

МОЖНО ЛИ ВСЕ-ТАКИ РАСТОРГНУТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ПО ПУНКТУ 3 СТАТЬИ 50 ТК РК?

До 4 мая 2020 года действовал п. 3 ст. 50 Трудового кодекса Республики Казахстан («ТК РК»), который давал право работодателю расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон с выплатой компенсации, размер которой предварительно определялся трудовым договором. С 16 мая 2020 года указанный пункт был исключён.

В юридическом сообществе возникли различные толкования в отношении того, можно ли расторгнуть трудовой договор на основании выплаты компенсации, который был определен сторонами в трудовом договоре до исключения п. 3 ст. 50 ТК РК.

Некоторые юристы полагают, что трудовой договор можно расторгнуть, если соглашения в них были заключены до исключения п. 3 ст. 50 ТК РК. Другая часть полагает, что исключение отмеченного пункта исключает применение соглашения о выплате компенсации² несмотря на то, что такие соглашения были заключены до исключения п. 3 ст. 50 ТК РК.

Была опубликована официальная позиция Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. Компетентный орган заявил, что ранее заключенные соглашения о выплате компенсации имеют силу и могут быть реализованы.

Верховный суд РК, напротив, выразил противоположное мнение, указав, что такие соглашения не имеют юридической силы. Авторы настоящей статьи солидарны с позицией Верховного суда РК, в том числе по дополнительной причине, которую авторы описывают в настоящей статье, но она не была указана в позиции Верховного суда РК.

1. Действие правовой нормы во времени

Действие правовой нормы во времени начинается с момента вступления в юридическую силу содержащего ее нормативно-правового акта и прекращается с момента утраты последним юридической силы.



Вместе с тем, согласно п. 1 ст. 43 Закона Республики Казахстан «О правовых актах» действие нормативного правового акта не распространяется на отношения, возникшие до его введения в действие, то есть соглашения, которые были заключены до исключения п.3 ст.50 ТК РК имеют силу.

Исключение из указанного правила, представляют случаи, когда обратная сила нормативного правового акта или его части предусмотрена им самим или актом о введении в действие нормативного правового акта, а также когда последний исключает обязанности, возложенные на граждан, или улучшает их положение.

С учетом вышеуказанной нормы мы считаем, что п.3 ст.50 ТК РК в ранее заключенных трудовых договорах, где по соглашению сторон с компенсационной выплатой работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор, должен быть признан недействительной и не подлежащей применению, так как, на наш взгляд, а также по мнению Верховного суда РК, ухудшает положение работника по сравнению с ТК РК.

В этой части авторы настоящей статьи солидарны с Верховным судом РК, однако считают важным отметить некоторую особенность регулирования оснований по расторжению трудовых договоров, что также усиливает позицию того, что заключенные до исключения п. 3 ст. 50 ТК РК соглашения о выплате компенсации противоречат природе регулирования трудовых отношений.

2. Основанием для расторжения трудового договора являются только те основания, которые прямо предусмотрены в ТК РК

Всем известно, что работодатель при расторжении трудового договора обязан в акте работодателя о расторжении трудового договора указать действующее основание из Трудового кодекса РК. Данная позиция верна с учетом ряда норм ТК РК, но в качестве примера можно ссылку привести на пп. 2 п. 1 ст. 23 ТК РК, согласно которому работодатель вправе «расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным ТК РК». Как видно из этой нормы (и других норм ТК РК), работодатель не вправе в качестве основания для расторжения трудового договора использовать основание в трудовом договоре которого нет в самом в ТК РК.

С учетом сказанного, можно ли использовать соглашение о выплате компенсации в трудовом договоре, если оно было заключено до исключения п. 3 ст. 50 ТК РК, но сейчас данного основания не существует в ТК РК? Ответ авторов на данный вопрос следует ниже.

Поскольку основание по п. 3 ст. 50 более не существует в ТК РК, сослаться на это основание более нельзя в акте работодателя о расторжении трудового договора, независимо от того, что оно было ранее в ТК РК. Это объясняется тем, что специфика регулирования трудовых отношении такова, что именно ТК РК устанавливает исчерпывающий перечень оснований для расторжения трудового договора и, только действующие и существующие в ТК РК основания подлежат применению при расторжении трудового договора.

Таким образом, с момента исключения п. 3 ст. 50 ТК РК оно не может быть указано в акте работодателя о расторжении трудового договора. При этом наличие соглашения о компенсации в трудовом договоре, как основание не может быть применено при отсутствии такого основания в ТК РК.

Тем не менее, есть различные способы толкования и применения данной нормы. Законность расторжения трудового договора всегда зависит от воли сторон и от тех условий, которые индивидуально прописаны в каждом отдельном трудовом договоре, и с учетом какие основания из ТК РК будут применены. Поэтому каждый отдельный случай необходимо анализировать и по нему определять основание индивидуально.

Наша команда юристов может найти оптимальное решение по такого рода вопросам, учитывая индивидуальный подход к каждому отдельному случаю.



Если у Вас возникнут вопросы в отношении указанных выше вопросов, пожалуйста, обращайтесь. Мы будем рады Вам помочь.



**С уважением,
Директор
Даирбеков Рауан**

Redbrick Юридическая фирма
www.redbrick.kz
Контакты
r.dairbekov@redbrick.kz
Т: 8775 7243986



**Даирбекова Айнур
Советник**