников Республики Казахстан. Согласно статистическим данным, ежегодно судами республики рассматривается более 5000 дел данной категории, при этом значительная часть работодателей потерпела поражение не по причине отсутствия материальных оснований для увольнения, а вследствие несоблюдения процедурных требований законодательства. Данная тенденция подтверждается и в научной литературе. Так, исследователи Шалхыбаева П.А. и

Жуниспаева А. отмечают: «В последние годы в Республике Казахстан возросло количество нарушений трудовых и других общественно важных прав людей. Участились случаи нелегальных увольнений, несвоевременной выплаты заработной платы и трудовой деятельности сотрудников в отпусках» [1, с. 31].

Актуальность исследования обусловлена несколькими факторами. Во-первых, введение с 1 января 2016 года Трудового кодекса Республики Казахстан в новой редакции существенно изменило процедурные требования к расторжению трудового договора, что породило значительное количество правоприменительных проблем. Во-вторых, анализ судебной практики свидетельствует о системной недооценке работодателями значения процедурной корректности увольнения. Работодатели зачастую сосредотачивают внимание на обоснованности материальных оснований увольнения, игнорируя формальные процедурные требования, что влечет признание увольнения незаконным даже при наличии объективных оснований для прекращения трудовых отношений. Причину такого правового поведения точно характеризует доктор юридических наук Андриановская И.И., указывая, что «Основной причиной нарушения работодателем норм об увольнении по инициативе работодателя, выявленных в случаях рассмотрения подобных увольнений в суде, является причина непонимания как сути предусмотренных законодателем оснований прекращения трудового договора, так и процедуры увольнения» [2, с. 206].

Научная новизна исследования состоит в комплексном анализе процедурных нарушений как самостоятельного источника правовых рисков работодателя, основанном на системном изучении судебной практики 2024–2025 годов с учетом разъяснений, содержащихся в Нормативном постановлении Верховного Суда Республики Казахстан № 1 от 28 ноября 2024 года «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» (далее – Нормативное постановление № 1) [3].

Целью настоящего исследования является выявление типовых процедурных нарушений, допускаемых работодателями при увольнении, установление их правовых последствий и разработка практических рекомендаций по минимизации соответствующих правовых рисков.

Материалы и методы исследования

Эмпирическую базу исследования составили материалы судебной практики судов общей юрисдикции Республики Казахстан по трудовым спорам о восстановлении на работе за период 2016–2025 годов, включая решения районных и городских судов, а также правовые позиции, сформулированные в Нормативном постановлении № 1. В качестве нормативной основы использованы положения Трудового кодекса Республики Казахстан, специальные законы, регулирующие труд отдельных категорий работников, подзаконные нормативные правовые акты, а также официальные разъяснения уполномоченных государственных органов в сфере труда.

Методологическую основу исследования составили общенаучные и специальные юридические методы познания. Ключевым являлся формально-юридический метод, применённый для анализа содержания процедурных требований при расторжении трудового договора и последствий их нарушения. Системно-структурный и сравнительно-правовой методы использовались для выявления соотношения материальных оснований увольнения и процедурной корректности их реализации. Метод юридической герменевтики позволил интерпретировать нормы трудового законодательства и судебные разъяснения с учётом целей правового регулирования и

сложившейся правоприменительной практики, а анализ судебных актов обеспечил выявление типовых процедурных нарушений как источника правовых рисков работодателя.

Результаты исследования

Процедурные нарушения при увольнении представляют собой несоблюдение работодателем установленного законодательством порядка расторжения трудового договора, включающего совокупность последовательных юридически значимых действий, обеспечивающих реализацию материального права на прекращение трудовых отношений.

Юридическая природа процедурных требований носит дуалистический характер: с одной стороны, они являются гарантией защиты трудовых прав работника, предоставляя ему возможность реализовать право на защиту, представить объяснения, обжаловать действия работодателя; с другой стороны, процедурные требования выполняют превентивную функцию, предотвращая необоснованные и поспешные решения работодателя об увольнении. Обозначенная превентивная роль процедур подчеркивается и в доктрине трудового права. Как отмечает К. Турлыханқызы, правовые нормы в этой сфере «предусматривают исключение случайностей в действиях сторон, приводящих к неизбежному прекращению трудовых правоотношений в силу желания той или иной стороны» [4, с. 74].

Принципиальное значение для понимания роли процедурных нарушений имеет их соотношение с материальными основаниями увольнения. Согласно пункту 19 Нормативного постановления № 1, «если при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут за нарушение трудовой дисциплины, суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но расторжение произведено с нарушением установленного Трудовым кодексом порядка или срока наложения дисциплинарного взыскания, то работник может быть восстановлен на работе» [3].

Данное положение отражает фундаментальный принцип трудового права: процедурная законность является самостоятельным и необходимым условием правомерности увольнения, независимым от наличия или отсутствия материальных оснований для прекращения трудового договора. Этот дисбаланс ответственности не случаен. Как справедливо замечает А.А. Сейдимбек: «Возложение на работодателя большей обязанности доказывать факты, имеющие отношение к урегулированию трудового спора, инициированного работником (бывшим работником), обосновано идеей защиты сотрудника как более слабого субъекта трудовых отношений» [5, с. 144]. Иными словами, даже при объективном совершении работником дисциплинарного проступка нарушение процедуры увольнения влечет признание такого увольнения незаконным.

Трудовой кодекс Республики Казахстан устанавливает дифференцированные процедурные требования в зависимости от основания прекращения трудового договора. Ключевые процедурные гарантии содержатся в статьях 52–65 Трудового кодекса [6].

При расторжении трудового договора по инициативе работника (статья 56 Трудового кодекса) работник обязан уведомить работодателя письменно не менее чем за один месяц. Принципиальное значение имеет разграничение двух режимов расторжения договора:

«расторжение по истечении месячного срока предупреждения» (пункт 1 статьи 56 Трудового кодекса) – право работника, не требующее согласия работодателя;

«досрочное расторжение до истечения срока уведомления» (пункт 2 статьи 56 Трудового кодекса) – возможно только с письменного согласия работодателя [6].

Далее рассмотрим процедурные требования при увольнении за дисциплинарные проступки. Наиболее детализированные процедурные требования установлены для случаев привлечения к дисциплинарной ответственности (статья 65 Трудового кодекса). Законодатель закрепляет следующую последовательность обязательных действий работодателя:

«истребование письменного объяснения от работника;
составление акта в случае отказа работника от дачи объяснений;
соблюдение сроков наложения дисциплинарного взыскания (не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка);
издание приказа о наложении дисциплинарного взыскания с указанием конкретного проступка;
объявление приказа работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания» [6].

Анализ судебной практики выявляет устойчивую тенденцию: работодатели систематически нарушают требования статьи 56 Трудового кодекса, расторгая трудовой договор до истечения месячного срока предупреждения без письменного согласия работника либо лишая работника права на отзыв заявления об увольнении.

Иллюстративным является дело по иску Баядолдой Ж. к КГП «Аксу суарнасы»[7]. Истица подала заявление об увольнении 09 февраля 2016 года с просьбой уволить с 26 февраля 2016 года. Работодатель издал приказ о расторжении трудового договора 25 февраля 2016 года, то есть за день до срока, указанного работником. Суд обоснованно признал такое увольнение незаконным, указав, что работодатель фактически произвел увольнение в одностороннем порядке по собственной инициативе, лишив работника права на отзыв заявления в любой момент до истечения указанного срока.

Аналогичная правовая позиция выражена судом при рассмотрении дела Жаншакимовой Р.Д. к ГУ «Отдел образования Павлодарского района»[7]. Работница подала заявление об увольнении без указания конкретной даты. Работодатель расторг договор с 05 января 2016 года, тогда как месячный срок предупреждения еще не истек. Суд восстановил истицу на работе, указав, что течение срока предупреждения начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника, а работодатель не вправе в одностороннем порядке определять дату увольнения.

Данная категория дел выявляет принципиальную правовую проблему: нарушение баланса интересов сторон трудового договора. Право работника на расторжение трудового договора по собственной инициативе является безусловным, однако его реализация должна происходить в рамках установленной законом процедуры. Досрочное увольнение без согласия работника представляет собой де-факто увольнение по инициативе работодателя, что требует наличия законных оснований, предусмотренных статьей 52 Трудового кодекса.

Наиболее распространенной категорией процедурных нарушений являются дефекты процедуры наложения дисциплинарных взысканий. Судебная практика выработала строгий подход: несоблюдение любого из обязательных процедурных требований, предусмотренных статьей 65 Трудового кодекса, влечет признание увольнения незаконным независимо от фактического совершения работником дисциплинарного проступка.

Характерным примером является дело по иску Нурбопа Т.Н. и Бакытова А.Б. к Департаменту полиции области Жетісу [8]. Истцы были уволены за нарушение служебной дисциплины. Суд выявил множественные процедурные нарушения:

с оспариваемым приказом об увольнении истцы не были ознакомлены под роспись, копия приказа не направлена письмом с уведомлением, что нарушает требования пункта 9 статьи 57 Закона «О правоохранительной службе» [9];

дисциплинарная комиссия состояла из шести членов (четное количество), что противоречит пункту 60 «Правил наложения дисциплинарного взыскания на государственных служащих», предусматривающих нечетное число членов комиссии;

в заседании дисциплинарной комиссии участвовал сотрудник, ранее проводивший служебное расследование в отношении истцов, что создает конфликт интересов и нарушает пункт 61 указанных Правил;

служебное расследование не выяснило всех обстоятельств дисциплинарного проступка, не установлены объективная и субъективная стороны, причинно-следственная связь между действиями работников и вменяемым нарушением [10].

Суд пришел к выводу, что совокупность процедурных нарушений делает невозможным признание увольнения законным даже при гипотетическом наличии дисциплинарного проступка. Данный подход коррелирует с выводами С.Б. Серикбековой, которая подчеркивает, что даже очевидный факт грубого нарушения (например, нахождение в состоянии сильного алкогольного опьянения) не освобождает работодателя от обязанности неукоснительно соблюдать требования нормативно-правовых актов. По мнению автора, любые отступления от утвержденной процедуры делают увольнение неправомерным, невзирая на тяжесть проступка [11]. Указанное решение демонстрирует, что процедурные требования не являются формальностью, а представляют собой систему взаимосвязанных гарантий, обеспечивающих объективность и справедливость привлечения к дисциплинарной ответственности.

Аналогичный подход продемонстрирован в деле по иску Шаханбаевой А.С. к РГУ "Департамент санитарно-эпидемиологического контроля Кызылординской области Комитета санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан" [12]. Ключевым обстоятельством стало то, что работодатель не представил доказательств того, что спорное коммунальное предприятие на момент составления административного протокола действительно являлось средним, а не малым субъектом предпринимательства. Суд указал:

«Нақты 2024 жылғы 7 маусымда Мектеп-интернаттың орта кәсіпкерлік субъектісі болғандығы туралы нақты дәлелдемелер жауапкер тарапынан сотқа ұсынылған жоқ»⁴ [12, с. 5].

Более того, суд установил, что информационная система САБЖ (ИНИС), из которой истица получила сведения о статусе предприятия, в 2024 году признавалась ненадежной, в связи с чем с 2025 года была заменена на систему СЭБЖ (ИСНА). Следовательно, ошибка работника в определении категории субъекта предпринимательства не может быть квалифицирована как умышленное оказание неправомерного предпочтения.

Увольнение на основании подпункта 13) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса (совершение виновных действий работником, обслуживающим денежные или товарные

⁴ Пер.: «Реальные доказательства того, что на 7 июня 2024 года школа-интернат являлась средним субъектом предпринимательства, ответчиком суду не представлены»

ценности, дающих основания для утраты доверия) требует не только доказывания факта виновных действий, но и соблюдения специфических процедурных требований.

Согласно пункту 29 Нормативного постановления № 1, расторжение трудового договора по данному основанию допускается только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности, либо использующих служебное положение в своих интересах вопреки интересам работодателя. При этом основанием для издания приказа о расторжении трудового договора является акт внутреннего расследования с указанием обоснований, подтверждающих совершение работником виновных действий.

Показательным является дело по иску Рысбаева К.Т. к АО «Международный аэропорт Алия Молдагулова» [13]. Истец, занимавший должность ведущего инженера, был уволен за использование бензиновых талонов не по назначению. По данному факту было проведено служебное расследование, установившее, что истец дал указание водителю залить 20 литров бензина в канистру для очистки рабочих инструментов. Работодатель квалифицировал эти действия как утрату доверия.

Суд отказал в иске работодателю, указав на следующие обстоятельства:

«ущерб работодателю не установлен и не подтвержден, поскольку талоны выдавались без актов приема-передачи и накладных»;

«канистра с бензином стоимостью не более 4500 тенге была изъята и осталась у работодателя»;

«использование бензина для очистки инструментов и насосов подтверждено свидетельскими показаниями и является производственной необходимостью»;

«увольнение является несоразмерной санкцией при незначительном ущербе, возникшем впервые, при отсутствии попыток урегулирования вопроса иным способом» [13, с. 6].

Данное решение иллюстрирует следующий принцип: работодатель обязан доказать не только факт виновных действий работника, но и наличие реального ущерба, причинно-следственную связь между действиями работника и ущербом, а также соразмерность избранной меры дисциплинарного взыскания тяжести проступка.

Рассмотрим примеры нарушений при установлении факта трудовых отношений. Судья Б.А. Оспанова в своем исследовании конституционной защиты трудовых прав подчеркивает масштабность данной проблемы: «Наиболее распространенными нарушениями закона, являются использование труда работников без заключения индивидуальных трудовых договоров, несоответствие содержания трудовых договоров законодательству, несвоевременная выплата заработной платы...» [14, с. 94]. Особую категорию процедурных нарушений составляют случаи, когда работодатель фактически допускает работника к работе, но уклоняется от оформления трудового договора в письменной форме. Согласно части 2 статьи 21 Трудового кодекса, в случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе.

Показательно дело по искам шести работников к ТОО «MINNUR KUZET» [15]. Работодатель, выигравший государственный конкурс на оказание услуг охраны объектов образования, принял истцов на работу охранниками на основании устной договоренности, пообещав оформить трудовые договоры позднее. Истцам были выданы бейджи охранника, графики дежурства, выплачивалась заработная плата. Через два месяца работодатель предложил подписать договоры гражданско-правового характера с

вознаграждением 8500 тенге за 24 часа работы. После отказа работников их заменили другими лицами.

Суд установил наличие трудовых отношений, руководствуясь следующими критериями:

личное выполнение работниками трудовой функции (охрана объектов) в соответствии с должностной инструкцией охранника;

подчинение трудовому распорядку работодателя (графики дежурства, посменная работа);

регулярная выплата заработной платы за труд;

выполнение работы в интересах работодателя, под его контролем и управлением.

Суд восстановил всех шестерых истцов на работе и взыскал заработную плату за время вынужденного прогула, указав, что попытка работодателя оформить гражданско-правовые отношения противоречит не только трудовому законодательству, но и законодательству об охранной деятельности, являющейся лицензируемой. Более того, такие действия работодателя нарушают условия договора о государственных закупках, предусматривающего, что исполнитель обеспечивает качественный подбор и высокий уровень профессионализма личного состава охраны.

Процедурные нарушения при увольнении порождают комплекс правовых и экономических рисков для работодателя. Основным правовым последствием незаконного увольнения является восстановление работника на прежней работе (пункт 31 Нормативного постановления № 1).

Согласно пункту 1 статьи 161 Трудового кодекса, «работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается заработная плата за все время вынужденного прогула, но не более чем за шесть месяцев» [6]. Анализ судебной практики свидетельствует, что средний размер взыскиваемой заработной платы составляет от 500 000 до 2 000 000 тенге в зависимости от должности работника и длительности судебного разбирательства.

Например, в деле Нурмамбетова А.К. к Военному институту Сухопутных войск с работодателя взыскано 1 932 425 тенге заработной платы за время вынужденного прогула, а также 500 000 тенге расходов по оплате помощи представителя [16].

Важно отметить, что согласно пунктам 2 и 3 статьи 243 Гражданского процессуального кодекса «решение о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула (но не свыше чем за три месяца) подлежит немедленному исполнению» [17]. Это означает, что работодатель обязан исполнить решение суда до вступления его в законную силу, то есть до рассмотрения возможной апелляции жалобы.

Помимо прямых финансовых потерь, процедурные нарушения при увольнении порождают значительные репутационные риски для работодателя. Публичное восстановление работника на работе судом создает негативный прецедент, подрывающий авторитет руководства и снижающий доверие со стороны трудового коллектива.

Особенно значимы репутационные последствия для государственных органов и организаций, финансируемых из бюджета. Так, в деле Шаханбаевой А.С. суд не только восстановил истцу на работе, но и взыскал 580 965 тенге заработной платы за время вынужденного прогула, что фактически означает нецелевое расходование бюджетных средств вследствие непрофессиональных действий должностных лиц работодателя.

Управленческие риски связаны с возвращением в трудовой коллектив работника, отношения с которым уже фактически прекращены. Это создает потенциально

конфликтную ситуацию, требующую от работодателя дополнительных управленческих усилий по нормализации рабочей атмосферы.

Обсуждение

Минимизация правовых рисков, связанных с процедурными нарушениями при увольнении, требует формирования комплексной системы внутреннего процедурного комплаенса. Ключевыми элементами такой системы являются:

Разработка и утверждение подробного локального нормативного акта, регламентирующего процедуру увольнения работников по различным основаниям с учетом требований Трудового кодекса и специальных законов;

Создание стандартизированных форм документов (требований о предоставлении объяснений, актов об отказе от дачи объяснений, протоколов заседаний дисциплинарных комиссий, приказов об увольнении) с обязательным указанием всех реквизитов, требуемых законодательством;

Внедрение многоуровневой системы контроля за соблюдением процедуры увольнения, включающей проверку кадровой службой, юридическим отделом и руководством организации;

Ведение журналов регистрации заявлений работников об увольнении, объяснительных записок, актов, уведомлений с обязательной фиксацией даты и времени получения/вручения документов;

Обеспечение надлежащего документирования всех стадий процедуры увольнения с получением подписей работника либо составлением актов об отказе от подписания.

На основе анализа судебной практики представляется целесообразным разработать типовые алгоритмы увольнения по наиболее распространенным основаниям.

Алгоритм увольнения по инициативе работника:

Получение письменного заявления работника с обязательной регистрацией в журнале входящей корреспонденции с указанием даты и времени получения;

Проверка наличия в заявлении указания на конкретную дату увольнения. При отсутствии такого указания – расчет месячного срока предупреждения;

При наличии просьбы об увольнении ранее месячного срока – получение письменного согласия уполномоченного должностного лица работодателя на досрочное расторжение договора;

Издание приказа о расторжении трудового договора строго в дату, указанную в заявлении работника (либо по истечении месячного срока), но не ранее;

Ознакомление работника с приказом под роспись с указанием даты ознакомления;

Выдача работнику копии приказа и трудовой книжки (при ее ведении).

Алгоритм увольнения за дисциплинарный проступок:

Документирование факта дисциплинарного проступка (акт, докладная записка, служебная записка) с указанием точной даты и времени обнаружения проступка;

Истребование письменного объяснения от работника с указанием срока его предоставления (не менее двух рабочих дней);

При отказе работника от дачи объяснений – составление акта об отказе с участием не менее двух свидетелей;

Проведение служебного расследования (при необходимости) с оформлением соответствующего акта, содержащего описание обстоятельств проступка, анализ объяснений работника, правовую квалификацию действий;

Рассмотрение материалов дисциплинарной комиссией (для государственных служащих и сотрудников правоохранительных органов) с соблюдением требований к составу комиссии (нечетное количество членов, отсутствие конфликта интересов);

Издание приказа о наложении дисциплинарного взыскания не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (не считая времени болезни, отпуска работника) с обязательным указанием конкретного проступка, нормы закона, на основании которой налагается взыскание;

Объявление приказа работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. При невозможности личного ознакомления – направление копии приказа письмом с уведомлением.

Ключевую роль в минимизации правовых рисков играет превентивный правовой контроль – обязательная проверка юридической службой работодателя всех документов, связанных с увольнением работника, до издания соответствующего приказа.

Превентивный контроль должен включать проверку:

наличия законного основания для увольнения и его документального подтверждения;

соблюдения процедуры увольнения на всех стадиях;

соблюдения сроков, установленных законодательством;

правильности оформления всех необходимых документов;

отсутствия обстоятельств, препятствующих увольнению (беременность, нахождение в отпуске или на больничном и т.д.).

Заключение

Проведенное исследование позволяет сформулировать следующие основные выводы:

1. Процедурные нарушения при увольнении работников представляют собой самостоятельный и значимый источник правовых рисков работодателя. Судебная практика Республики Казахстан свидетельствует о строгом подходе судов: несоблюдение процедурных требований влечет признание увольнения незаконным независимо от наличия материальных оснований для прекращения трудового договора.

2. Типовыми процедурными нарушениями являются: досрочное увольнение работника, подавшего заявление по собственному желанию, без его письменного согласия; несоблюдение сроков наложения дисциплинарных взысканий; неистребование объяснений от работника; ненадлежащее оформление актов служебного расследования; нарушения в составе и процедуре работы дисциплинарных комиссий; незнакомление работника с приказом об увольнении.

3. Правовые последствия процедурных нарушений включают восстановление работника на работе, выплату заработной платы за время вынужденного прогула (до шести месяцев), взыскание судебных расходов. Экономический ущерб для работодателя может составлять от 500 тысяч до 2 миллионов тенге по одному делу, не считая репутационных и управленческих издержек.

4. Минимизация правовых рисков требует формирования комплексной системы процедурного комплаенса, включающей стандартизацию документов, алгоритмизацию процедур увольнения, многоуровневый внутренний контроль и обязательную превентивную правовую экспертизу всех решений об увольнении.

5. Процедурная дисциплина при увольнении работников является не формальным требованием, а ключевым элементом правовой безопасности работодателя,

обеспечивающим законность и обоснованность управленческих решений в сфере трудовых отношений.

Перспективы дальнейших исследований связаны с анализом процедурных аспектов увольнения отдельных категорий работников (государственных служащих, педагогических работников, работников транспорта), а также с разработкой специализированных методик правового аудита кадровых процедур работодателя.

Литература:

1. Shalkhybayeva, P. A. Legal protection of labor rights of employees / P. A. Shalkhybayeva, A. Zhunispayeva // Правовая позиция. – 2022. – №. 1(25). – P. 31-34. – EDN YUDDPP.
2. Андриановская, И. И. Практика применения норм о прекращении трудового договора по инициативе работодателя / И. И. Андриановская // Аграрное и земельное право. – 2024. – № 4(232). – С. 205-207. – DOI 10.47643/1815-1329_2024_4_205. – EDN WKRPN.
3. О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров: нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 г. № 1 [Электронный ресурс] // Эталонный контрольный банк нормативных правовых актов Республики Казахстан. – Дата обновления: 13.12.2024. – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P240000001S> (дата обращения: 09.02.2026).
4. Турлыханкызы, К. Общая характеристика оснований расторжения трудового договора и их классификации в Республике Казахстан / К. Турлыханкызы // Правовое воспитание и проблемы формирования позитивного правосознания в современном обществе: сборник статей / Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2023. – С. 77-84. – EDN WESJIS.
5. Сейдимбек А. А. Анализ отдельных процессуальных особенностей рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах Республики Казахстан // Вестник Карагандинского университета. Серия «Право». – 2022. – № 2. – С. 139-147. – DOI: 10.31489/2022L2/139-147.
6. Трудовой кодекс Республики Казахстан: Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V (с изм. и доп. по состоянию на 19.01.2026 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://prg.kz/document/?doc_id=38910832&pos=5;134 дата обращения: 09.02.2026).
7. Обобщение судебной практики применения трудового законодательства при рассмотрении споров о восстановлении на работе уволенных: Павлодарский областной суд [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://prg.kz/document/?doc_id=36218078 (дата обращения: 09.02.2026).
8. Решение от 28.04.2025 № 3310-25-00-2/585 / Талдыкорганский городской суд области Жетісу // Судебный кабинет Республики Казахстан. – URL: <https://office.sud.kz/> (дата обращения: 09.02.2026).
9. О правоохранительной службе: Закон Республики Казахстан (с изм. и доп. по состоянию на 01.01.2026 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://prg.kz/document/?doc_id=30916594 (дата обращения: 09.02.2026).
10. Правила наложения дисциплинарного взыскания на государственных служащих: утв. Указом Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 г. № 152 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000152> (дата обращения: 09.02.2026).
11. Серикбекова, С. Б. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по подпунктам 9 и 10 пункта 1 статьи 52 трудового кодекса РК: анализ судебной практики / С. Б. Серикбекова // Мир Закона. – 2022. – № 1-2(237-238). – С. 26-33. – EDN VIXHMQ.
12. Решение от 22.08.2025 № 4319-25-00-2/3931 / Кызылординский городской суд // Судебный кабинет Республики Казахстан. – URL: <https://office.sud.kz/> (дата обращения: 09.02.2026).
13. Решение от 30.05.2025 № 1510-25-00-2/2229 / Суд города Актобе Актюбинской области // Судебный кабинет Республики Казахстан. – URL: <https://office.sud.kz/> (дата обращения: 09.02.2026).
14. Оспанова, Б. А. Конституционная защита индивидуальных трудовых прав работников в Республике Казахстан / Б. А. Оспанова // Роль социальной справедливости в обеспечении традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей: Материалы Международной научно-практической конференции, Москва, 21 февраля 2025 года. – Москва: Московский гуманитарный университет, 2025. – С. 94-97. – EDN NBCMOX.

15. Решение от 01.07.2025 № 2745-25-00-2/153 / Районный суд № 2 района Бәйтерек Западно-Казахстанской области // Судебный кабинет Республики Казахстан. – URL: <https://office.sud.kz/> (дата обращения: 09.02.2026).
16. Решение от 19.05.2025 № 7210-25-00-2/155 / Военный суд Алматинского гарнизона // Судебный кабинет Республики Казахстан. – URL: <https://office.sud.kz/> (дата обращения: 09.02.2026).
17. Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан: Кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 г. № 377-V (с изм. и доп. по состоянию на 29.12.2025 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://prg.kz/document/?doc_id=34329053 (дата обращения: 09.02.2026).

References:

1. Shalkhybayeva P. A., Zhunispaeva A. (2022). Legal protection of labor rights of employees. *Pravovaya pozitsiya [Legal Position]*, no. 1(25), pp. 31-34.
2. Andrianovskaya I.I. (2024). *Praktika primeneniya norm o prekrashchenii trudovogo dogovora po initsiative rabotodatelya [Practice of applying norms on termination of an employment contract at the initiative of the employer]*. *Agrarnoe i zemel'noe pravo [Agrarian and Land Law]*, no. 4(232), pp. 205-207. doi: 10.47643/1815-1329_2024_4_205.
3. *nekotorykh voprosakh primeneniya sudami zakonodatel'stva pri razreshenii trudovykh sporov [On some issues of application of legislation by courts in resolving labor disputes]*: Regulatory resolution of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan dated November 28, 2024, no. 1. *Etalonnyy kontrol'nyy bank normativnykh pravovykh aktov RK [Reference Control Bank of Regulatory Legal Acts of the RK]*. Updated: December 13, 2024. Available at: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P240000001S> (accessed February 9, 2026).
4. Turlykhanqyzy K. (2023). *Obshchaya kharakteristika osnovaniy rastorzheniya trudovogo dogovora i ikh klassifikatsii v Respublike Kazakhstan [General characteristics of the grounds for termination of an employment contract and their classification in the Republic of Kazakhstan]*. *Pravovoe vospitanie i problemy formirovaniya pozitivnogo pravosoznaniya v sovremennom obshchestve [Legal education and problems of forming positive legal consciousness in modern society]*: collection of articles, Yekaterinburg: Ural State Pedagogical University, pp. 77-84.
5. Seydimbek A.A. (2022). *Analiz otdel'nykh protsessual'nykh osobennostey rassmotreniya individual'nykh trudovykh sporov v sudakh Respubliki Kazakhstan [Analysis of certain procedural features of the consideration of individual labor disputes in the courts of the Republic of Kazakhstan]*. *Vestnik Karagandinskogo universiteta. Seriya «Pravo» [Bulletin of the Karaganda University. Law Series]*, no. 2, pp. 139–147. doi: 10.31489/2022L2/139-147.
6. *Trudovoy kodeks Respubliki Kazakhstan [Labor Code of the Republic of Kazakhstan]*: Law of the Republic of Kazakhstan dated November 23, 2015, no. 414-V (as amended on January 19, 2026). Available at: https://prg.kz/document/?doc_id=38910832 (accessed February 9, 2026).
7. *Obobshchenie sudebnoy praktiki primeneniya trudovogo zakonodatel'stva pri rassmotrenii sporov o vosstanovlenii na rabote uvolennykh [Generalization of judicial practice of application of labor legislation in considering disputes on reinstatement of dismissed employees]*: Pavlodar Regional Court. Available at: https://prg.kz/document/?doc_id=36218078 (accessed February 9, 2026).
8. *Reshenie ot 28.04.2025 no. 3310-25-00-2/585 [Decision of April 28, 2025 no. 3310-25-00-2/585]*. Taldykorgan City Court of Zhetisu region. *Sudebnyy kabinet Respubliki Kazakhstan [Judicial Cabinet of the Republic of Kazakhstan]*. Available at: <https://office.sud.kz/> (accessed February 9, 2026).
9. *pravookhranitel'noy sluzhbe [On Law Enforcement Service]*: Law of the Republic of Kazakhstan (as amended on January 1, 2026). Available at: https://prg.kz/document/?doc_id=30916594 (accessed February 9, 2026).
10. *Pravila nalozheniya distsiplinarnogo vzyskaniya na gosudarstvennykh sluzhashchikh [Rules for imposing disciplinary sanctions on civil servants]*: approved by Decree of the President of the Republic of Kazakhstan dated December 29, 2015, no. 152. Available at: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000152> (accessed February 9, 2026).
11. Serikbekova S.B. (2022). *Rastorzhenie trudovogo dogovora po initsiative rabotodatelya po podpunktam 9 i 10 punkta 1 stat'i 52 trudovogo kodeksa rk: analiz sudebnoy praktiki [Termination of the employment contract at the initiative of the employer under subparagraphs 9 and 10 of paragraph 1 of article 52 of the labor code of the RK: analysis of judicial practice]*. *Mir Zakona [World of Law]*, no. 1-2(237-238), pp. 26-33.

12. Reshenie ot 22.08.2025 no. 4319-25-00-2/3931 [Decision of August 22, 2025 no. 4319-25-00-2/3931]. Kyzylorda City Court. Sudebnyy kabinet Respubliki Kazakhstan. Available at: <https://office.sud.kz/> (accessed February 9, 2026).
13. Reshenie ot 30.05.2025 no. 1510-25-00-2/2229 [Decision of May 30, 2025 no. 1510-25-00-2/2229]. Aktobe City Court. Sudebnyy kabinet Respubliki Kazakhstan. Available at: <https://office.sud.kz/> (accessed February 9, 2026).
14. Ospanova B.A. (2025). Konstitutsionnaya zashchita individual'nykh trudovykh prav rabotnikov v Respublike Kazakhstan [Constitutional protection of individual labor rights of workers in the Republic of Kazakhstan]. Rol' sotsial'noy spravedlivosti v obespechenii traditsionnykh rossiyskikh dukhovno-nravstvennykh i kul'turno-istoricheskikh tsennostey [The Role of Social Justice in Ensuring Traditional Russian Spiritual, Moral, Cultural and Historical Values]: Materials of the International Scientific-Practical Conference, Moscow: Moscow University for the Humanities, pp. 94-97.
15. Reshenie ot 01.07.2025 no. 2745-25-00-2/153 [Decision of July 1, 2025 no. 2745-25-00-2/153]. District Court No. 2 of Bayterek District, West Kazakhstan region. Sudebnyy kabinet Respubliki Kazakhstan. Available at: <https://office.sud.kz/> (accessed February 9, 2026).
16. Reshenie ot 19.05.2025 no. 7210-25-00-2/155 [Decision of May 19, 2025 no. 7210-25-00-2/155]. Military Court of Almaty Garrison. Sudebnyy kabinet Respubliki Kazakhstan. Available at: <https://office.sud.kz/> (accessed February 9, 2026).
17. Grazhdanskiy protsessual'nyy kodeks Respubliki Kazakhstan [Civil Procedure Code of the Republic of Kazakhstan]: Code of the Republic of Kazakhstan dated October 31, 2015, no. 377-V (as amended on December 29, 2025). Available at: https://prg.kz/document/?doc_id=34329053 (accessed February 9, 2026).

Information about the authors:

Zh.S. Mukanova – corresponding author, Master's student, Manash Kozybayev North Kazakhstan University NPLC, Petropavlovsk, Kazakhstan; e-mail: zhzhetybaeva@ku.edu.kz;
Ye.M. Tileubergenov. – Doctor of Juridical Science, Professor, Kokshetau University named after Sh. Ualikhanov NPLC, Kokshetau, Kazakhstan; e-mail: Ualikanov.etm61@mail.ru.