



Юридическая фирма CONTINENTAL

Казахстан

Услуги по вопросам коммерческого права

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

ноябрь 2021

Введение

Юридическая фирма CONTINENTAL оказывает все виды юридических услуг физическим лицам, индивидуальным предпринимателям и юридическим лицам.

Мы специализируемся на оказании юридических услуг в различных областях коммерческой деятельности с основным акцентом на такие сферы, как M&A, вопросы корпоративного и договорного права, трудового права и разрешение судебных вопросов по экономическим спорам.

Юридическая фирма CONTINENTAL уделяет особое внимание вопросам профессиональной этики и конфиденциальности.

Наши юристы имеют огромный опыт работы, как с казахстанскими, так и с иностранными компаниями с мировым именем. Многолетний опыт и профессионализм юристов нашей фирмы гарантируют оказание юридических услуг на самом высоком уровне.

Порядок прекращения трудовых отношений при закрытии бизнеса в Казахстане

Основания прекращения трудовых отношений

Одними из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя являются его ликвидация, сокращение численности или штата, а также снижение объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя.

Обращаем Ваше внимание, что ликвидация филиала или представительства юридического лица, зарегистрированного в Республике Казахстан, не будет являться основанием для прекращения трудового договора по причине его ликвидации. Однако в таком случае трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников.

Расторжение трудового договора по причине снижения объема производства возможно только при наличии совокупности условий: (i) закрытие структурного подразделения (цеха, участка); (ii) отсутствие возможности перевода работника на другую работу; (iii) письменное уведомление не менее чем за один месяц представителей работников. При этом работодатель должен подтвердить свою финансовую несостоятельность, предоставить доказательства ухудшения экономического состояния.

Порядок прекращения трудовых отношений при закрытии бизнеса в Казахстане

Ограничение расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Согласно действующему трудовому законодательству Республики Казахстан, в случае ликвидации работодателя расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в следующих случаях:

- 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.

Порядок прекращения трудовых отношений при закрытии бизнеса в Казахстане

Порядок расторжения трудовых договоров

Согласно законодательству Республики Казахстан при ликвидации юридического лица либо сокращении численности или штата работников должны соблюдаться следующие требования:

- принятие решения о ликвидации юридического лица/ сокращении численности или штата работников;
- не менее чем за один месяц до начала высвобождения предоставить информацию уполномоченному органу по вопросам занятости о предстоящем высвобождении работников;
- не менее чем за один месяц в случае ликвидации, сокращении численности или штата, а в случае снижения объема производства - за пятнадцать рабочих дней, или в установленный трудовым или коллективным договором срок, письменно уведомить работника о расторжении трудового договора;
- оформить прекращение трудовых отношений;
- осуществить все причитающиеся выплаты в пользу работника, включая компенсационную выплату в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц.

Порядок прекращения трудовых отношений при закрытии бизнеса в Казахстане

Обращаем Ваше внимание, что в случае возникновения указанных выше ситуаций обязательно требуется уведомление работника. Способы и методы уведомления предусмотрены законодательством Республики Казахстан.

Факт расторжения трудовых отношений по одной из вышеуказанных ситуаций должен быть обязательно зафиксирован в единой системе учета трудовых договоров (далее – «ЕСУТД») либо других информационных системах, интегрированных с ЕСУТД (www.enbek.kz).

Работодатель должен приложить все возможные усилия, чтобы перевести работника на другую работу в случае расторжения трудовых отношений в связи со снижением объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя.

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

- которым до достижения пенсионного возраста (для женщин - 58 лет и мужчин - 63 года) осталось менее двух лет;
- являющимися членами выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы.

Порядок прекращения трудовых отношений при закрытии бизнеса в Казахстане

Прекращение трудовых отношений должно быть осуществлено в строго установленные законом сроки.

Процедура расторжения предусматривает следующие этапы:

- издание акта работодателя о прекращении трудового договора;
- вручение копии акта работодателя работнику лично либо путем направления по почте письма с уведомлением;
- выдачу документа, подтверждающего трудовую деятельность работника;
- выдачу справки с места работы, а также характеристики-рекомендации (по требованию работника);
- в случае ликвидации, банкротства при наличии задолженности перед работником выдачу справки о размере образовавшейся задолженности по заработной плате и иным выплатам, оформленную надлежащим образом работодателем-юридического лица.

Порядок прекращения трудовых отношений при закрытии бизнеса в Казахстане

При расторжении трудового договора с работниками необходимо учитывать:

- ✓ Положения внутренних актов работодателя, включая правила внутреннего трудового распорядка, коллективных договоров (при наличии), трудовых договоров, применимых генеральных, региональных, отраслевых соглашений сторон социального партнерства, которые могут устанавливать дополнительные требования к порядку расторжения трудовых договоров, компенсационные выплаты, гарантии и другое.
- ✓ Наличие иных оснований для прекращения трудовых отношений с работниками (истечение срока ТД, по инициативе работника и т.п.).
- ✓ Оформление приема-передачи дел, включая возврат выданных доверенностей на представление интересов работодателя, материальных ценностей (персональный компьютер, роутер и другие), персонального пропуска.
- ✓ Обязанность работодателя обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников.

В целях минимизации/смягчения рисков подлежат точному соблюдению как процедура расторжения трудового договора, так и нормы материального права в качестве оснований такого расторжения.

Допущенные нарушения могут повлечь:

- (i) привлечение работодателя к административной ответственности;
- (ii) обращения работника за защитой нарушенных прав сначала в Согласительную комиссию (процедура досудебного урегулирования) и, в случае неудовлетворения спора, в суд.

Контакты



Эльдар Бабаев

LL.M., MBA

Партнёр

Юридической фирмы CONTINENTAL

+7 777 111 1207

eldar.babayev@clf.com

Эльдар Бабаев является корпоративным юристом, получившим образование в США. С 2008 года Эльдар активно консультирует клиентов в **Казахстане, Центральной Азии и Каспийском регионе.**

В 2017 году в связи с глобальными изменениями в мировой практике предоставления профессиональных юридических услуг международная юридическая фирма **Norton Rose Fulbright**, в которой Эльдар являлся ключевым юридическим консультантом, прекратила свою деятельность в Казахстане, и Эльдар начал осуществлять свою собственную практику по оказанию профессиональных юридических услуг, как самопрактикующий юридический консультант.

В 2020 году Эльдар и другие партнёры основали **Юридическую фирму CONTINENTAL.**

За долгие годы работы в международных юридических фирмах **Macleod Dixon** и **Norton Rose Fulbright**, Эльдар заработал репутацию компетентного и надёжного юридического консультанта и партнёра своих многочисленных клиентов, не только на территории Казахстана, но и в странах Центральной Азии и СНГ.