АННОТАЦИЯ
диссертации на соискание степени доктора философии (PhD)
по образовательной программе 8D04201 – «Юриспруденция» Турлыханкызы Куралай на тему «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника»

Целью диссертационного исследования является комплексное и системное изучение оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя вследствие виновных действий работника, включая анализ судебной практики, связанной с восстановлением на работе при нарушении процедуры увольнения, выявление существующих пробелов и противоречий в правоприменении, а также разработка научно обоснованных рекомендаций по их устранению и совершенствованию нормативного регулирования в данной сфере.

Достижение указанной цели было обеспечено решением следующих **основных задач:**

- Провести анализ становления и развития института трудовой дисциплины в Республике Казахстан, выявив при этом факторы, определяющие эффективность применения механизмов дисциплинарной ответственности и их влияние на функционирование рынка труда;
- Уточнить теоретико-правовое содержание категорий «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение» как самостоятельных правовых оснований завершения трудовых отношений, акцентируя внимание на существующих доктринальных и практических расхождениях в их толковании;
- Изучить правовые предпосылки и особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя при наличии виновных действий работника, определив специфику и пределы применения данного основания в контексте трудового законодательства;
- Проанализировать условия и предпосылки привлечения работника к дисциплинарной ответственности, включая основания и процедуру расторжения трудового договора по данному основанию, а также выработать критерии разграничения дисциплинарного проступка и иных форм правонарушений в сфере труда;
- Оценить уровень законности и обоснованности процедур расторжения трудового договора, в том числе с учетом роли и компетенции профсоюзных органов, с целью выявления пробелов в правовом регулировании и правоприменительной практике;
- Исследовать существующую систему правовых гарантий для работников, подвергающихся дисциплинарным взысканиям, и сформулировать научно обоснованные предложения по совершенствованию соответствующих норм и механизмов в трудовом законодательстве;
- Провести анализ практики разрешения индивидуальных трудовых споров в случаях неправомерного увольнения за дисциплинарный проступок; выявить типичные проблемы в сфере защиты прав работников, а также обосновать эффективные инструменты и рекомендации по повышению уровня их правовой защищенности.

Методы исследования. В диссертационной работе применялся комплекс взаимодополняющих методов, которые обеспечили всесторонний и достоверный анализ расторжения трудового договора по инициативе работодателя при виновных действиях работника. К эмпирическим методам относились наблюдение и сравнение, позволившие собрать и сопоставить фактический материал и практические кейсы. Индукция и дедукция обеспечили выявление общих закономерностей из отдельных фактов и проверку выдвинутых гипотез. Метод моделирования воспроизводил типичные ситуации при расторжении трудовых договоров, а системный анализ позволил рассмотреть их во взаимосвязи с иными правовыми институтами и социально-экономическими факторами.

Дополнительно использовались аналогия, структурный, диалектический и формально-юридический методы. Аналогия и структурный анализ выявляли сходные правовые конструкции, диалектический подход отражал динамику и противоречия правоприменения, а формально-юридический метод обеспечивал точное толкование нормативных правовых актов. Данный комплексный подход, который не ограничивался изложенными методами, позволил сформулировать научно обоснованные предложения по совершенствованию правовой регламентации и защите прав работников.

Научная новизна исследования заключается в совершенствовании соблюдения процедур расторжения трудового договора с всесторонним анализом теоретических основ расторжения трудового договора по инициативе работодателя на основании виновных действий работника, практических аспектов, препятствующих защите трудовых прав и законных интересов работников при увольнении, а также практики судебного рассмотрения трудовых споров, возникающих вследствие несоблюдения условий увольнения разрабатываются и рекомендуются.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Результаты проведенного анализа подтверждают, что усиление дисциплинарной ответственности и расширение полномочий работодателей в Республике Казахстан заметно способствовали снижению уровня безработицы. Данный эффект обусловлен тем, что жесткое соблюдение трудовой дисциплины, подкрепленное реальной возможностью увольнения, стимулирует работников повышать производительность и эффективность труда, одновременно укрепляя экономическое положение работодателей и снижая потребность в сокращении штатов. Дополнительным фактором служит угроза потери рабочего места, которая сдерживает активный поиск новых возможностей и требования повышения заработной платы, тем самым уменьшая текучесть кадров и стабилизируя уровень занятости. Таким образом, выявленные тенденции подтверждают гипотезу о том, что ужесточение правовых требований к обеспечению дисциплины работников может оказывать позитивное влияние на общее состояние рынка труда.

2. В Трудовом кодексе РК используются три понятия, указывающие на окончание трудовых отношений: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение». При этом первые два термина применяются к самому договору, тогда как «увольнение» относится непосредственно к работнику. Несмотря на различия в формулировках, все три категории приводят к одинаковому юридическому результату - прекращению трудовых правоотношений. Учитывая единство правовых последствий, представляется целесообразным в научно-практическом дискурсе четче разграничивать терминологию, отражая специфику применяемых норм в отношении субъекта (работника) и самого трудового договора. Это позволит не только повысить предсказуемость и точность правоприменения, но и способствовать более последовательному развитию доктринальных подходов к регулированию трудовых отношений.

Прекращение договора не зависит от воли его сторон, расторжение возможно при волеизъявлении одной из сторон договора или по соглашению сторон, а также по иным основаниям, предусмотренным законодательными актами. Нормами трудового права предусматривается исчерпывающий перечень оснований расторжения и прекращения трудового договора, при этом ТК РК четко не ограничивает расторжение и прекращение трудовых правоотношений. В статье 49 ТК РК законодатель «смешал» в одной норме основания прекращения и расторжения трудового договора в рамках общей категории «основания прекращения трудового договора». При этом в дальнейших нормах ТК РК законодатель обозначает основания расторжения трудового договора и основания его прекращения. Считаем, что статья 49 ТК РК должна иметь название «Прекращение трудовых правоотношений», поскольку в ней перечисляются именно основания

прекращения правоотношений, а не трудового договора.

3. Проведенный анализ показал, что Казахстан готов к ратификации Конвенции МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982 г.), которая закрепляет ряд гарантий для работников в случае увольнения по инициативе работодателя. Конвенция предоставляет государствам, ратифицировавшим ее, возможность выбора между различными методами осуществления ее положений в соответствии с национальной практикой с учетом различий на национальном уровне в способах регулирования отношений между работодателями и работниками, что обеспечивает широкую гибкость документа. В общих положениях казахстанское трудовое законодательство не противоречит Конвенции, а ее ратификация могла бы дать дополнительный стимул для улучшения правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя для более совершенной защиты прав работников.

4. Основания для прекращения трудовых отношений вследствие виновных действий (дисциплинарного проступка) работника предусмотрены пунктом 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, а именно подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17) и 18). Эти основания подразделяются на общие и специальные. Последние дифференцируются в зависимости от сферы профессиональной деятельности работника и возложенных на него функциональных обязанностей. В частности, повышенные требования к дисциплинарной ответственности устанавливаются для работников, ответственных за обеспечение безопасности движения на транспорте, лиц, выполняющих воспитательные функции, имеющих доступ к сведениям, составляющим государственные секреты или иную охраняемую законом тайну, а также для руководителей и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и (или) иных обособленных структурных подразделений работодателя.

5. Обоснованный диссертантом стандарт расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае виновных действий работника включает в себя четкие требования к процедуре привлечения к дисциплинарной ответственности работника. Нарушение установленной процедуры является основанием для правомерных притязаний работника, связанных с восстановлением на работе. Разработанный стандарт включает в себя алгоритм последовательных действий работодателя: проведение дисциплинарного разбирательства, решение вопроса о привлечении к дисциплинарной ответственности, в том числе с учетом особенностей трудовой деятельности работника, расторжение трудового договора. Стандарт обеспечивает системный и научно обоснованный подход к расторжению трудовых договоров, гарантируя соблюдение правовых норм и защиту интересов обеих сторон трудовых отношений.

6. Проведенный сравнительный анализ динамики трудовых споров и эволюции казахстанского законодательства о трудовой дисциплине показывает, что ужесточение правового регулирования и детализированность процедур дисциплинарных взысканий не привели к снижению числа судебных исков. В Казахстане отсутствует прямая корреляция между жесткостью норм и частотой обращений в суд, а подавляющее большинство исков обусловлено нарушениями порядка применения дисциплинарных мер, особенно при увольнении по инициативе работодателя. Судебная практика при этом формирует важный ориентир для правоприменения, значительно влияя на управленческие подходы в сфере персонала. Сделанные выводы подтверждают необходимость не только совершенствовать нормативную правовую базу, но и уделять особое внимание точному соблюдению процедурных требований. Подобный подход позволит повысить правовую определенность в трудовых отношениях и снизить количество споров, связанных с дисциплинарными мерами.

Описание основных результатов исследования. В ходе диссертационного

исследования решены все заявленные задачи, позволяющие комплексно оценить процесс расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника. Проведен анализ становления и развития института трудовой дисциплины в Казахстане с учетом влияния механизмов дисциплинарной ответственности на функционирование рынка труда. Уточнены правовые нормы, регулирующие расторжение трудового договора при виновных действиях работника, в том числе в аспекте усиления защиты прав обеих сторон трудовых отношений и повышения юридической определенности в применении соответствующих положений. Установлены основания и особенности дисциплинарного проступка как причины для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а также сформулированы рекомендации по укреплению системы правовых гарантий для работников в трудовом законодательстве. С учетом анализа неравенства сторон выработаны механизмы, способствующие предотвращению несправедливых увольнений и защите работников от неправомерных обвинений в виновных действиях. Дополнительно обоснована необходимость расширения полномочий профсоюзов в процедурах расторжения трудового договора, что позволит повысить степень защиты трудовых прав и снизить риск необоснованных увольнений. Полученные результаты имеют как теоретическое, так и практическое значение, поскольку позволяют оптимизировать правовое регулирование увольнения по инициативе работодателя и повысить эффективность правоприменительной практики в сфере трудовых отношений.

Рукопись диссертации была обсуждена на расширенном заседании кафедры «Экономика и право» Инновационного Евразийского университета. Материалы диссертации апробировались в международных рецензируемых научных журналах, научных изданиях рекомендованных КОКСНВО, международных и республиканских научных и научнопрактических конференциях.

Обоснование новизны и значимости полученных результатов. Научная новизна диссертационного исследования состоит в том, что впервые в казахстанской науке трудового права проведен всесторонний теоретический и практический анализ оснований и процедур расторжения трудового договора по инициативе работодателя при виновных действиях работника. В ходе работы выявлены правовые и организационные факторы, препятствующие защите трудовых прав и законных интересов работников, а также обобщен и систематизирован судебный опыт рассмотрения трудовых споров, возникающих вследствие несоблюдения законодательных требований к процедуре увольнения. Подобный комплексный подход формирует новую научно-обоснованную базу для совершенствования трудового законодательства и развития механизмов регулирования увольнения по вине работника, способствуя при этом выработке справедливых и эффективных процедур, учитывающих интересы обеих сторон трудовых отношений. Значимость полученных результатов определяется возможностью практического применения сформулированных выводов и рекомендаций в законодательной и правоприменительной деятельности.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Диссертация обладает научно-теоретической ценностью, поскольку вносит вклад в развитие концептуальных основ трудового права, связанных с регулированием расторжения трудовых отношений по инициативе работодателя. Исследование углубляет понимание баланса интересов сторон трудового договора, уделяя особое внимание механизмам защиты прав работника и работодателя в случаях прекращения трудовых отношений вследствие виновных действий работника. Предлагаемый в работе подход к совершенствованию института дисциплинарной ответственности, с акцентом на процедурные гарантии и критерии соразмерности мер взыскания, расширяет теоретические представления о способах защиты трудовых прав и оптимизации правового регулирования в данной сфере.

Полученные выводы и рекомендации могут быть использованы в нормотворческой и

правоприменительной деятельности, способствуя совершенствованию трудового законодательства, в том числе при разработке поправок в Трудовой кодекс РК и при принятии соответствующих актов государственными и судебными органами. Кроме того, результаты исследования представляют интерес для научной и образовательной сфер, поскольку они могут служить основой для дальнейших исследований, преподавания курса «Трудовое право РК», а также разработки специализированных дисциплин в вузах, направленных на углубленное изучение вопросов трудовых отношений и механизмов их правовой защиты.

Соответствие направлениям развития науки или государственным программам. Диссертационная работа выполнена в русле целей и задач, предусмотренных в Концепции правовой политики РК до 2030 года, утвержденной Указом Президента РК от 15 октября 2021 года №674, а также в Концепции безопасного труда Республики Казахстан на 2024-2030 годы, утвержденной Постановлением Правительства РК от 28 декабря 2023 года №1182, а также в направлении решения задач Национального плана развития Республики Казахстан до 2029 года, утвержденного Указом Президента РК от 30 июля 2024 года №611.

Описание вклада докторанта в подготовку каждой публикации. Описание вклада докторанта в подготовку каждой публикации заключается в ее самостоятельном проведении научных исследований, получении, обсуждении и обобщении результатов, подтвержденных в опубликованных работах, а также в формулировании предложений по совершенствованию законодательства. Основные теоретические положения, выводы и практические рекомендации, разработанные в ходе исследования, отражены в 25 научных статьях, среди которых 4 статьи опубликованы в международных изданиях, индексируемых в базе Scopus, 4 статьи - в научных журналах, рекомендованных КОКСНВО Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан, 10 статей - в материалах международных конференций.

Для интеграции результатов исследования в учебный процесс была разработана дисциплина «Правовые основы деятельности педагога», внедренная в образовательные программы Казахского национального педагогического университета имени Абая. Кроме того, по итогам исследования подготовлена и реализована программная лекция «Трудовой договор: основные права и обязанности работника и работодателя» для специалистов в области административно-кадровой работы, финансов и медицины ТОО «Алматинский диализный центр» Республики Казахстан, а также для слушателей Института профессионального развития филиала АО «НЦПК «Орлеу» по Жамбылской области и Жамбылского политехнического высшего колледжа.