

# РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПОНИМАНИЯ В УСЛОВИЯХ ШИРОКОЙ СВОБОДЫ ДОГОВОРА

**И.В. ВОЙТКОВСКАЯ**, старший преподаватель Международной школы экономики Maqсут Narikbayev University (Республика Казахстан, г. Астана), e-mail: ilona.voitkovska@gmail.com.

Многочисленные судебные иски и массовые увольнения «по соглашению сторон», связанные с нарушением баланса интересов сторон трудового договора и некорректным толкованием норм Трудового кодекса Республики Казахстан, стали следствием неолиберального дискурса в трудовом законодательстве и доктрине. Необходимость исследования правоприменительной практики на предмет соответствия ее принципам трудового права, заложенным в трудовом законодательстве и направленным на достижение баланса интересов в условиях широкой свободы договора, представляется актуальной задачей для исследователей, поскольку количество исков свидетельствует о том, что закон допускает многочисленные злоупотребления работодателями своим положением в трудовых отношениях, основанных на подчинении и зависимости работника.

Настоящее исследование сфокусировано на четырех проблемах, связанных с реализацией процедуры увольнения по соглашению сторон: на правовой природе уведомлений, предшествующих заключению соглашения; правовых последствиях отсутствия реакции на желание стороны расторгнуть трудовой договор; пределах свободы договора в установлении индивидуальной процедуры расторжения трудового договора, а также обоснованности использования процедуры расторжения трудового договора по соглашению сторон как инструмента массовых увольнений.

В статье анализируются тексты нормативных правовых актов, материалы судебной практики, письма органов государственной власти и актуальная доктрина трудового права. Практика сопоставляется с доктриной и положениями трудового законодательства. Данное исследование представляется новым с точки зрения как предмета исследования – увольнения по соглашению сторон, так и постановки исследовательских вопросов.

*Ключевые слова: трудовой договор, соглашения, увольнение, прекращение трудового договора, свобода договора, добросовестность.*

## Введение

Свобода договора в доктрине трудового права Казахстана понимается как право сторон трудовых отношений самостоятельно определять условия трудового договора [19, р. 173, 176]. Пределы свободы договора ограничены следующими принципами, закрепленными в трудовом законодательстве РК: невозможность ограничения в правах в сфере труда, кроме случаев, предусмотренных законом (ст. 6 Трудового кодекса Республики Казахстан 2015 года, далее – ТК РК), неухудшение положения работника в сравнении с действующим законодательством (ст. 10 ТК РК), применение наиболее благоприятных для работника условий соглашений в случае, если на работника распространяются более одного коллективного соглашения (ст. 150 ТК РК), невозможность ухудшения положения работника положениями коллективного договора (ст. 157 ТК РК). Последние три принципа обычно объединяют в доктринальный принцип «in favorem», предусматривающий такую степень свободы, при которой положения трудового договора, улучшающие положение работника, воспринимаются доктриной как допустимые и желательные, поскольку это представляется компенсацией уязвимого положения работника в трудовых отношениях как более слабой

стороны договора [20, р. 184]. Ограничителем такой свободы доктрина также полагает принципы добросовестности (включая принцип недопустимости злоупотребления правом) и разумности, содержащиеся в нормах Гражданского кодекса РК.

Раскрывается смысл вышеописанного понимания свободы договора принципом социальной справедливости, которая объясняется как идея, заложенная в законе, направленная на гармонизацию и избежание конфликтов [21, р. 22–230]. В то же время критерием социальной справедливости ученые полагают оптимальное и разумное сочетание общественных и личных интересов, в достижении которых должно помогать правовое регулирование. При этом формой, обеспечивающей наиболее полную координацию интересов, представляется трудовой договор [21, р. 30].

Следует отметить, что понимание свободы договора в сфере трудовых отношений в РК ограничено также следующим фундаментальным подходом к труду. Труд или способность к труду работника может рассматриваться учеными как собственность работника [22, р. 82], и даже как его товар [21, р. 82], а трудовое законодательство представляется базовым минимумом, который предоставляет сторонам трудовых отношений возможности проводить переговоры и заключать соглашения [23, р. 56] относительно такой «собственности». Такой подход, по мнению исследователей, особенно четко отражен в Трудовом кодексе РК с 2015 г. [24, р. 101–102].

Мы не можем разделить мнение коллег относительно того, что труд представляется товаром работника, но принимаем за основу принципиальное видение, согласно которому трудовое законодательство РК предоставляет только минимум гарантий и трудовых прав, призванный за счет широкой свободы договора обеспечить сторонам трудового договора возможность приходиться к неконфликтному, разумному и справедливому соглашению, в том числе соглашению о прекращении трудовых отношений. Отталкиваясь от этого понимания, нами исследована процедура прекращения трудовых отношений по соглашению сторон, предусмотренная статьей 50 ТК РК, и даны ответы на наиболее часто встречающиеся вопросы о том, как должна применяться данная норма, чтобы она соответствовала и доктринальным принципам, и принципам трудового законодательства, артикулированным в законе.

### **Материалы и методы**

Настоящее исследование основано на следующих материалах: тексты Трудового кодекса и Гражданского кодекса Республики Казахстан, законов и других нормативных актов, тексты решений судов общей юрисдикции и нормативных постановлений Верховного Суда Республики Казахстан, актов работодателей, официальные ответы органов государственной власти по вопросам правоприменительной практики. Исследование строится на постановке вопросов о реалиях применения принципа свободы договора при прекращении трудовых отношений по соглашению сторон, проблем, возникающих в судебной практике за последние десятилетия, связанных с широко понимаемой свободой сторон договора в интерпретации и развитии положений закона. Ответы на поставленные вопросы выстроены на основе методов исторического, контекстуального и буквального толкования закона, опираясь на фундаментальные знания о принципах и задачах трудового законодательства. Анализ правоприменительной практики призван осветить как ограничения, так и возможности существующего трудового законодательства. В заключении даны рекомендации по началу дискуссии об изменении трудового законодательства с целью устранения наиболее распространенных форм несбалансированных практик.

### **Основные положения**

Согласно ст. 50 ТК РК сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне трудового договора. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении. Дата расторжения трудового договора по соглашению сторон определяется по согласованию между работником и работодателем.

Несмотря на лаконичность и простоту формулировки ст. 50 ТК РК, на практике возникает множество проблем, связанных как с нарушением положений закона, так и с недобросовестным применением нормы закона сторонами трудовых отношений. По итогам анализа практики при-

менения ст. 50 ТК РК мы пришли к необходимости осветить следующие распространенные проблемы реализации данной нормы, касающиеся: 1) правовой природы уведомления о желании расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон; 2) правовых последствий непредоставления ответа на уведомление; 3) пределах свободы сторон трудового договора в установлении процедуры прекращения трудовых отношений по соглашению сторон; 4) наличии законных оснований для использования прекращения трудовых отношений по соглашению сторон как инструмента для массовых увольнений? Заранее оговоримся, что данный список вопросов не является исчерпывающим, это лишь начало серии статей по исследуемой проблеме.

*Правовая природа уведомления в процедуре увольнения по соглашению сторон.* Согласно буквальному тексту ст. 50 ТК РК, уведомление отражает желание одной стороны трудового договора прекратить трудовые отношения по соглашению сторон в порядке, предусмотренном законом. Желание не означает готовность к совершению действия, так как оно может и измениться под влиянием новых обстоятельств, а может быть и вовсе незаконным (например, если работник желает расторгнуть трудовой договор раньше срока, предусмотренного законом или трудовым договором, без согласия работодателя). Закон содержит единственное требование к форме, используя термин «уведомление», – это отсылка к п. 81 ст. 1 ТК РК, которая определяет уведомление как «заявление работника или работодателя», выполненное в письменной (в том числе бумажной или цифровой) форме и врученной адресату законным способом (нарочным, по почте и т.д.). Требования к содержанию уведомления в законе нет. Поскольку закон требует от получателя уведомления сообщить «о своем решении», то очевидно, что для принятия какого-либо решения добросовестному адресату (работнику или работодателю) необходимо объяснение, чтобы понять, что за желанием расторгнуть трудовой договор не скрывается какое-то незаконное действие или намерение его совершить. Таким образом письменное уведомление в контексте ст. 50 ТК РК должно отражать сведения: а) об инициаторе заключения соглашения, б) о причинах, побудивших сторону изъяснить желание расторгнуть трудовой договор.

Поскольку закон не конкретизирует, о каком именно решении получатель уведомления обязан сообщить, указано лишь то, что сообщение должно быть письменным, представляется обоснованным мнение о том, что речь идет не о том, чтобы окончательно согласиться или отказаться на конкретные условия увольнения, а о том, чтобы начать переговоры относительно условий прекращения трудовых отношений. В пользу этого понимания свидетельствует то обстоятельство, что отдельным абзацем в п. 2 ст. 50 ТК РК указано, что дата прекращения трудовых отношений сторонами определяется по согласованию между работником и работодателем, то есть согласование даты увольнения – это отдельная стадия процесса достижения соглашения сторон. Это выглядит целесообразно, поскольку стороны на этапе обмена уведомлениями и сообщениями могут иметь разные взгляды на то, когда трудовые отношения целесообразно прекратить. Таким образом, уведомление как отправная точка начала процесса увольнения – это документ, содержащий приглашение к переговорам о прекращении трудовых отношений по соглашению сторон.

В пользу указанной позиции свидетельствует следующее обстоятельство: в ст. 50 ТК РК не содержится никаких сведений о том, с какого момента соглашение о прекращении трудовых отношений считается достигнутым, и в какой форме оно должно быть достигнуто, этот вопрос «подвешивается» или отдается на усмотрение сторон. И уведомление, и сообщение о решении – это «односторонние» документы, выражающие желание или мнение. При этом уведомление как любое заявление можно отозвать. Из этого следует, что для того, чтобы соглашение приобрело статус взаимного и юридически значимого, стороны после обмена уведомлениями-сообщениями должны к нему прийти, то есть подписать документ, где они зафиксируют не просто свое желание расторгнуть трудовой договор, но и его условия, пусть даже это касается только условия о дате прекращения трудовых отношений.

Следует отметить, что уведомление нельзя ассоциировать с офертой в понимании ст. 395 Гражданского кодекса РК (далее – ГК РК), то есть воспринимать его как юридически обязывающее предложение заключить соглашение на конкретных условиях, не подлежащее отзыву, которое может быть акцептировано адресатом без оговорок, и таким образом эти действия сторон фиксируют факт заключения сделки (ст. 395, 396 ГК РК).

Однако судьи при оценке соглашений в условиях широкой свободы договора и отсутствии подробных правил в ст. 50 ТК РК, фактически оценивают заявление работника об увольнении по соглашению сторон с определенной даты как безотзывное предложение, которое работодатель имеет право «акцептировать», издав приказ о расторжении трудового договора или проигнорировать. То есть судьи исходят из того, что соглашение о прекращении трудовых отношений заключено с момента обмена заявлением и приказом. Например, в решении Алмалинского района города Алматы по делу № 7520–21-00-2/215 суд постановил, что работник, который направил заявление об увольнении по соглашению сторон, а затем его отозвал до наступления указанной даты увольнения, поступил незаконно, поскольку работодатель уже принял такое уведомление и издал приказ о прекращении трудовых отношений. Суд указал, что правом отозвать заявление работник обладает только в случае подачи заявления об увольнении по собственному желанию согласно п. 4 ст. 56 ТК РК. Поскольку ст. 50 ТК РК не предусматривает такого права, работник не имеет права отозвать заявление, если дата увольнения уже «согласована» работодателем. Иными словами, суд оценивает заявление об увольнении не как приглашение к переговорам по этому вопросу, а как оферту.

Во втором случае в решении Межрайонного суда по гражданским делам города Астаны по делу № 7142-24-00-2/20785 работник обратился в суд в связи с тем, что работодатель принял его заявление об увольнении по соглашению сторон, но лишь частично. Работник предложил расторгнуть трудовой договор на условиях выплаты компенсации в размере заработной платы за два месяца, а работодатель издал приказ о расторжении трудового договора по соглашению сторон без выплаты компенсации. После того как работник ознакомился с приказом об увольнении, он отозвал заявление, но это не привело к отмене приказа. Суд постановил, что работодатель не имел права принять лишь часть условий, изложенных в заявлении работника касаясь даты увольнения, поэтому решение о невыплате компенсации было незаконным. Как видим в данном решении видно, что и работник, и суд также оценивают заявление об увольнении как оферту. Однако оферта – это инструмент гражданского права, который ни по аналогии, ни каким-либо иным образом не может быть использован в трудовом праве, особенно в вопросах прекращения трудовых отношений, где регламентировано каждое юридически значимое действие.

Кроме того, представляются продолжением указанной выше практики ситуации, когда работник направляет работодателю заявление об увольнении по собственному желанию с указанием даты прекращения трудовых отношений, а работодатель издает приказ об увольнении более ранней датой (см. решение Алмалинского района города Алматы по делу № 7520–21-00-2/215 и решение Бостандыкского районного суда города Алматы по делу № 7514-21-00-2/8736), исходя из того, что соглашение изначально предполагалось или было достигнуто в устной форме при личном разговоре с руководителем, как об этом указал, например, Мангистауский областной суд в деле № 4799-24-00-2а/153.

Таким образом, мы приходим к выводу о том, что п. 2 ст. 50 ТК РК содержит минимальные требования к форме фиксации сведений об инициаторе увольнения и причине расторжения трудового договора, а также о согласии или несогласии сторон трудового договора заключить в будущем соглашение о его расторжении. Уведомление по своей правовой природе – это обычное заявление, а ответ на уведомление – это выражение отношения адресата к заявлению, подобно резолюции на заявлении, которая включает «зеленый» или «красный» свет для дальнейших переговоров о расторжении трудового договора, но не подменяет настоящего соглашения.

*Правовые последствия непредоставления ответа на уведомление.* Закон не указывает, каковы последствия молчания в ответ на уведомление как со стороны работника, так и со стороны работодателя, и эта ситуация также представляется проблемной. По мнению Министерства труда и социальной защиты РК, в случае несообщения работником о своем решении в ответ на уведомление работодателя о желании расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, работодатель имеет право рассматривать такое поведение как дисциплинарный проступок, то есть как противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, а также нарушение трудовой дисциплины [30]. Поскольку согласно пп. 30 п. 1 ст. 1 ТК РК под трудовой дисциплиной понимается в том числе неисполнение обязательств, возникающих из трудового договора и положений нормативных правовых актов РК, правоприменитель буквально образом толкует неисполнение норм ст. 50 ТК РК работником как нарушение трудо-

вой дисциплины и основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Напомним, что согласно пп. 16 п. 1 ст. 52 ТК РК повторное совершение дисциплинарного проступка в РК дает право работодателю расторгнуть трудовой договор в любой момент.

Причины подобной интерпретации ст. 50 ТК РК во взаимосвязи с пп. 30 п. 1 ст. 1 ТК РК связаны с тем, что в ТК РК неупорядоченно и без каких-либо пояснений используется термин «обязательства» вместо термина «обязанности». Применение термина «обязательства» вне связи с трудовой функцией работника и задачами трудового законодательства создают поле для подобных толкований. Отметим, что в трудовом договоре нет «обязательств» – это термин из Гражданского кодекса РК, но есть обязанности: обязанности, связанные с исполнением трудовой функции, например, обязанности возместить причиненный ущерб или приходиться на работу к определенному времени, или соблюдать правила пожарной безопасности – все они «возникают» как из трудового договора, так и из положений закона, но все они напрямую связаны с тем, что работник обязан делать как работник, как субъект трудовых отношений в свое рабочее время. Гражданско-правовое «обязательство» – это «обещание» соблюдать условия договора, при нарушении которого кредитор имеет право действовать определенным образом, а если это не дает результата – обращаться в суд. Если бы в трудовых отношениях были «обязательства» в том смысле, в котором это предусмотрено гражданским законодательством, то работодателю для увольнения необходимо было бы каждый раз обращаться в суд, потому что односторонний отказ от обязательств (например, по причине того, что работодателю нужна реорганизация), не допускается.

В трудовых отношениях работодатель без обращения в суд обладает властью принимать односторонние решения в отношении работника, то есть субъекты изначально не просто неравны (работник не просто «слабая сторона договора»), но работник подчинен, экономически зависим, обязан следовать порядку, установленному работодателем и действовать в законных интересах работодателя в течение рабочего времени. Термин «обязательства» в ТК РК – это техническая ошибка законодателя, поэтому его можно толковать только как «обязанности», обязанности, закрепленные в законах или в иных актах, принятых в соответствии с порядком, установленном ТК РК.

Однако наш основной аргумент относительно позиции Министерства заключается в другом: предлагаемое Министерством толкование не имеет практического смысла. Молчание работника в ответ на уведомление – это признак нежелания вступать в переговоры или незнания о том, что требуется письменный отказ. Если исходить из того, что молчание представляется основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности, то согласно ст. 65 ТК РК работодатель обязан затребовать от работника письменные объяснения. Получив уже письменный отказ от переговоров, работодатель (потратив ресурсы на соблюдение лишней процедуры) вернется в исходное положение – в ситуацию, в которой работник не хочет прекращать трудовые отношения и не обязан это делать.

На наш взгляд, законодатель не стремился принудить работодателей или работников договориться любой ценой. Как видим цель уведомления – отразить сведения о начале переговоров. Процедура заключения соглашения относится к дискреции работника и работодателя. Правовые последствия несообщения о решении в законе не указаны. У работника есть право уволиться по собственному желанию, а у работодателя есть очень широкие возможности расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке. Исследователи отмечают даже чрезмерно широкие возможности работодателя в этом вопросе [25]. Следовательно, молчание в ответ на уведомление, то есть нежелание вести переговоры, в силу принципа свободы труда и принципа свободы договора не влечет негативных правовых последствий для сторон трудового договора.

*Пределы свободы сторон трудового договора в установлении процедуры прекращения трудовых отношений по соглашению сторон.* Имеют ли стороны право включить в договор предварительную оговорку о взаимном расторжении в будущем без соблюдения порядка, предусмотренного ст. 50 ТК РК, и есть ли законные основания для использования ст. 50 ТК РК в такой ситуации?

Согласно доктринальному подходу в Казахстане, стороны не могут свободно устанавливать собственную процедуру расторжения трудового договора, поскольку соответствующие правила ТК РК по расторжению трудового договора считаются минимальной гарантией, установленной трудовым законодательством [26, р. 23].

Эволюция подходов к свободе договора в отношении расторжения трудового договора по обоюдному согласию в Казахстане началась с принятием Трудового кодекса РК в 2007 г., где согласно п. 3 ст. 52 стороны трудового договора могли заранее договориться о том, что работодатель будет иметь право расторгнуть трудовой договор «по обоюдному согласию» без установленной законом процедуры, и с выплатой компенсации в размере среднегодового заработка работника. Работодатели редко использовали эту норму, очевидно, из-за размера компенсации. Однако после вступления в силу действующего Трудового кодекса 2015 г. правило о выплате компенсации утратило свою существенную часть – размер минимальной компенсации. С этого момента компенсация устанавливалась трудовым договором (п. 3 ст. 50 ТК РК 2015 г.). В такой форме положение закона приобрело широкую популярность, в том числе благодаря тому, что судебная практика гарантировала не просто законность увольнения с минимальной компенсацией, но и последующую невозможность восстановления работника на работе по решению суда, о чем было прямо указано в п. 12 Нормативного постановления Верховного Суда РК «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» № 9 от 6 октября 2017 г.

Согласно общепринятому подходу, правило п. 3 ст. 50 ТК РК понималось как право работодателя расторгнуть трудовой договор без указания причины в любой момент [27, р. 106]. Таким образом, размер компенсаций снизился до минимально возможного, а увольнения без указания причины или уведомления о предстоящем увольнении стали нормой (см. решение Восточно-Казахстанского областного суда по делу № 6399-21-00-2а/569). Суды отказывали работникам в исках о восстановлении на работе, даже если работники ссылались на недобровольную природу соглашений, так как работники не могли доказать фактов давления на них при заключении или прекращении трудового договора (см. решение Костанайского городского суда по делу № 3910-18-00-2/7446 или решение Енбекшинского районного суда города Шымкент по делу № 5212-19-00-2/2669).

### Дискуссии и обсуждение

В 2020 г. п. 3 был исключен из текста ст. 50 ТК РК на основании Закона РК «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда № 321-VI от 4 мая 2020 г. Однако на сегодняшний день остались, как минимум, две проблемы:

1) работодатели полагают, что действие п. 3 ст. 50 ТК РК применимо и сегодня, если трудовой договор заключен до момента вступления в силу Закона № 321-VI (см., например, решение Есильского районного суда города Астаны по делу № 7140–21-00-2/3668);

2) в трудовые договоры включается условие, согласно которому он считается расторгнутым по соглашению сторон в случае отсутствия в будущем спроса на услуги работника у клиентов, что фактически повторяет суть утратившего силу п. 3 ст. 50 ТК РК.

Первая правовая позиция систематически транслируется Министерством труда и социальной политики РК [31-33], которое заверяет работодателей в том, что п. 3 ст. 50 ТК РК утратил силу для тех трудовых отношений, которые возникли с момента вступления в силу Закона № 321-VI, ссылаясь на ст. 43 Закона РК «О правовых актах» № 480-V ЗРК от 6 апреля 2016 г., в которой говорится, что «действие правового акта не распространяется на отношения, возникшие до его вступления в силу».

Мы бы хотели опровергнуть законность указанных выводов. Как известно, основополагающим принципом правовой логики является *lex posterior derogat priori* («поздний закон отменяет ранний») [28, р. 144]. Этот классический принцип присутствует в каждом законе благодаря специальной оговорке – оговорке о дате вступления в силу каждого правового акта. Это в том числе означает, что все права и обязанности, которые возникли до вступления в силу нового закона, если этот новый закон их запрещает, больше не действуют. Запрет в том числе совершаться форме исключения положений закона, разрешавших определенное поведение. Если же следовать логике министерства, то увольнять работников в 2026 году, принятых на работу в 2007 г., необходимо по правилам Трудового кодекса РК 2007 г., а если довести логику министерства до абсурда, то работника, принятого на работу в 1990 г., увольнять необходимо на основании трудового законодательства Казахской ССР.

Кроме того, на вывод подтверждается с помощью исторического метода толкования нормы ст. 50 ТК РК, то есть путем выяснения смысла нормы, обращаясь к условиям и обстоятельствам ее

появления в законодательстве [29, р. 481]. В 2020 г. п.3 был намеренно и осознанно исключен из ст. 50 ТК РК, о чем в процессе дебатов перед принятием Закона № 321-VI депутаты парламента прямо сообщали. Цель принятия изменений в закон была сформулирована конкретно – прекратить практику систематических злоупотреблений свободой договора со стороны работодателей, которые увольняли работников без основания и предупреждения [34].

Вторая проблема, связанная с практикой включения в трудовые договоры оговорок о прекращении трудовых отношений в будущем в связи с отсутствием спроса на услуги работника со стороны клиентов, связана с неправильным толкованием положений ТК РК вне взаимосвязи с другими нормами трудового законодательства, – нарушение системного понимания логики закона.

Системный метод толкования нормы предполагает выяснение смысла нормы в логической взаимосвязи с тем, что известно о других нормах, определении места толкуемой нормы в системе отраслей права, в конкретной отрасли и института права, а также: 1) выяснении функциональной связи между толкуемой нормой и той нормой, которая используется для интерпретации; 2) выяснении связи между общими и специальными нормами (если есть специальная норма, общая норма не применяется) [29, р. 479].

Трудовой договор как правовой институт отрасли трудового права имеет субинститут – расторжение трудового договора. Исходя из общей нормы ст. 28 ТК РК стороны имеют право включать в трудовой договор правила о порядке расторжения трудового договора, а также «другие условия, не противоречащие законодательству Республики Казахстан». Согласно специальным нормам статей 49–62 ТК РК, прекращение трудовых отношений регулируется специфическим правилом, применимым для определённой ситуации – трудовой договор может быть расторгнут только на основании и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

В соответствии со специальной нормой пп.3 п. 1 ст. 53 ТК РК трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в связи с сокращением объемов производства, выполняемых работ и предоставляемых услуг. Отсутствие спроса на услуги работника входит в указанное общее понятие, поэтому увольнение может быть исключительно связано с инициативой работодателя и в том порядке, в котором это предписывает закон (п. 2 ст. 53 ТК РК): обязательное уведомление работника за 15 рабочих дней и представителей работников не менее чем за месяц, указание в уведомлении причины увольнения работника – ухудшение экономического положения работодателя, то есть закрытие структурного подразделения и невозможность перевода увольняемого работника на другую работу, наличия прямой связи между экономическими изменениями у работодателя и необходимостью расторжения трудового договора с работником.

Трудовое законодательство не предоставляет сторонам трудового договора возможности включить в трудовой договор положение, которое освободит стороны от обязанности следовать порядку расторжения трудового договора, установленного трудовым законодательством. Иными словами, такие действия незаконны.

Существуют ли законные основания для использования прекращения трудовых отношений по соглашению сторон как инструмента для массовых увольнений? В данном случае имеется в виду невключение в трудовой договор оговорки об автоматическом прекращении трудовых отношений по соглашению сторон в будущем, а ситуации, когда работодатель, принимая значимые кадровые решения относительно массовых увольнений решает вместо начала формальной процедуры, предусмотренной ТК РК, проложить параллельный путь к решению задачи – провести массовые увольнения по соглашению сторон.

Согласно общему правилу, содержащемуся в пп. 2 п. 1 ст. 52, п. 1 ст. 53 и пп. 2 п. 1 ст. 131 ТК РК, в случае сокращения численности или штата по решению работодателя работник имеет право на уведомление за один месяц (или выплату выходного пособия с письменного согласия работника), а также на выходное пособие в размере средней заработной платы за один месяц. Работники, достигшие пенсионного возраста, могут быть уволены только с согласия специальной комиссии из числа работников и представителей работодателя. Беременные женщины, женщины с детьми в возрасте до трех лет, матери-одиночки, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (до 18 лет, если ребенок является лицом с инвалидностью), и другие лица, воспитывающие ребенка того же возраста без матери, не могут быть уволены (п. 2 ст. 54 ТК РК).

В Казахстане существует практика, при которой в целях проведения масштабных изменений в численности рабочей силы головное предприятие корпорации принимает акт – программу, регулиющую порядок и правовые последствия расторжения трудовых договоров по соглашению сторон в целях реорганизации, сокращения численности или штата и т.п. Для реализации программы администрация разрабатывает руководство (регламент), устанавливающее систему выплат (компенсаций) при расторжении трудового договора по соглашению сторон, и проводит мероприятия по реорганизации или оптимизации.

Так, в 2017 г. государственная корпорация «КМГ» установила правила досрочного расторжения трудовых договоров по соглашению сторон, в соответствии с которыми пять аффилированных компаний расторгли 3968 трудовых договоров по соглашению сторон и выплатили 43 млрд. 881 млн. тенге крупных компенсаций (одна компенсация состояла из окладов работника за 2,5 года, согласно штатному расписанию) [35]. Некоторые из сотрудников были повторно наняты аффилированными субподрядчиками корпорации с меньшим социальным пакетом (см. решение суда № 2 города Актау Мангистауской области по делу № 4711-19-00-2/197), а некоторые были просто уволены (см. решение суда № 2 города Актау Мангистауской области по делу № 4711-19-00-2/8519). Увольнениям предшествовали массовые разъяснения среди работников относительно порядка присоединения к программе путем подачи заявления о расторжении трудового договора по соглашению сторон. Тем самым с формальной стороны инициатором увольнения были сами работники, ведь они подали заявления о расторжении трудовых договоров.

Судебные иски работников, включая коллективные иски, были отклонены судом даже в тех случаях, когда работники сообщали о неполучении полной или корректной информации о последствиях увольнения или о манипуляциях со стороны работодателя. Так, в коллективных исках работники сообщали, что вследствие требований работодателя оформлять заявления датой, более ранней, чем окончание календарного года, они лишились ежегодных бонусов (см. решение суда № 2 города Актау Мангистауской области по делу № 4711-19-00-2/8550 и по делу № 4711-19-00-2/197). В других коллективных исках работники предпенсионного возраста сообщали, что соглашались на предложенные компенсации по соглашению сторон, поскольку выплаты были связаны с наличием у них профессиональных заболеваний, и выплачивались на основании выводов медицинской комиссии. Однако работодатель не предупредил работников о том, что компенсации будут облагаться подоходным налогом, поскольку они формально не были выплатой, связанной с утратой ими здоровья на производстве, не облагающиеся налогами (см. решение суда № 2 города Актау Мангистауской области по делу № 4711-19-00-2/386).

Задача трудового законодательства, как она сформулирована в ст. 3 ТК РК, состоит в том, чтобы создать правовое пространство для достижения баланса интересов сторон трудового договора, социальной стабильности и общественного согласия. Но в условиях, когда есть информационная асимметрия и нет ограничений, кадровые решения приобретают вид обхода норм ТК РК, регулирующих вопросы увольнений, или приводят к тому, что ожидания работников от «заключаемых сделок» не соответствуют намерениям работодателя.

Перечисленные нами примеры массовых увольнений остаются в правовом поле благодаря системному сбою норм ТК РК. Так, казахстанское трудовое законодательство сфокусировано на «интересах сторон трудового договора», не артикулируя при этом, что их решения, пусть даже сбалансированные для них самих, могут оказывать асимметрично влияние на интересы третьих лиц. Речь идет как об интересах государства, так и об интересах местного сообщества, собственников (акционеров), поставщиков и т.д.

Трудовой кодекс РК в вопросах дискреции сторон при установлении прав и обязанностей по трудовому договору построен на простом принципе – неухудшения положения работника. Но он не представляется достаточным ориентиром в рассматриваемых вопросах. Во-первых, ст. 50 ТК РК не предоставляет никаких минимальных гарантий работнику, поэтому любое условие, даже компенсация в 1 тенге – уже будет считаться «улучшением» положения работника. Во-вторых, ст. 50 ТК РК не позволяет установить верхний предел «улучшения положения работника в сравнении с трудовым законодательством». То есть если при увольнении работнику предлагается очень крупная компенсация, то это условие с формальной точки зрения выглядит не просто как улучшение, а

как существенное улучшение его положения, то есть к такому условию в принципе трудно предъявить какие-либо претензии.

Однако если подобные подходы применять массово, то возникают серьезные угрозы для стабильности трудовых отношений и трудового законодательства в целом.

Так, во-первых, этот подход легализует ситуацию, при которой работник за денежную компенсацию отказывается от гарантий, предоставленных трудовым законодательством, отказывается занимать свое рабочее место, и соглашается на то, чтобы занять другое рабочее место, пусть и с меньшим социальным пакетом. То есть способность к труду уже не в монографиях, а в жизни превращается в товар, которые можно продать за компенсацию [36].

Во-вторых, происходит обход специальной процедуры, которая содержит ограничения для увольнения определенных категорий работников, предусмотренные трудовым законодательством, и в данном случае отказ от трудовых гарантий за компенсацию подрывает доверие к трудовому законодательству, подрывает его авторитет: если работник оказывается в ситуации, когда закон не защищает, а отказать работодателю – значит вступить в конфликт, или в итоге быть уволенным без предлагаемой большой компенсации, то в таком случае трудовое законодательство в глазах работника выглядит как что-то бесполезное.

В-третьих, существенный и ничем не обоснованный размер выплат за счет средств работодателя (в особенности, когда речь идет о государственных средствах) игнорирует, например, интерес акционеров. Очевидно, что миллионные выплаты компенсаций в целях реорганизации совершаются из бюджета работодателя, то есть влияют как на показатели прибыли, так и на привлекательность акций в глазах потенциальных акционеров.

В-четвертых, массовое высвобождение работников определенной категории (предпенсионного возраста или обладающих профессиональным заболеванием, например) создает дисбаланс в локальном обществе, а массовое увольнение «обычных» работников может привести к тому, что в условиях ограниченного локального рынка труда уволенные работники вместе с семьями просто покинут города, в которых медленно будет исчезать активная жизнь.

Кроме того, вопрос о размерах компенсаций, если он не привязан ни к какому объективному критерию, требует отдельного обсуждения, как с точки зрения минимума, так и с точки зрения максимума. Проблема заключается в том, что нет формальных оснований считать такие взаимные соглашения недействительными, даже если их положения ущемляют интересы других лиц, государства или общества.

### Заключение

Исследуя проблемы применения нормы статьи 50 ТК РК, мы пришли к выводу о необходимости пересмотра текста ст. 50 ТК РК таким образом, чтобы в ней были отражены следующие положения.

1. Требование о письменной форме соглашения как отдельного документа, который фиксирует, по крайней мере, сведения об инициаторе заключения соглашения; согласованной дате прекращения трудовых отношений; размере компенсации, подлежащей выплате работнику; получения работником юридической консультации о характере и последствиях соглашения; невозможности одностороннего отказа от обязанностей, предусмотренных соглашением; финансовых последствиях заключения соглашения для работника; сведения об отсутствии давления на работника при заключении соглашения.

2. Требования к процедуре должны быть более четкими и содержать, по крайней мере порядок обмена письменными мнениями; необходимость фиксации в протоколе или иным способом хода переговоров и достигнутых договоренностей, а также оговорку о том, что при недостижении согласия, переговоры прекращаются без правовых последствий для сторон трудовых договоров.

3. Дополнительно предлагается дополнить текст ст. 50 ТК РК положениями, согласно которым в случае, если расторжение трудового договора по соглашению сторон связано с обстоятельствами, перечисленными в ст. 52 ТК РК, условия соглашения не должны приводить к лишению работника (в том числе добровольному отказу) от прав и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, а также к нарушению прав работодателя и третьих лиц.

Кроме того, решение вопроса о минимальных и максимальных размерах компенсаций при увольнении по соглашению сторон, а также вопросов о критериях законности соглашений и пра-

вовых последствиях заключения незаконных соглашений, требует дополнительного осмысления и будет предметом следующей статьи.

Прекращение трудового по соглашению сторон как отдельное основание для увольнения представляет собой поле как для реализации воли сторон трудового договора, так и для злоупотреблений. Полная свобода договора в условиях минимальных гарантий для работника в Республике Казахстан приводит к невозможности ни успешно оспорить соглашение, ни отстоять свой интерес до его заключения, что создает угрозу быть уволенным под давлением или вследствие манипуляций со стороны работодателя. Осмысление данной проблемы как со стороны работника, так и со стороны собственника, государства или общества, приводит к необходимости пересмотра правил в сторону их конкретизации и сужения возможностей для некорректного правоприменения.

Нами предлагается формализация процесса переговоров и заключения соглашения, поскольку требования к оставлению документального следа позволят избежать неоправданных исков и доказать нарушения. Необходимо признание отжившей практики, при которой заявление работника об увольнении по соглашению сторон является безотзывным документом, поскольку в действительности такое заявление обычно написано в ответ на предложение работодателя, или же представляет собой результат компромисса, проследить которые невозможно в силу отсутствия требований к фиксации процесса переговоров. Крайне важно признать незаконной практику применения ст. 50 ТК РК как договорной формы замены процедур, предусмотренных законом для массовых увольнений и увольнений по экономическим причинам, иначе все трудовые отношения перейдут в форму найм по желанию работодателя. Кроме того, неограниченная свобода договора, которая используется как обоснование для обмена права занимать свое рабочее место на деньги, должна быть осмыслена с точки зрения подрыва доверия к трудовому законодательству, а также необходимости защиты интересов тех лиц, на интересы которых решения сторон трудового договора оказывают существенное влияние – государство, общество, собственники (акционеры).

**И.В. Войтковская, Maqsut Narikbayev University Халықаралық экономика мектебінің аға оқытушысы (Қазақстан Республикасы, Астана қ.): Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу: шарттың кең бостандығы жағдайындағы құқықтық түсінік мәселелері.**

Еңбек шарты тараптарының мүдделер теңгерімінің бұзылуына және Қазақстан Республикасы Еңбек кодексі нормаларының дұрыс түсіндірілуіне байланысты «тараптардың келісімі бойынша» көптеген талап-арыздары мен жаппай жұмыстан босатулар еңбек заңнамасы мен доктринадағы неоллибералдық дискурстың салдарына айналды. Құқық қолдану практикасының еңбек заңнамасында бекітілген және шарттың кең бостандығы жағдайында мүдделер теңгеріміне қол жеткізуге бағытталған еңбек құқығы қағидаттарына сәйкестігін зерттеу қажеттілігі зерттеушілер үшін өзекті міндет болып табылады. Себебі, талап-арыздардың көптігі заңның жұмыс берушілерге бағыныштылық пен тәуелділікке негізделген еңбек қатынастарында өздерінің жағдайын теріс пайдалануына жол беретінін көрсетеді. Бұл зерттеу тараптардың келісімі бойынша жұмыстан босату рәсімін іске асыруға байланысты төрт мәселеге бағытталған. Олар: келісім жасасу алдындағы хабарламалардың құқықтық табиғаты; тараптың еңбек шартын бұзу ниетіне жауаптың болмауының құқықтық салдарлары; еңбек шартын бұзудың жеке рәсімін белгілеудегі шарт бостандығының шектері; сондай-ақ тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу рәсімін жаппай жұмыстан босату құралы ретінде пайдаланудың негізділігі. Мақалада заң мәтіндері, сот практикасының материалдары, мемлекеттік билік органдарының хаттары және еңбек құқығының өзекті доктринасы талданады. Қолданыстағы практика доктринамен және еңбек заңнамасының нормаларымен салыстырылады. Бұл зерттеу зерттеу пәні арқылы тараптардың келісімі бойынша жұмыстан босату, сондай-ақ зерттеу сұрақтарының қойылуы тұрғысынан жаңа болып табылады.

*Түйінді сөздер: еңбек шарты, келісімдер, жұмыстан босату, еңбек шартын тоқтату, шарт бостандығы, адалдық.*

**I. Voitkovska, Senior Lecturer at Maqsut Narikbayev University (Astana, Republic of Kazakhstan): Mutual termination of employment contract: issues of legal interpretation in the context of a broad contractual freedom.**

It is evident that the neoliberal discourse in labor legislation and doctrine has resulted in a multitude of claims and large-scale dismissals under mutual agreement, which are related to the imbalance of interests in employment contracts and the misinterpretation of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan. The necessity to examine law enforcement practices for conformity with the principles of labor law enshrined in labor legislation and directed at achieving a balance of interests in conditions of broad freedom of contract, appears to be a pressing task for researchers. This is evidenced by numerous cases of lawsuits which demonstrate that the law allows for significant abuses by employers of their position in labor relations, based on the subordination and dependence of the employee. The present study focuses on four issues related to the procedure for termination of employment by mutual agreement. Firstly, the legal nature of notifications preceding the conclusion of an agreement is considered. Secondly, the legal consequences of a lack of response to a party's desire to terminate an employment contract are examined. Thirdly, the limits of freedom of contract in establishing an individual procedure for terminating an employment contract are investigated. Finally, the validity of using the procedure for termination of employment by mutual agreement as a tool for mass dismissals is assessed. The paper employs an analytical approach, examining the texts of laws, court practice materials, letters from state authorities and current labor law doctrine. The present study sets out to compare practice with doctrine and the provisions of labor legislation. The present study is innovative in two respects: firstly, it examines the phenomenon of mutual agreement-based dismissal; and secondly, it poses research questions that have hitherto been unexamined.

*Key words: employment contract, agreement, dismissal, termination of employment contract, freedom of contract, good faith.*

#### Список литературы:

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. ИПС «Әділет» сайт. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (20.10.2025).
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 25. ИПС «Әділет» сайт. URL: [http://adilet.zan.kz/rus/docs/K070000251\\_](http://adilet.zan.kz/rus/docs/K070000251_) (20.10.2025).
3. Гражданский кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 268-ХІІІ // ИПС «Әділет» сайт. URL: [http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000\\_](http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_) (20.10.2025).
4. Закон Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда» от 4 мая 2020 года № 321-VІ ЗРК. ИПС «Әділет» сайт. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2000000321> (20.10.2025).
5. Закон Республики Казахстан «О правовых актах» от 6 апреля 2016 года № 480-V ЗРК. ИПС «Әділет» сайт. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000480> (20.10.2025).
6. Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» от 19 декабря 2003 года № 9 // ИПС «Әділет» сайт. URL: [http://adilet.zan.kz/rus/docs/P03000009S\\_](http://adilet.zan.kz/rus/docs/P03000009S_) (20.10.2025).
7. Решение Алмаинского района города Алматы по делу от 13.04.2021 по делу № 7520–21-00-2/215. ИС Параграф.
8. Решение Межрайонного суда по гражданским делам города Астаны от 10.09.2024 по делу № 7142-24-00-2/20785. ИС Параграф.
9. Решение Бостандыкского районного суда города Алматы от 13.04.2021 по делу № 7514-21-00-2/8736. ИС Параграф
10. Постановление Мангистауского областного суда от 27.02.2024 по делу № 4799-24-00-2а/153. ИС Параграф.
11. Постановление Восточно-Казахстанского областного суда от 18.05.2021 по делу № 6399-21-00-2а/569. ИС Параграф.
12. Решение Костанайского городского суда от 11.03.2020 года по делу № 3910-18-00-2/7446. ИС Параграф.
13. Решение Енбекшинского районного суда города Шымкент от 23.09.2019 по делу № 5212-19-00-2/2669. ИС Параграф.

14. Решение Есильского районного суда города Нур-Султан от 08.08.2021 по делу № 7140–21-00-2/3668. ИС Параграф.
15. Решение суда №2 города Актау Мангистауской области от 08.04.2019 по делу № 4711-19-00-2/197. ИС Параграф.
16. Решение суда №2 города Актау Мангистауской области от 28.12.2019 по делу № 4711-19-00-2/8519. ИС Параграф.
17. Решение суда №2 города Актау Мангистауской области от 27.12.2019 по делу № 4711-19-00-2/8550. ИС Параграф.
18. Решение суда №2 города Актау Мангистауской области от 28.05.2019 по делу № 4711-19-00-2/3861. ИС Параграф.
19. Хасенов М.Х. Конституционное право на свободу труда и договор о неконкуренции в Казахстане: проблемы законодательства и судебной практики. Вестник казахского гуманитарно-юридического инновационного университета. 2020. № 2 (46). С. 173–178.
20. Хасенов М.Х. Трудовое право Республики Казахстан: учебник. Алматы: Smart University Press, 2023. 504 с.
21. Нурғалиева Е.Н., Бухарбаева С.А. Принципы трудового права : научное издание / Е. Н. Нурғалиева, С.А. Бухарбаева. Алматы: КазГЮУ, 2004. 160 с.
22. Кулмаханова Л.Ш. Свобода труда и трудовой договор в условиях рыночной экономики. Научные итоги 2011 года: достижения, проекты, гипотезы. 2011. С. 274–279.
23. Нурғалиева Е.Н., Хасенов М.Х. Правовые вопросы либерализации трудовых отношений в Республике Казахстан. Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. 2015. № 2(38). С. 56–63.
24. Царенко М.В. Либерализация трудовых отношений в Республике Казахстан принятием нового трудового кодекса. Евразийский союз ученых. 2016. № 4(25) (4). С. 100–102.
25. Раманкулов К.С. Прекращение трудового договора работодателем в России, Казахстане и Кыргызстане и международные стандарты труда Российский юридический журнал. 2021. № 1(136). С. 49–58.
26. Скала В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V. Трудовые отношения. Под ред. В.И. Скала. Алматы: Издательство ЛЕМ, 2024. 476 с.
27. Скала В. И. Трудовые отношения в Республике Казахстан. Под ред. В. И. Скала. Алматы: Издательство ЛЕМ, 2010. 674 с.
28. Шабуров А.С. Теория государства и права: учеб. пособие. Курган: Издательство Курганского государственного университета, 2019. 382 с.
29. Черданцев А.Ф. Глава XXI Толкование права под ред. М.Н. Марченко, Москва: Зерцало-М, 2001. 528 с.
30. Ответ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 01.09.2021 на обращение № 700146. «Открытый диалог e.gov» сайт. URL: <https://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/702540> (20.10.2025).
31. Ответ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 12.06.2020 года на обращение № 620174. «Открытый диалог e.gov» сайт. URL: <http://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/620174> (20.10.2025).
32. Ответ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 26.11.2020 года на обращение № 652013. «Открытый диалог e.gov» сайт. URL: <http://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/652013> (20.10.2025).
33. Ответ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 27.10.2022 года на обращение № 757949. «Открытый диалог e.gov» сайт. URL: <http://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/757949> (20.10.2025).
34. Досье на проект Закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам семейной и гендерной политики» (апрель 2020 года). URL: [https://prg.kz/document/?doc\\_id=33987438&pos=9;352](https://prg.kz/document/?doc_id=33987438&pos=9;352) (20.10.2025).
35. inbusiness.kz. В КМГ ответили работникам, уволенным по программе 5/50. 2022. URL: <https://inbusiness.kz/ru/last/v-kmg-otvetili-rabotnikam-uvolennym-po-programme-5-50> (20.10.2025).

36. Микаева В. Работают одинаково, а получают в два раза меньше. В Казахстане месяц бастуют нефтяники: некоторых уволили с работы, протест признали незаконным и завели уголовное дело. 2024. URL: <https://vot-tak.tv/81973898/protestam-v-zhanaozene-mesyats> (20.10.2025).

#### References:

1. Trudovoi kodeks Respubliki Kazakhstan [Labour Code of the Republic of Kazakhstan] 23 November 2015 № 414-V ZRK // IPS «Әdilet» webpage. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (20.10.2025).

2. Trudovoi kodeks Respubliki Kazakhstan [Labour Code of the Republic of Kazakhstan] 15 May 2007 № 251 // IPS «Әdilet» webpage. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K070000251> (20.10.2025).

3. Grazhdanskii kodeks Respubliki Kazakhstan [Civil Code of the Republic of Kazakhstan] 27 December 1994 № 268-XIII // IPS «Әdilet» webpage. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000> (20.10.2025).

4. Zakon Respubliki Kazakhstan «O vnesenii izmenenii i dopolnenii v nekotorye zakonodatel'nye akty Respubliki Kazakhstan po voprosam truda» [Law of the Republic of Kazakhstan 'On Amendments and Additions to Certain Legislative Acts of the Republic of Kazakhstan on Labour Issues'] 4 May 2020 № 321-VI ZRK // IPS «Әdilet» webpage. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2000000321> (20.10.2025).

5. Zakon Respubliki Kazakhstan «O pravovykh aktakh» [Law of the Republic of Kazakhstan On Legal Acts] 6 April 2016 № 480-V ZRK // IPS «Әdilet» webpage. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000480> (20.10.2025).

6. Normativnoe postanovlenie Verkhovnogo Suda Respubliki Kazakhstan «O nekotorykh voprosakh primeneniya sudami zakonodatel'stva pri razreshenii trudovykh sporov» [Regulatory Resolution of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan On Certain Issues of the Application of Legislation by Courts in the Resolution of Labour Disputes] 19 December 2003 № 9 // IPS «Әdilet» webpage. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P03000009S> (20.10.2025).

7. Reshenie Almalinskogo raiona goroda Almaty [Decision of the Almalinsky District of Almaty City] 13 April 2021 № 7520-21-00-2/215 // IS Paragraph.

8. Reshenie Mezhraionnogo suda po grazhdanskim delam goroda Astany [Decision of the Interdistrict Civil Court of Astana] 10 September 2024 № 7142-24-00-2/20785 // IS Paragraph.

9. Reshenie Bostandykskogo raionnogo suda goroda Almaty [Decision of the Bostandyk District Court of Almaty] 13 April 2021 № 7514-21-00-2/8736 // IS Paragraph.

10. Postanovlenie Mangistauskogo oblastnogo suda [Ruling of the Mangistau Regional Court] 27 February 2024 № 4799-24-00-2a/153 // IS Paragraph.

11. Postanovlenie Vostochno-Kazakhstanskogo oblastnogo suda [Decision of the East Kazakhstan Regional Court] 18 May 2021 № 6399-21-00-2a/569 // IS Paragraph.

12. Reshenie Kostanaiskogo gorodskogo suda [Decision of the Kostanay City Court] 11 March 2020 № 3910-18-00-2/7446 // IS Paragraph.

13. Reshenie Enbekshinskogo raionnogo suda goroda Shymkent [Decision of the Enbekshinsky District Court of Shymkent] 23 September 2019 № 5212-19-00-2/2669 // IS Paragraph.

14. Reshenie Esil'skogo raionnogo suda goroda Nur-Sultan [Decision of the Esil District Court of Nur-Sultan] 8 August 2021 № 7140-21-00-2/3668 // IS Paragraph.

15. Reshenie suda № 2 goroda Aktau Mangistauskoi oblasti [Court Decision No. 2 of the city of Aktau, Mangistau Region] 8 April 2019 № 4711-19-00-2/197 // IS Paragraph.

16. Reshenie suda № 2 goroda Aktau Mangistauskoi oblasti [Court Decision No. 2 of the city of Aktau, Mangistau Region] 28 December 2019 № 4711-19-00-2/8519 // IS Paragraph.

17. Reshenie suda № 2 goroda Aktau Mangistauskoi oblasti [Court Decision No. 2 of the city of Aktau, Mangistau Region] 27 December 2019 № 4711-19-00-2/8550 // IS Paragraph.

18. Reshenie suda № 2 goroda Aktau Mangistauskoi oblasti [Court Decision No. 2 of the city of Aktau, Mangistau Region] 28 May 2019 № 4711-19-00-2/3861 // IS Paragraph.

19. Khassenov M. Kh. Konstitutsionnoe pravo na svobodu truda i dogovor o nekonkurentsii v Kazakhstane: problemy zakonodatel'stva i sudebnoi praktiki [The Constitutional Right to Freedom of Labor And The Non-Competition Agreement in Kazakhstan: Problems of Legislation And Judicial Practice] // Vestnik kazakhskogo gumanitarno-yuridicheskogo innovatsionnogo universiteta [Bulletin Of Kazakh Humanitarian Juridical Innovative University]. 2020. № 2 (46). p. 173–178.

20. Khassenov M.Kh. Trudovoe pravo Respubliki Kazakhstan: uchebnik [Labour law of the Republic of Kazakhstan: Textbook] - Almaty: Smart University Press, 2023. 504 p.

21. Nurgalieva E. N., Bukharbaeva S. A. Printsipy trudovogo prava : nauchnoe izdanie [Principles of Labour Law: Academic Publication] / E. N. Nurgalieva, S. A. Bukharbaeva. Almaty: KazGYU, 2004. – 160 p.

22. Kulmakhanova L. Sh. Svoboda truda i trudovoi dogovor v usloviyakh rynochnoi ekonomiki [Freedom of Labour and Employment Contracts in a Market Economy] // Nauchnye itogi 2011 goda: dostizheniya, proekty, gipotezy. 2011. p. 274–279.

23. Nurgalieva E.N., M.Kh. Khasenov Pravovye voprosy liberalizatsii trudovykh otnoshenii v Respublike Kazakhstan [Legal Issues of Labour Relations' Liberalization in The Republic of Kazakhstan] // Vestnik Instituta zakonodatel'stva i pravovoi informatsii Respubliki Kazakhstan. 2015. № 2(38). С. 56–63.

24. Tsarenko M.V. Liberalizatsiya trudovykh otnoshenii v Respublike Kazakhstan prinyatiem novogo trudovogo kodeksa [Liberalization of Labor Relations in The Republic of Kazakhstan in Accepting The New Labour Code] // Evraziiskii Soyuz Uchenykh. 2016. № 4(25) (4). p. 100–102.

25. Ramankulov K. Prekrashchenie trudovogo dogovora rabotodatelem v Rossii, Kazakhstane i Kyrgyzstane i mezhdunarodnye standarty truda [Termination Of An Employment Contract by an Employer in Russia, Kazakhstan And Kyrgyzstan and International Labour Standards] // Rossiiskii yuridicheskii zhurnal [Russian Juridical Journal]. 2021. № 1(136). p. 49–58.

26. Skala V.I. Kommentarii k Trudovomu kodeksu Respubliki Kazakhstan ot 23 noyabrya 2015 g. № 414-V. Trudovye otnosheniya [Commentary on the Labour Code of the Republic of Kazakhstan dated 23 November 2015 No. 414-V. Labour Relations] / ed. V. I. Skala. Almaty: Izdatel'stvo LEM, 2024. – 476 p.

27. Skala V.I. Trudovye otnosheniya v Respublike Kazakhstan [Labour Relations in The Republic of Kazakhstan] / ed. V. I. Skala. Almaty: Izdatel'stvo LEM, 2010. – 674 p.

28. Shaburov A. S. Teoriya gosudarstva i prava: uchebnoe posobie [Theory of State and Law: Textbook] / A.S. Shaburov, Zh.S. Zhaikbaev, Kurgan: Izdatel'stvo Kurganskogo gosudarstvennogo universiteta, 2019. – 382 p.

29. Cherdantsev A. F. Glava XXI Tolkovanie prava [Chapter XXI Interpretation of the Law] ed. M. N. Marchenko, Moscow: Zertsalo-M, 2001.С. 528.

30. Otvet Ministra truda i sotsial'noi zashchity naseleniya Respubliki Kazakhstan [Response of the Minister of Labour and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan] 1 September 2021 № 700146 // «Otkrytyi dialog e.gov» sait. URL: <https://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/702540> (20.10.2025).

31. Otvet Ministra truda i sotsial'noi zashchity naseleniya Respubliki Kazakhstan [Response from the Minister of Labour and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan] 12 June 2020 № 620174 // «Otkrytyi dialog e.gov» sait. URL: <http://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/620174> (20.10.2025).

32. Otvet Ministra truda i sotsial'noi zashchity naseleniya Respubliki Kazakhstan [Response from the Minister of Labour and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan] 26 November 2020 № 652013 // «Otkrytyi dialog e.gov» sait. URL: <http://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/652013> (20.10.2025).

33. Otvet Ministra truda i sotsial'noi zashchity naseleniya Respubliki Kazakhstan [Response from the Minister of Labour and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan] 27 October 2022 № 757949 // «Otkrytyi dialog e.gov» sait. URL: <http://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/757949> (20.10.2025).

34. Dos'e na proekt Zakona Respubliki Kazakhstan «O vnesenii izmenenii i dopolnenii v nekotorye zakonodatel'nye akty Respubliki Kazakhstan po voprosam semeinoi i gendernoi politiki» (aprel' 2020 goda) [Dossier on the draft Law of the Republic of Kazakhstan 'On Amendments and Additions to Certain Legislative Acts of the Republic of Kazakhstan on Family and Gender Policy' (April 2020)] // «Paragraf» webpage. URL: [https://prg.kz/document/?doc\\_id=33987438&pos=9;352](https://prg.kz/document/?doc_id=33987438&pos=9;352) (20.10.2025).

35. inbusiness.kz. V KMG otvetili rabotnikam, uvolennym po programme 5/50 [KMG Responded to Employees Dismissed Under The 5/50 Programme]. 2022. URL: <https://inbusiness.kz/ru/last/v-kmg-otvetili-rabotnikam-uvolennym-po-programme-5-50> (20.10.2025).

36. Mikaeva V. Rabotayut odinakovo, a poluchayut v dva raza men'she. V Kazakhstane mesyats bastuyut neftyaniki: nekotorykh uvolili s raboty, protest priznali nezakonnym i zaveli ugovnoe delo [They Work the Same but Earn Half as Much. Oil Workers in Kazakhstan Have Been on Strike for a Month: Some Have Been Dismissed From Their Jobs, The Protest Has Been Declared Illegal, And Criminal Proceedings Have Been Initiated] 2024. URL: <https://vot-tak.tv/81973898/protestam-v-zhanaozene-mesyats> (20.10.2025).

Для цитирования и библиографии: Войтковская И.В. Расторжение трудового договора по соглашению сторон: проблемы правопонимания в условиях широкой свободы договора // Право и государство. № 1(110), 2026. – С. 131-145. DOI: 10.51634/2307-5201\_2026\_1\_131

Материал поступил в редакцию 23.10.2025



## НОВЫЕ КНИГИ

**Кутейников Д.Л., Ижаев О.А., Зенин С.С., Лебедев В.А. Искусственный интеллект и право: от фундаментальных проблем к прикладным задачам. Изд.: Проспект, 2026. – 104 с.**

ISBN: 978-5-392-36643-9, 978-5-392-42705-5, 978-5-392-45825-7

Настоящая монография представляет собой междисциплинарное исследование фундаментальных проблем и прикладных задач правового регулирования использования систем искусственного интеллекта (ИИ). В работе рассмотрено влияние технологических революций на развитие общественных отношений, вследствие которого менялись устоявшиеся правовые подходы. Результатом технологического прогресса последних десятилетий стало появление технических средств, способных принимать самостоятельные решения, в том числе имеющие юридическое значение. Такая автономность технических средств обусловила возникновение ряда фундаментальных юридических проблем. В монографии определены и исследованы наиболее существенные проблемы: делегирование системам ИИ возможности принятия решений, установление субъекта ответственности за вред, причиненный системами ИИ, прозрачность и подотчетность функционирования систем ИИ. На основе полученных результатов авторам удалось перейти к формулированию подходов к разрешению прикладных задач, что позволило разработать предложения по совершенствованию ответственной концепции нормативного правового регулирования применения систем ИИ.

Книга «Искусственный интеллект и право: от фундаментальных проблем к прикладным задачам» представляет собой обширное исследование взаимодействия между искусственным интеллектом и правовой сферой. Автор рассматривает фундаментальные вопросы, связанные с использованием и развитием искусственного интеллекта, а также его влияние на правовые нормы и институты. Книга также подробно анализирует прикладные задачи, возникающие в контексте использования искусственного интеллекта в различных сферах правоприменения, включая юридические консультации, судебные процессы, авторские права и защиту данных. Эта монография представляет собой ценный ресурс для юристов, исследователей и всех, кто интересуется вопросами взаимодействия права и технологий. Законодательство приведено по состоянию на 1 февраля 2022 г.