

NEWS

OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

SERIES OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES

ISSN 2224-5294

Volume 4, Number 308 (2016), 23 – 30

**PARTICULARS OF ELECTION (APPOINTMENT)
AND CESSATION OF EMPLOYMENT RELATIONS
WITH THE HEAD OF LEGAL ENTITY'S EXECUTIVE BODY****N. V. Gileva**

Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan.

E-mail: labour_law@inbox.ru

Key words: head of legal entity's executive body, employer's representative, migrant employee, decision of the owner of the legal entity's property, early termination of a labor contract with the head of legal entity's executive body.

Abstract. The article examines topical and important issues that arise in law enforcement practice, considering the particulars of the legal status of the head of legal entity's executive body. Despite the special status of the head of legal entity's executive body, he/she is a hired worker and is subject to the norms of labor legislation of the Republic of Kazakhstan upon signing the labor contract.

Analysis is given to specific qualities of formulating employment relations with the head of legal entity's executive body within boundaries of civil and labor legislation in the Republic of Kazakhstan. Particular attention is given to the transfer of the head's full powers in case of their absence due to temporary disability or being on a yearly paid vacation.

With acceptance of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan, for the first time the legislation provides an additional basis for the labor contract's early termination besides the general ones with regard to the head of legal entity's executive body.

Recommendations are offered for the early termination of a labor contract, which could be further employed in the legislation practice. In particular, the author offers to add the right to authorize issuing orders for the head of legal entity's executive body, board of directors' chairman to the board of directors' purview in founding documents of the joint-stock company. Since cessation of a labor contract with the head of legal entity's executive body, independently from the basis, is formulated with an order and is signed by the person authorized to represent the employer when concluding a labor contract, unless otherwise stated by the charter of the joint-stock company.

УДК 349.2 (574)

**ОСОБЕННОСТИ ИЗБРАНИЯ (НАЗНАЧЕНИЯ) И ПРЕКРАЩЕНИЯ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РУКОВОДИТЕЛЕМ
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА****Н. В. Гилева**

Казахский национальный университет им. аль-Фараби, Алматы, Казахстан

Ключевые слова: руководитель исполнительного органа юридического лица, представитель работодателя, трудящийся-мигрант, решение собственника имущества юридического лица, досрочное прекращение трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица.

Аннотация. Рассмотрены актуальные и важные вопросы, возникающие в ходе правоприменительной практики, учитывая особенности правового статуса руководителя исполнительного органа юридического лица. Несмотря на особый статус руководителя исполнительного органа юридического лица, он является

наемным работником, на которого распространяются нормы трудового законодательства Республики Казахстан после подписания трудового договора. Проанализированы специфические признаки оформления трудовых отношений с руководителем исполнительного органа юридического лица в рамках гражданского и трудового законодательства Республики Казахстан. Особое внимание уделено оформлению передачи полномочий руководителя исполнительного органа юридического лица, в случае его отсутствия по причине временной нетрудоспособности или нахождения в ежегодном оплачиваемом трудовом отпуске. С принятием Трудового кодекса Республики Казахстан впервые в законодательстве помимо общих оснований прекращения трудового договора, в отношении руководителя исполнительного органа юридического лица предусматривается дополнительное основание прекращения трудового договора до истечения его срока действия. В статье подробно раскрывается досрочное прекращение трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица, и даны конкретные рекомендации, которые могут быть использованы в правоприменительной практике. В частности, автор статьи предлагает в учредительных документах Акционерного общества компетенцию совета директоров дополнить правом уполномочивания по изданию приказов в отношении руководителя исполнительного органа юридического лица, председателя совета директоров. Поскольку прекращение трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица независимо от основания оформляется приказом и подписывается лицом, уполномоченным выступать от имени работодателя при заключении трудового договора, если иное не закреплено в уставе Акционерного общества.

Представляя работодателя в трудовом договоре с наемными работниками, реализуя функции по приему и прекращению трудового договора с работниками, руководитель исполнительного органа юридического лица, вместе с тем, сам является наемным работником, работающим по трудовому договору, заключаемому с собственником имущества организации или с иным уполномоченным лицом.

Несмотря на особый статус руководителя исполнительного органа юридического лица, он является наемным работником, на которого распространяются нормы трудового законодательства Республики Казахстан после подписания трудового договора, даже если он гражданин Российской Федерации.

Целесообразно раскрыть порядок заключения и прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица в соответствии с положениями Трудового кодекса Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251 (далее – Трудовой кодекс) [1].

В соответствии со ст. 248 Трудового кодекса трудовые отношения с руководителем исполнительного органа юридического лица осуществляются в соответствии с:

- Трудовым кодексом;
- Законами Республики Казахстан (рассмотрим на примере Закона Республики Казахстан от 13 мая 2003 года № 415 «Об Акционерных обществах» (далее – Закон об акционерных обществах) [2];
- учредительными документами;
- трудовым договором.

Согласно пункту 1 статьи 20 Трудового кодекса трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом, за исключением случаев, установленных законами Республики Казахстан.

В соответствии со статьей 249 Трудового кодекса, законами Республики Казахстан или учредительными документами могут быть установлены дополнительные процедуры, *предшествующие заключению трудового договора* с руководителем исполнительного органа юридического лица.

Согласно требованиям Трудового кодекса, а также правоприменительной практики трудовые договоры заключаются с руководителями всех организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Трудовой договор с руководителем исполнительного органа юридического лица заключается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом), либо уполномоченным органом юридического лица на срок, установленный законами Республики Казахстан, учредительными документами или соглашением сторон.

Например, в подпункте 8) пункта 2 статьи 53 Закона об акционерных обществах к исключительной компетенции совета директоров относится определение количественного состава, срока полномочий исполнительного органа, избрание его руководителя, а также досрочное прекращение полномочий.

Следовательно, после избрания на должность генерального директора по решению совета директоров в обязательной форме заключается трудовой договор. Решение об избрании генерального директора оформляется протоколом общего собрания совета директоров.

Если участников общего собрания совета директоров несколько, то в протоколе общего собрания, помимо решения о заключении трудового договора с руководителем исполнительного органа, один из учредителей (членов совета директоров) уполномочивается на подписание трудового договора с генеральным директором, как правило, это председатель совета директоров.

Основываясь на опыте сложившейся практики в Республике Казахстан, в протоколе общего собрания участников необходимо указывать следующие вопросы (помимо обязательных элементов протокола общего собрания, предусмотренных действующим законодательством Республики Казахстан):

Избрание руководителя исполнительного органа (генерального директора).

Предоставление одному из учредителей (членов совета директоров) полномочий для подписания трудового договора с руководителем исполнительного органа. Например, в акционерном обществе (далее – АО) трудовой договор от имени общества с руководителем исполнительного органа подписывается председателем совета директоров или лицом, уполномоченным на это общим собранием или советом директоров (пункт 2 статьи 59 Закона об акционерных обществах).

Указать срок полномочий руководителя исполнительного органа юридического лица. Срок трудового договора не может превышать срок, предусмотренный законодательными актами. Согласно пункту 2 статьи 29 Трудового кодекса трудовой договор на работу в должности руководителя исполнительного органа юридического лица заключается на срок, установленный учредительными документами или соглашением сторон. На такой договор не распространяются положения о заключении трудового договора на неопределенный срок.

Если в юридическом лице отсутствует утвержденный общим собранием учредителей (советом директоров) порядок условий оплаты труда и премирования руководителя исполнительного органа юридического лица, то сам руководитель исполнительного органа юридического лица не имеет права назначать себе премии и другие компенсации, не предусмотренные его трудовым договором. Поэтому положения об условиях оплаты труда и премирования руководителя следует указать в трудовом договоре либо принять отдельный акт работодателя, утвержденный высшим органом юридического лица.

В том же протоколе можно указать пункты об обязательном подписании с руководителем исполнительного органа юридического лица договора о материальной ответственности и других договоров, призванных обеспечить сохранность интересов учредителей (акционеров): например, обязательство о неразглашении конфиденциальных сведений, документ об ознакомлении с политикой организации о конфликте интересов и т.п.

На основании данного решения уполномоченный участник общего собрания (член совета директоров) заключает трудовой договор с руководителем исполнительного органа юридического лица.

Следует отметить, что в трудовом договоре с руководителем исполнительного органа юридического лица должен быть указан ряд специальных положений, отсутствующих при заключении трудовых договоров с другими категориями работников. Включая возможность работы руководителя по совместительству только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества юридического лица; дополнительное основание для прекращения трудового договора на основании решения собственника; размер, условия и порядок выплаты компенсации в случае досрочного прекращения трудового договора на основании решения собственника, двухмесячный срок предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе руководителя и т.д.

Помимо общих оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в отношении руководителя исполнительного органа юридического лица статьи 252 Трудового кодекса, предусматривается дополнительное основание прекращения трудового договора до истечения его срока действия. Прекращение трудового договора допускается на основании решения собственника имущества юридического лица либо уполномоченного собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица о досрочном прекращении трудовых отношений без

объяснения причин. Но в случае досрочного прекращения трудовых отношений до истечения срока его действия ему производится компенсационная выплата *в размере, на условиях и в порядке, определяемом трудовым договором*. На практике в трудовых договорах руководителей исполнительного органа юридического лица за досрочное прекращение трудового договора предусматривается компенсационная выплата в размере средней заработной платы за три месяца.

Также в трудовом договоре руководителя исполнительного органа юридического лица желательно определить порядок предоставления ежегодного оплачиваемого трудового отпуска: кто издает приказ о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого трудового отпуска.

Серьезный вопрос, каким образом происходит назначение лица, замещающего генерального директора на время его отсутствия? Согласно требованиям гражданского законодательства Республики Казахстан назначение руководителя исполнительного органа АО является прерогативой собственника имущества (учредителя) юридического лица или уполномоченного им лица (органа), либо уполномоченным органом юридического лица, если иное не предусмотрено учредительными документами и законодательством Республики Казахстан.

При заключении трудового договора, в соответствии с учредительными документами организации, в штатное расписание (или организационную структуру) вводится название должностей, в том числе должность генерального директора (или директора), которая зафиксирована в уставе организации. Полномочия генерального директора регламентируются уставом организации и должностной инструкцией.

Согласно подпункту 43) пункта 1 статьи 1 Трудового кодекса работодателем является юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях. На практике ошибочно генерального директора принимают за работодателя, но, в соответствии с подпунктом 44) пункта 1 статьи 1 Трудового кодекса генеральный директор выступает в роли представителя работодателя. Т.е. он является физическим лицом, уполномоченным на основании учредительных документов или доверенности представлять интересы работодателя, т.е. юридического лица.

В случае отсутствия генерального директора и сохранения за ним рабочего места (на период нахождения в трудовом отпуске, болезни и др.) его обязанности могут исполнять другие работники, но действующие только на основании доверенности, выданной от имени юридического лица, а не на основании приказа о передаче полномочий генерального директора.

Согласно подпункту 45) пункта 1 статьи 1 Трудового кодекса приказ – это акт работодателя, который не может содержать положения о передаче полномочий генерального директора, так как в подпункте 44) пункта 1 статьи 1 Трудового кодекса представлять интересы работодателя можно только на основании учредительных документов или доверенности.

Согласно пунктам 1 и 5 статьи 167 Гражданского кодекса Республики Казахстан доверенностью признается письменное уполномочие одного лица (доверителя) для представительства от его имени, выдаваемое им другому лицу (поверенному). Доверенность от имени юридического лица выдается за подписью его руководителя или иного лица, уполномоченного на это его учредительными документами, и скрепляется печатью этой организации [3].

Таким образом, руководствуясь нормами гражданского и трудового законодательства Республики Казахстан, представление интересов юридического лица физическим лицом допускается только на основании доверенности с указанием в ней объема полномочий.

На практике немало случаев, когда в период отсутствия генерального директора издается приказ и его заместитель или иное должностное лицо выполняют функциональные обязанности генерального директора на основании приказа и подписывают приказы как и.о. генерального директора. Это грубое нарушение положений трудового законодательства Республики Казахстан, и создает в дальнейшем возможность работнику признать приказ, подписанный таким исполнителем, недействительным.

Например, приказ о прекращении трудового договора в связи с истечением срока действия в период отсутствия генерального директора был подписан заместителем генерального директора без надлежаще оформленной доверенности, но при наличии приказа о передаче полномочий.

Во-первых, в судебной инстанции можно доказать, что лицо, подписавшее приказ о прекращении трудового договора, не имело на это законного основания и полномочий ввиду отсутствия доверенности. В соответствии с пунктом 2 статьи 10 Трудового кодекса положения актов работо-

датель, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению.

Во-вторых, с заместителем генерального директора также заключен трудовой договор, где оговорены трудовая функция в качестве заместителя генерального директора, и исполнение им трудовых обязанностей не могут выходить за рамки должностной инструкции, которая по функциональным обязанностям отличается от полномочий генерального директора. Следует отметить, что, в соответствии с пунктом 3 статьи 10 Трудового кодекса, условия трудовых договоров не могут быть изменены в одностороннем порядке. Таким образом, возложение обязанностей генерального директора в порядке замещения на заместителя генерального директора на основании приказа не означает изменения должности и не дает права подписывать документы, в том числе приказы как и.о. генерального директора.

В-третьих, в штатном расписании не предусмотрена должность «и.о. генерального директора», что влечет несоответствие действующим внутренним документам, которые являются актами работодателя. Следует напомнить, что на основании статьи 11 Трудового кодекса работодатель издает акты в пределах своей компетенции в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами, трудовым договором, соглашениями, коллективным договором. Акты работодателя, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, являются недействительными и не подлежат применению.

Поскольку в штатном расписании нет должности «и.о. генерального директора», то подпадает под сомнение и законность подписанных приказов с указанием должности и.о. генерального директора. Даже при наличии доверенности на исполнение обязанностей генерального директора в части подписания приказов в отношении работников организации заместитель генерального директора должен подписывать приказы в соответствии с должностью, указанной в его трудовом договоре, т.е. «заместитель генерального директора, действующий на основании доверенности № 5 от 05.02.2015 г.».

Много споров возникает по поводу издания приказа о приеме и прекращении трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица.

Согласно подпункту 43) пункта 1 статьи 1 Трудового кодекса работодателем является физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях. В качестве представителя работодателя выступает физическое лицо, уполномоченное на основании *учредительных документов* или доверенности представлять интересы работодателя.

В соответствии со статьей 56 Закона об акционерных обществах председатель совета директоров организует работу совета директоров, ведет его заседания, а также осуществляет *иные функции, определенные уставом общества*. Если в уставе общества председателю совета директоров делегировано право от имени АО подписывать трудовой договор с генеральным директором, изменять и дополнять трудовой договор, т.е. выступать от имени работодателя, то, следовательно, председателю совета директоров предоставлено право представлять интересы работодателя, в том числе и при подписании приказа от имени юридического лица о приеме генерального директора либо прекращения с ним трудового договора. Кроме того, это право может быть продублировано в уставе АО, где может быть оговорено, что трудовые отношения с генеральным директором осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом, законодательством Республики Казахстан, учредительными документами и трудовым договором.

По смыслу устава АО председатель совета директоров, подписав трудовой договор с генеральным директором, выступает от имени работодателя при регулировании трудовых отношений, так как *в трудовом договоре подписывался как работодатель* и осуществлял свои действия в соответствии с уставом АО.

Согласно пункту 1 статьи 20 Трудового кодекса трудовые отношения возникают между работником и работодателем *на основании трудового договора*, заключаемого в соответствии с Кодексом, за исключением случаев, установленных законами Республики Казахстан. В соответствии с подпунктом 2) пункта 2 статьи 23 Трудового кодекса работодатель обязан при приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Кодексом.

В соответствии с пунктом 1 статьи 33 Трудового кодекса прием на работу оформляется актом работодателя, издаваемым на основании заключенного трудового договора. Поскольку трудовые

отношения с руководителем исполнительного органа юридического лица осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом, то после подписания трудового договора состоявшийся прием на работу оформляется приказом.

Приказы оформляются в соответствии с пунктом 45 Постановления Правительства Республики Казахстан от 21 декабря 2011 г. № 1570 «Об утверждении Типовых правил документирования и управления документацией в государственных и негосударственных организациях» как решения правового характера, а также по оперативным, организационным, кадровым (прием, перемещение, совмещение, перевод, увольнение; аттестация, повышение квалификации, присвоение званий; изменение фамилии; поощрения, награждения, наложение дисциплинарных взысканий; оплата труда, премирование, различные выплаты; все виды отпусков работников; дежурства по профилю основной деятельности; командировки) и другим вопросам работы организации. Текст приказа, как правило, состоит из двух частей: констатирующей (преамбулы) и распорядительной [4].

В Республике Казахстан бытует практика, что после заключения трудового договора избранный руководитель исполнительного органа самостоятельно издает приказ о вступлении в должность, тем самым нарушая нормы гражданского и трудового законодательства Республики Казахстан.

К исключительной компетенции совета директоров входит избрания исполнительного органа юридического лица, поэтому совет директоров является работодателем в отношении руководителя исполнительного органа.

В соответствии со статьей 60 Закона об акционерных обществах в полномочия исполнительного органа входят обязанности исполнять решения совета директоров, издавать приказы и давать указания, обязательные для исполнения работниками АО, которые находятся в его подчинении.

Руководствуясь нормами трудового законодательства Республики Казахстан, если при заключении трудового договора в качестве представителя работодателя выступал председатель совета директоров, то и издание приказа о приеме на работу генерального директора должно быть подписано председателем совета директоров, действующего от имени работодателя.

Таким образом, председатель совета директоров, подписав от имени АО трудовой договор, если иное не закреплено в уставе АО, решает все вопросы, связанные с трудовыми отношениями генерального директора (например, предоставление ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, предоставление социальных отпусков, командировка и т.д.).

Следовательно, дальнейшее прекращение трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица независимо от оснований оформляется председателем совета директоров, за исключением досрочного прекращения полномочий исполнительного органа, отнесенного в подпункте 8) пункта 2 статьи 53 Закона об акционерных обществах к исключительной компетенции совета директоров.

Согласно ст. 62 Трудового кодекса прекращение трудового договора оформляется актом работодателя, в котором должно быть указано основание прекращения трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом. К актам работодателя относится приказ, распоряжение, инструкции, положения, правила трудового распорядка, издаваемые работодателем (подпункт 45) пункт 1 статьи 1 Трудового кодекса).

Следует отметить, что *решение совета директоров не является актом работодателя*, поэтому даже в случае принятия решения о досрочном прекращении полномочий исполнительного органа, в соответствии с требованием статьи 62 Трудового кодекса, необходимо издание приказа о досрочном прекращении полномочий исполнительного органа, который должен быть подписан уполномоченным работодателем лицом. При наличии решения совета директоров о досрочном прекращении трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица выплачивается компенсационная выплата, размер которой определяется трудовым договором. Кроме того, при прекращении трудового договора производится компенсационная выплата за неиспользованные дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска. Финансовые службы для выплаты вышеуказанных компенсаций вправе требовать акт работодателя, т.е. приказ о прекращении трудового договора с указанием размера компенсационных выплат.

Исходя из вышеизложенного, предлагаем в учредительных документах АО компетенцию совета директоров дополнить правом уполномочивания по изданию приказа в отношении руководителя

исполнительного органа юридического лица, председателя совета директоров. Поскольку прекращение трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица независимо от основания оформляется приказом и подписывается лицом, уполномоченным выступать от имени работодателя при заключении трудового договора, если иное не закреплено в уставе АО.

При наличии трудовой книжки у руководителя исполнительного органа юридического лица запись о приеме и прекращении трудового договора вносится на основании соответствующего приказа.

Согласно пункту 13 Постановления Правительства Республики Казахстан от 14 октября 2011 года № 1167 «Об утверждении формы, Правил ведения и хранения трудовых книжек» все записи в трудовой книжке о приеме на работу, о прекращении трудового договора, переводе на другую работу, а также о награждениях и поощрениях вносятся после издания соответствующего акта работодателя и должны соответствовать его тексту [5].

В случае же отсутствия и (или) оформления ненадлежащим образом трудового договора, в том числе и с руководителем исполнительного органа юридического лица по вине работодателя он несет ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан. В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе (пункт 3 статьи 38 Трудового кодекса).

В статье 86 Кодекса Республики Казахстан от 05 июля 2014 г. «Об административных правонарушениях» предусмотрена ответственность за допуск работодателем к работе лица без заключения трудового договора: штраф на должностных лиц в размере двадцати, на субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации – в размере сорока, на субъектов среднего предпринимательства – в размере шестидесяти, на субъектов крупного предпринимательства – в размере ста месячных расчетных показателей [6]. Данная статья не предусматривает никаких исключений, следовательно, незаключение трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица однозначно будет влечь административную ответственность в отношении юридического лица.

ЛИТЕРАТУРА

[1] Республика Казахстан. Законы. Трудовой кодекс Республики Казахстан. [Электронный ресурс] [Текст]: [Кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251: по состоянию на 09.02.2015 г.]. – Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567.

[2] Республика Казахстан. Законы. Об акционерных обществах. [Электронный ресурс] [Текст]: [Закон Республики Казахстан от 13 мая 2003 года № 415-II: по состоянию на 29.12.2014 г.]. – Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1039594.

[3] Республика Казахстан. Законы. Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть). [Электронный ресурс] [Текст]: [Кодекс Республики Казахстан принят Верховным Советом Республики Казахстан 27 декабря 1994 года: по состоянию на 29.12.2014 г.]. – Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1006061.

[4] Республика Казахстан. Законы. Об утверждении Типовых правил документирования и управления документацией в государственных и негосударственных организациях. [Электронный ресурс] [Текст]: [Постановление Правительства Республики Казахстан от 21 декабря 2011 г. № 1570: по состоянию на 07.11.2013 г.]. – Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31101842. Доступ для зарегистрированных пользователей.

[5] Республика Казахстан. Законы. Об утверждении формы, Правил ведения и хранения трудовых книжек. [Электронный ресурс] [Текст]: [Постановление Правительства Республики Казахстан от 14 октября 2011 г. № 1167: по состоянию на 30.04.2013 г.]: Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31069682. Доступ для зарегистрированных пользователей.

[6] Республика Казахстан. Законы. Об административных правонарушениях. [Электронный ресурс] [Текст]: [Кодекс Республики Казахстан от 05 июля 2014 г. № 235: по состоянию на 14.01.2015 г.]. – Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31577399.

REFERENCES

[1] The Republic of Kazakhstan. Laws. Labor Code of the Republic of Kazakhstan. [Electronic resource] [Text]: [Code of the Republic of Kazakhstan dated May 15, 2007 № 251: As of 02/09/2015 Mr.]. Access: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567.

[2] The Republic of Kazakhstan. Laws. On Joint Stock Companies. [Electronic resource] [Text]: [The law of the Republic of Kazakhstan dated May 13, 2003 № 415-II: as of 12.29.2014 was]. Access: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1039594.

[3] The Republic of Kazakhstan. Laws. The Civil Code of the Republic of Kazakhstan (General Part). [Electronic resource] [Text]: [Code of the Republic of Kazakhstan adopted by the Supreme Council of the Republic of Kazakhstan December 27, 1994: As of 12/29/2014 Mr.]. Access: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1006061.

[4] The Republic of Kazakhstan. Laws. On approval of the Model Regulations document and records management in public and private organizations. [Electronic resource] [Text]: [Decree of the Government of the Republic of Kazakhstan of December 21, 2011 № 1570: as of 07.11.2013 was]. Access: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31101842. Access for registered users.

[5] The Republic of Kazakhstan. Laws. On approval of the form of Rules of storage and work books. [Electronic resource] [Text]: [Decree of the Government of the Republic of Kazakhstan dated October 14, 2011 № 1167: as of na30.04.2013]: Access: http://online.zakon.kz/Document/? Doc_id = 31,069,682 .Dostup for registered users.

[6] The Republic of Kazakhstan. Laws. On Administrative Offences. [Electronic resource] [Text]: [Code of the Republic of Kazakhstan dated July 5, 2014 № 235: As of 01/14/2015 Mr.]. - Mode of access: http://online.zakon.kz/Document/? Doc_id = 31,577,399.

ЗАҢДЫ ТҰЛҒАНЫҢ АТҚАРУШЫ ОРГАНЫ БАСШЫСЫН САЙЛАУ (ТАҒАЙЫНДАУ) ЖӘНЕ ОНЫМЕН ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫН ТОҚТАТУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Н. В. Гилева

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы, Қазақстан

Түйін сөздер: заңды тұлғаның атқарушы органы басшысы, жұмыс берушінің өкілі, еңбекші-мигрант, заңды тұлға, мүлік иесінің шешімі, заңды тұлғаның атқарушы органы басшысымен жұмыс шартын мерзімінен бұрын тоқтату.

Аннотация. Мақалада заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының құқықтық мәртебесін ескере отырып, заңды қолдану барысында туындайтын өзекті және маңызды сұрақтар қарастырылған.

Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының ерекше мәртебесіне қарамастан, ол, еңбек шартына қол қойған сәттен бастап, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамаларының ережелеріне бағынатын жалдамалы жұмыскер болып табылады. Қазақстан Республикасының азаматтық және еңбек заңнамалары аясында заңды тұлғаның атқарушы органы басшысымен еңбек қатынастарын рәсімдеудің спецификалық ерекшеліктеріне талдау жасалған. Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының, еңбекке уақытша жарамсыздық салдарынан немесе жыл сайынғы еңбек демалысында болуына байланысты жұмыста болмағанда, өкілеттігін табыстауды рәсімдеуге айрықша көңіл бөлінген.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі қабылданғаннан бастап, заңнамада алғашқы рет еңбек шартын жалпы негізде тоқтатумен қатар, заңды тұлғаның атқарушы органы басшысына қатысты еңбек шартын мерзімінен бұрын тоқтатудың қосымша негіздері қамтылған. Мақалада заңды тұлғаның атқарушы органы басшысымен еңбек шартын мерзімінен бұрын тоқтату жан-жақты ашылып көрсетілген. Еңбек шартын мерзімінен бұрын тоқтату кезінде ұсынымдар берілген, оларды бұдан былай заңды қолдану тәжірибесінде пайдалануға болады. Соның ішінде, мақала авторы Акционерлік қоғамның құрылтай құжаттарында директорлар кеңесінің құзыретін заңды тұлғаның атқарушы органы басшысына, директорлар кеңесі төрағасына қатысты бұйрықтарды шығаруға өкілеттік құқығымен толықтыруды ұсынады. Себебі заңды тұлғаның атқарушы органы басшысымен еңбек шартын тоқтату қандай негізде туындағанына қарамастан бұйрықпен рәсімделеді және Акционерлік қоғамның жарғысында өзгешесі белгіленбесе, еңбек шартын жасау кезінде жұмыс беруші атынан әрекет жасау өкілеттігі бар адамның қолы қойылады.

Поступила 17.03.2016 г.