

ÆQUITAS

**Порядок
прекращения
трудовых
отношений
при закрытии
бизнеса
в Казахстане**



Порядок прекращения трудовых отношений при закрытии бизнеса в Казахстане

Редакция от 1 июня 2015 года

Ликвидация юридического лица или его филиала / представительства либо приостановление деятельности на длительный срок неминуемо влечет необходимость увольнения работников. Прекращение трудовых отношений с ними является одним из случаев, наиболее подверженных риску возникновения споров с работниками. Правильное применение норм, устанавливающих основания и порядок прекращения трудовых отношений, позволит максимально защитить интересы работодателя.

Ниже приводится краткое описание основных требований казахстанского трудового законодательства, которые следует учесть при прекращении деятельности юридического лица или его филиала/представительства на территории Республики Казахстан (РК).

Юристы трудовой практики AEQUITAS подготовили удобное руководство, содержащее основные положения казахстанского законодательства, которые следует учесть при закрытии бизнеса и прекращении трудовых отношений с работниками. Структура и последовательность разделов документа позволяют легко сориентироваться и проверить правильность и своевременность действий работодателей.

Просим принять во внимание, что настоящее руководство не может быть расценено в качестве юридической консультации или правового основания для принятия конкретных решений. Если потребуется юридическая помощь, мы будем рады Вашему обращению в AEQUITAS.

Важно! Сверьте дату настоящей редакции руководства с последней редакцией на нашем сайте www.aequitas.kz в разделе Брошюры.

Основания прекращения трудовых отношений



- Ликвидация работодателя — юридического лица является одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
- Ликвидация филиала/представительства юридического лица (даже в случае, когда работодатель — иностранное юридическое лицо представлен в РК лишь филиалом/представительством) не является основанием для прекращения трудовых отношений именно в связи с ликвидацией. В данном случае трудовой договор может быть расторгнут по иному основанию — инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников.

Ограничение возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя

По общему правилу расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается:

- в период временной нетрудоспособности работника;
- в период пребывания работника в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске;
- с беременными женщинами;
- 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.

Указанные ограничения не применяются только в случае ликвидации работодателя — юридического лица.

При необходимости расторжения трудовых договоров с перечисленными категориями работников могут быть рассмотрены иные основания прекращения трудовых отношений (например, инициатива работника, соглашение сторон и др.).

Порядок расторжения трудовых договоров

В случаях ликвидации юридического лица либо сокращения численности или штата работников должны соблюдаться следующие требования:

- принятие решения о ликвидации юридического лица / о сокращении численности или штата работников в соответствии с корпоративными процедурами.
- предоставление информации уполномоченному органу по вопросам занятости о предстоящем высвобождении работников, не менее чем за два месяца до начала высвобождения.
- письменное уведомление работника о расторжении трудового договора в установленный трудовым или коллективным договором срок, но не менее чем за один месяц.
- оформление прекращения трудовых отношений.
- осуществление установленных законодательством выплат в пользу работника, включая компенсационную выплату в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц.
- предоставление информации о прекращении трудовых отношений с лицами, не являющимися местными жителями, в органы внутренних дел.

В случае сокращения численности или штата работников работодателем дополнительно должны быть приняты меры к переводу работника на другую работу.

Досрочное прекращение трудовых отношений с иностранными работниками имеет свои особенности, связанные с предоставлением оригиналов трудовых разрешений, срок действия которых еще не истек, уполномоченному органу и возвратом гарантийного взноса.

Особенности расторжения трудовых договоров с отдельными категориями работников

В случае сокращения численности или штата работников необходимо учесть установленные законодательством особенности расторжения трудовых договоров со следующими категориями работников:

- являющимися членами профессионального союза;
- в возрасте от 55 лет и до достижения пенсионного возраста.

Оформление прекращения трудовых отношений

Прекращение трудовых отношений должно быть надлежащим образом оформлено в установленные законодательством сроки. Оформление включает в себя:

- издание акта работодателя о прекращении трудового договора;
- ознакомление работника с актом работодателя;
- вручение копии акта работодателя работнику лично либо путем направления письма с уведомлением;
- внесение записей в трудовую книжку и выдачу работнику трудовой книжки или иного документа, подтверждающего трудовую деятельность работника;
- при наличии задолженности перед работником выдачу надлежащим образом оформленной справки о размере образовавшейся задолженности по заработной плате и иным выплатам в случае ликвидации, банкротства работодателя — юридического лица.

Дополнительные рекомендации

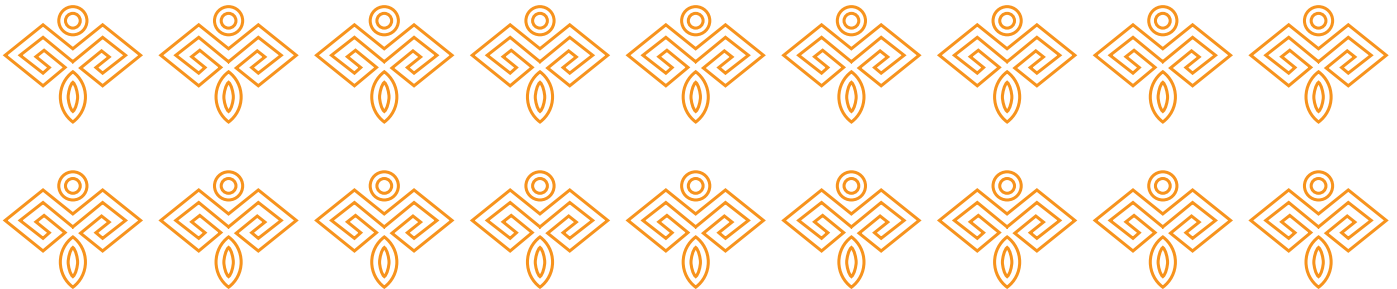
При расторжении трудовых договоров необходимо учитывать:

- Положения внутренних документов работодателя, коллективных договоров (при наличии), трудовых договоров, применимых генеральных, региональных, отраслевых соглашений сторон социального партнерства, которые могут устанавливать дополнительные требования к порядку расторжения трудовых договоров в рассматриваемых случаях, компенсационные выплаты, гарантии и т.д.
- Наличие иных оснований для прекращения трудовых отношений с работниками (например, истечение срока, инициатива работника) при рассмотрении вопроса о необходимости применения процедуры сокращения численности или штата работников.
- Необходимость возврата вверенных работникам материальных ценностей до расторжения трудовых договоров с ними.
- Необходимость отзыва выданных работникам доверенностей (при наличии).
- Обязанность работодателя обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение.

В случае расторжения трудовых договоров с работниками по инициативе работодателя по любому из законодательно предусмотренных оснований работодателю необходимо тщательно проверить существующие акты работодателя, документы, касающиеся трудовых отношений, оценить их достаточность и полное соответствие императивным законодательным требованиям для применения того или иного основания и при необходимости провести предварительную подготовительную работу, направленную на устранение выявленных недоработок, с тем, чтобы минимизировать возможные риски, связанные с оспариванием действий работодателя.

Если это не будет сделано, то данные обстоятельства могут повлечь возникновение нареканий со стороны контролирующих государственных органов (например, органов прокуратуры, налоговых органов и инспекторов труда) в ходе проверок деятельности работодателя и, как следствие, применение к работодателю мер административной ответственности. Кроме того, несоблюдение работодателем требований трудового законодательства, влекущее нарушение прав работника, может стать основанием для обращения работника в суд за защитой нарушенных прав.

*Трудовые отношения с работниками и исполнение ими
и в отношении них требований законодательства
(о труде, персональных данных и о занятости) подвергаются
пристальному контролю со стороны уполномоченных
государственных органов.*



ЮРИСТЫ ТРУДОВОЙ ПРАКТИКИ AEQUITAS

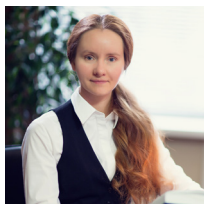
Подробную информацию о юристах AEQUITAS можно найти на их личных страницах сайта aequitas@aequitas.kz

Надеемся, что наши инструкции и рекомендации помогут вам в работе. Если потребуется более подробная юридическая консультация по любым вопросам трудового права, будем рады вашему обращению в AEQUITAS.

Команда трудовой практики AEQUITAS.



Юлия Чумаченко
Партнер
Ведущий казахстанский юрист в сфере трудового права по мнению международных рейтинговых изданий Best Lawyers, Who's Who Legal и Legal 500.



Лариса Емельянова
Старший юрист



Александр Чумаченко
Юрист



Карина Султаналиева
Старший юрист



Юлия Лазарева
Юрист



Данияр Сауранбеков
Старший юрист



Юлия Баденко
Юрист

AQUITAS

пр. Абая 47, офис 2
г. Алматы, 050000
Республика Казахстан
+7 (727) 3 968 968
+7 (727) 3 968 990
aequitas@aequitas.kz
www.aequitas.kz