

**ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ
ТРУДОВОЕ ПРАВО
LABOUR LAW**

МРНТИ:10.63.59
УДК:331.109

10.51889/2959-6181.2023.72.2.002

Д.С. Байсымакова¹, Н.Б.Калкаева¹, Ж.Е. Молдахметова¹
¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

**ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН СОТТА ҚАРАУ ЖӘНЕ ШЕШУ ЖОЛДАРЫНЫҢ
ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ**

Аңдатпа

Бұл мақалада еңбек дауларын сотта қарау ерекшеліктері сипатталып, теориялық және практикалық маңызы жан-жақты зерттелген. Зерттеу көрсеткендей, қоғамдағы жұмыскерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтарының бұзылуы, атап айтқанда еңбек режиміне байланысты, еңбек қатынастарын тіркеу немесе жұмыстан шығару кезінде орын алады. Еңбек дауларын сот арқылы қорғау азаматтардың құқықтары мен заңды мүдделерін қорғаудың әмбебап және толықкепіл берілген түріне жатады. Сонымен қатар егер еңбек қатынастарының жеке-жария сипатының ерекшеліктерін ескермейтін болса, жеке еңбек даулары, егер процедуралық реттеу болса, бұл кепілдіктер жеткіліксіз болуы мүмкін. Мақаланың мақсаты – еңбек дауларын сотта қарау және шешу жолдары мәселелерін теориялық және практикалық талдау, әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғаудың орнын және еңбек қатынастарын әлеуметтік-құқықтық реттеу механизмін анықтау. Сонымен қатар, мақсат ретінде еңбек қатынастарының қазіргі даму кезеңінде бұзылған әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғаудың заңды құралдарының тиімділігіне талдау жүргізу қажеттілігін сипаттайды. Авторлар мақалада бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтірудің қолданыстағы әдістерінің тиімділігін талдай отырып, еңбек дауларын сот арқылы шешу жолдарын қозғаған. Зерттеу нәтижесінде авторлар еңбек дауларына байланысты нақты істерді қарау барысында іс жүзінде туындайтын кейбір мәселелерді шешу қажет деген қорытынды жасайды.

Түйін сөздер: Конституция, еңбек, еңбек дауы, сот билігі, юрисдикция, әлеуметтік-еңбек қатынастары, еңбекті қорғау, азаматтық-құқық, келісу комиссиясы.

Д.С. Байсымакова¹, Н.Б.Калкаева¹, Ж.Е. Молдахметова¹
¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПУТЕЙ РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ
ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДЕ**

Аннотация

В данной статье описаны особенности рассмотрения трудовых споров в суде, всесторонне изучена теоретическая и практическая значимость. Исследование показало, что нарушение социальных и трудовых прав работников в обществе, в особенности, в связи с выплатой заработной платы и режимом труда, происходит при оформлении приема на работу или увольнении. Судебная защита трудовых споров относится к универсальному и полностью гарантированному виду защиты прав и законных интересов граждан. В то же время, если не учесть особенности индивидуально - публичного характера трудовых отношений, индивидуальные трудовые споры, если имеется процессуальное регулирование, эти гарантии

могут быть недостаточны. В связи с этим целью статьи является теоретический анализ защиты социально-трудовых прав и законных интересов работников, определение места защиты социальных и трудовых прав в механизме правового регулирования социально-трудовых отношений. Кроме того, в качестве цели можно выделить анализ эффективности правовых средств защиты нарушенных социально-трудовых прав на современном этапе развития трудовых отношений. Авторы в статье затронули пути судебного разрешения трудовых споров, проанализировав эффективность существующих методов восстановления нарушенных трудовых прав. В результате исследования авторы приходят к выводу о необходимости решения некоторых проблем, которые фактически возникают при рассмотрении конкретных дел, связанных с трудовыми спорами.

Ключевые слова: Конституция, труд, трудовой спор, судебная власть, юрисдикция, социально-трудовые отношения, охрана труда, гражданское право, согласительная комиссия.

D.S. Baysymakova¹, N.B. Kalkayaeva¹, Zh.E. Moldakhmetova¹

¹ Abai Kazakh National Pedagogical University

ACTUAL PROBLEMS OF WAYS OF CONSIDERATION AND RESOLUTION OF LABOR DISPUTES IN COURT

Abstract

This article describes the peculiarities of consideration of labor disputes in court and comprehensively studies their theoretical and practical value. The research has shown that violation of social and labor rights of employees in the society, especially in connection with payment of wages and labor regime, takes place during hiring or dismissal. Judicial protection of labor disputes belongs to the universal and fully guaranteed type of protection of rights and legitimate interests of citizens. At the same time, if we do not teach the peculiarities of the individual-public nature of labor relations, individual labor disputes, if there is a procedural regulation, these guarantees may be insufficient. In this regard, the purpose of the article is a theoretical analysis of the protection of social and labor rights and legitimate interests of employees, determining the place of protection of social and labor rights in the mechanism of legal regulation of social and labor relations. In addition, the analysis of the effectiveness of legal means of protection of violated social and labor rights at the present stage of development of labor relations can be singled out as an objective. The authors in the article touched upon ways of judicial resolution of labor disputes, analyzed the effectiveness of existing methods of restoration of violated labor rights. As a result of the study the authors conclude that it is necessary to solve some problems, which actually arise in the consideration of specific cases related to labor disputes.

Keywords: Constitution, labor, labor dispute, judiciary, jurisdiction, social and labor relations, labor protection, civil law, conciliation commission.

Кіріспе

Қазіргі уақытта еңбек құқықтарын қорғау кезінде туындаған еңбек даулары азаматтық сот ісін жүргізу тәртібімен қаралып, жалпы юрисдикциялық соттардың соттылығына жатады. Егер құқықтары мен заңды мүдделері турасында жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келіспеушіліктер тараптардың келісім қағидаты негізінде шешім таппаса, ол келесі - юрисдикциялық кезеңге өтеді, ол кезде дау татуласу-делдалдық, соттық, әкімшілік органдарда қаралады.

Талап арызды қарау барысында судья дау еңбек қатынастарынан, яғни жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек функциясын ақылы түрде жеке орындау туралы келісімге негізделген қатынастардан туындай ма (штаттық кестеге сәйкес лауазымы, мамандығы,

біліктілігі көрсетілген кәсіптер бойынша, жұмыскерге тапсырылған жұмыстың нақты түрі бойынша жұмыстар), жұмыс берушінің еңбек заңнамалары және өзге нормативтік құқықтық актілермен, ұжымдық шартпен, келісімдермен, жергілікті нормативтік актілермен, еңбек шарттарымен көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз ету барысында жұмыскердің ішкі еңбек тәртібі ережесіне бағынуын, бұл іс осы соттың соттылығына жатқызылуын анықтайды.

Егер дау азаматтық-құқықтық сипаттағы еңбек шартының талаптарын орындамау немесе тиісінше орындамаудан туындаса, бұл талаптар еңбек шартының мазмұнына кіргізілгенімен, ол өз сипатына қарай жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық міндеттемелеріне жатады, сондықтан мұндай даудың соттылығы соттылықтың жалпы тәртібі бойынша анықталады.

Зерттеліп отырған мәселе тәжірибеде еңбек даулары бойынша өтінішті қабылдау кезінде соттылықты міндетті түрде тексеруі, әр еңбек дауын дұрыс және тез қарау үшін маңызды. Дауды қарауға құқылы емес органның шешімі заңды күші болмайды және мәжбүрлі тәртіппен орындалуға жатпайды.

Біздің ойымызша, еңбек дауларының соттылығын азаматтардың басшыға қатысты шағымдарын жоғары тұрған органға жолдауынан ажырату қажет. Дауларды қараудың бекітілген тәртібі, ведомстволық бағыныстылығымен қоса, жұмыскердің нақты басшының әрекетіне (әрекетсіздігіне) жоғары тұрған органға шағымдануға құқығынан айырмайды. Еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайтындығын ескеру қажет. Яғни, заң дауларды міндетті түрде келісу комиссияларында қарауды көздейді. Ал егер дау келісу комиссиясында реттелмесе немесе комиссияның шешімі орындалмаса, сол жағдайда ғана келісу комиссиясына жүгінгендігі туралы дәлелдемелерді қоса тіркеп, сотқа жүгінуге болады.

Сонымен қорыта келе, мақаланың басты мақсаты — еңбек дауларын сотта қарау және шешу жолдарын талдау, еңбек қатынастарын құқықтық реттеу механизміндегі әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғау орнын анықтау, еңбек қатынастарын дамытудың қазіргі кезеңінде бұзылған құқықтарды қорғаудың құқықтық құралдарының тиімділігін талдау болып табылады.

Әдістер мен материалдар

Ғылыми зерттеудің әдіснамалық негізі ретінде ғылыми танымның жалпы және арнайы әдістерінің жүйесі құрайды. Зерттеу ғылыми танымның жалпы — объективтілік, әмбебаптылық, ұқыптылық, жүйелік талдау қағидаларына негізделген. Ресми логикалық жалпы ғылыми әдістерін қолдану жұмыскерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғаудың қазіргі заманғы өзекті мәселелерін зерттеу және анықтау қажеттілігімен байланысты болды. Қазақстан Республикасының заң саласындағы ғалымдарының ғылыми еңбектері мен еңбек заңнамалары зерделенді және талданды. Зерттеу барысында жұмыскерлердің бұзылған құқықтарын сот арқылы қорғау мәселелерін талдауда жалпы ғылыми зерттеу әдістері қолданылды. Сондай-ақ, диалектикалық, логикалық, тарихи, жүйелік талдау, салыстырмалы-құқықтық, социологиялық және формальды-құқықтық танымның арнайы әдістері кеңінен қолдау тапты.

Нәтижелер

Келісу комиссиясына жүгінгендігі туралы дәлелдемелер болмаған жағдайда сот талап арызды қайтару туралы ұйғарым шығарып, жұмыс орны бойынша келісу комиссиясына өтінішпен жүгіну қажеттілігін түсіндіреді. Заң шығарушы соттармен қаралатын жеке еңбек дауларының екі тобынқарастырады: сотқа дейінгі кезеңнен өткен жеке еңбек даулары; тікелей соттың ведомстволығына жататын жеке еңбек даулары (яғни, еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясының (ЕДКК) қарауынсыз).

ЕДКК-мен де, сотпен де қаралатын жеке еңбек дауларына: ЕДКК шешімі жұмыскерді немесе жұмыс берушіні қанағаттандырмаған және олар бұл шешімді сотқа шағымданған даулар; заңдарға немесе өзге нормативтік құқықтық актілерге қайшы шығарылған шешімдер бойынша және осы негізде прокурор өтінішпен сотқа жүгінген даулар бойынша; ҚР ЕК 160-бабында көзделген мерзімде ЕДКК шешім шығармай, жұмыскер сотқа жүгінген даулар жатады [1].

Осылайша, қазіргі қолданыстағы Қазақстандық заңнама тікелей соттарда қаралатын жеке еңбек дауларының нақты түрлерін көздемесе де, ҚР Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6

қазандағы № 9 «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысына сәйкес келісу комиссиясымен реттелмеген немесе келісу комиссиясының шешімін орындалмаған, сонымен қатар, ҚР ЕК 159-бабының 1-тармағында көрсетілген келісу комиссиясымен қаралмаған істер сотта қаралатындығын көрсетеді.

ҚР Азаматтық процесстік кодекске сәйкес әр жеке еңбек дауларының ведомстволық бағыныстылығын анықтау барысында әуелі даудың түрін, содансоң оның сипатын анықтап, әрі қарай еңбек құқығы саласының қай құқық қатынасынан туындайтынын белгілеу қажет. ҚР Азаматтық процесстік кодекстің 23-бабының 2-тармағына сәйкес (әрі қарай ҚР АПК) еңбек құқық қатынастарынан туындайтын істер жалпы юрисдикциялық соттардың ведомстволығына жатады [2]. Талап арызды қабылдау кезінде сот бұл дау жұмыс берушінің жұмыскермен еңбек функцияларын (белгілі бір мамандық, біліктілігі, лауазым бойынша жұмыстар) ақыға жеке орындауға негізделген еңбек құқық қатынастарынан туындады ма, жұмыс берушімен еңбек жағдайларын жасаған кезде жұмыскермен ішкі еңбек тәртібі ережесіне бағынуынан туындаған еңбек дауынан ба, жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім заңнамаға, ұжымдық шартқа, жеке шартқа негізделген бе, сонымен қатар соттың соттылығына жататындығын анықтау қажет [3, 186-187 б.].

Талқылау

Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2022 жылғы 16 наурыздағы «Жаңа Қазақстан: жаңару мен жаңғыру жолы» атты Қазақстан халқына Жолдауында: «Мен Прокуратура және Адам құқығы жөніндегі уәкіл туралы конституциялық заңдар қабылдау қажет деп санаймын. Бұл құжаттар заң тәртібін күшейту және құқық қорғау қызметін ұдайы жетілдіру үшін қажет. Барлық деңгейдегі соттар, шын мәнінде, тәуелсіз, ашық және кәсіби болмаса, заң үстемдігін қамтамасыз ету мүмкін емес, — делінген [4].

Мемлекеттің құқықтық саясатының басым бағыттарының бірі азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау болып табылады. Жеке еңбек дауларының ведомстволық бағыныстылығымен қатар, олардың соттылық мәселесі де шешілу керек. Соттылық ережесімен азаматтық істерді бірінші сатымен қарайтын жалпы юрисдикциядағы нақты соттардың құзыретін анықтайды, оның ішінде жеке еңбек даулары [5, 29-30 б.]. Өз құқықтарын сотта қорғауға ниеттенген тұлға тиісті юрисдикциядағы соттарға жүгінеді, ал сот болса дәл осы сотқа жүгінуінің қаншалықты заңды екенін шешу қажет. Жеке еңбек дауларының ведомстволық бағыныстылығы мәселесі оның соттылығына қарағанда басымырақ болады. Соттың ведомстволық бағыныстылығына жататын даулар сот органдар жүйесіндегі соттардың мамандануы мен иерархиясына қарамастан, басқа соттардың соттылығына жатқызылмайды [6, 85-96 б.].

Атап өту қажет, жұмыскер еңбек дауы бойынша сотқа жүгінгенде ҚР АПК 106-бабының 1-тармағына және ҚР Жоғарғы сотының 2006 жылғы 25 желтоқсандағы №9 «ҚР соттарымен азаматтық істер бойынша сот шығыстары туралы заңнаманы қолдануы туралы» Нормативтік қаулысына сәйкес мемлекеттік баж төлеуден босатылады [7].

АПК 106-бабының 1-тармағына сәйкес талап қоюшы ҚР «Салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы» кодексінде көзделген негіздер бойынша сотқа талап арыз бергені үшін мемлекеттік баждан босатылады [8].

ҚР АПК 3-бабының 1-тармағына сәйкес талап қоюшы төлеуден босатылған мемлекеттік баж, сондай ақ істі қарауына кететін сот шығындарын төлеуден босатылмаған жауапкерден мемлекет пайдасына толық немесе талап арыздың қанағаттандырылған бөлігіне бара бар көлемде өндіріледі [2].

Салық кодексінің 610-бабына сәйкес сотқа берілген мүліктік сипаттағы талап қою арыздарынан: жеке тұлғалар үшін – талап қою сомасының 1 пайызы; заңды тұлғалар үшін – талап қою сомасының 3 пайызы; мүліктік емес сипаттағы талап қою арызы берілген кезде

алынатын мемлекеттік баж мөлшерінің 50 пайызы мөлшерде өндіріледі [8]. Салық кодексінің осы ережесіне сәйкес, еңбек құқық қатынастарынан туындайтын талаптар жұмыскермен немесе жұмыс берушімен берілгеніне қарамастан, соттармен мемлекеттік баждың төлемінсіз қабылданады.

Мемлекеттік бажды төлеуден босатылған талап қоюшы-жұмыскердің талабы қанағаттандырылған жағдайда, бұл сома соттың шешімімен жауапкер-заңды тұлғадан талап сомасының 1% көлемінде өндіріледі. Мемлекеттік баждың мөлшерін анықтағанда соттар талап қоюшы заңды тұлға екенін басшылыққа алады және егер талап берер кезде мемлекеттік баж төленетін болса, ол мүліктік сипаттағы талаптың 1% көлемінде төленеді. Жоғарыда аталған нормаларды соттардың орындау тәжірибесінде қиындық туғызбайды.

Әрі қарай, талап қою арызы жазбаша нысанда не электрондық құжат нысанында бірінші сатыдағы сотқа беріледі.

Еңбек дауларын шешу туралы сотқа арызбен жүгіну мерзімі туралы мәселе үлкен маңызға ие.

ҚР АПК 294-бабының 1-тармағына сай азамат және заңды тұлға құқықтарының, бостандықтары мен заңды мүдделерінің бұзылғаны туралы өздеріне мәлім болған күннен бастап үш ай ішінде сотқа арызбен жүгінуге құқылы [2].

ҚР ЕК 160-бабына сәйкес сотқа жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну үшін мынадай мерзімдер белгіленеді:

1) жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесі келісу комиссиясына табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша жүгінген кезде не еңбек шарты тарапы келісу комиссиясының шешімін орындамаған кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап екі ай;

2) басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс күннен бастап бір жыл [1].

Бұл мерзімдер дәлелді себептермен өткізіліп алынса олар сотпен қалпына келтіріледі. Жеке еңбек даулары бойынша жұмыскерге сотқа жүгінудің мерзімін өткізіп алудың дәлелді себептеріне келесі мән-жайларды жатқызуға болады: талап қоюшының ауруы, іс-сапарда болуы, еңсерілмейтін күштің салдарынан сотқа жүгіне алмауы, ауыр науқастағы отбасы мүшесіне қарау. Заңнамада өткізіп алған мерзімді қалпына келтірудің негіздері көрсетілмеген, сондықтан ол мерзімдердің дәлелді екенін сот нақты мән-жайға қарай өзі анықтайды.

Азаматтық істерді сот талқылауына дайындау, егер АПК және басқа да заңдарда өзгеше белгіленбесе, талап қою арызы соттың іс жүргізуіне қабылданған күннен бастап жиырма жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізілуге тиіс (ҚР АПК 164-бап). Азаматтық іс жүргізу заңнамасы соттармен денсаулықтың зақымдануынан келтірілген зиянды өтеу туралы, сондай-ақ асыраушысынан айырылу жағдайына байланысты істерден басқа, аса күрделі істер бойынша айрықша жағдайларда және еңбек құқықтық қатынастарынан туындайтын талаптар бойынша істі сот талқылауына дайындау үшін берілген мерзім өткеннен кейін бұл мерзім судьяның ұйғарымы бойынша қосымша бірайға ұзарту мүмкіндігін белгілейді.

Азаматтық сот ісін жүргізудің жалпы тәртібі бойынша еңбек даулары сотісті сот талқылауына дайындау аяқталған күннен бастап екі айға дейінгі мерзімде қарап, шешеді. Тек жұмысқа қайтадан алу істерін сот істі сот талқылауына дайындау аяқталған күннен бастап бір айға дейінгі мерзімде қарайды және шешеді.

Қазақстан Республикасы Жоғарғы сотының «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысының 5-тармағына сәйкес егер сот Еңбек кодексінің 160-бабында көзделген мерзімдер дәлелді себеп бойынша өткізіп алынғанын анықтаса, шешімнің қарар бөлігінде бұл туралы көрсетуге және дауды мәні бойынша шешуге тиіс.

Егер сот талап қоюшының еңбек құқықтары бұзылған, бірақ ол еңбек кодексінде көзделген сотқа жеке еңбек дауын қарау бойынша жүгіну мерзіміндәлелді себептерсіз өткізіп алған деп анықтаса, онда сот шешімнің уәждеуші бөлігінде осы құқықтардың бұзылғанын көрсетеді және жүгіну мерзімінің өткізіп алынғанына байланысты талап қоюды қанағаттандырудан бас тартады.

Сонымен, талап қоюшының сотқа жүгіну мерзімін өткізіп алуы талапты қабылдаудан бас тартуға құқығы жоқ. Талап ету мерзімінің себептерін заңды деп тапса, сот мерзімді қалпына келтіреді. Бұл жағдайда сот еңбек дауын істің мәні бойынша қарайды. Егер сот іс материалдарын жан-жақты зерделеп, сотқа жүгіну мерзімі дәлелді себепсіз өткізіп алғанын анықтаса, ол талап арыздан бас тартады [9, 148 б.].

Судья талап арызды қабылдағаннан кейін еңбек дауларынан туындайтын талап арыздың сотқа келіп түскен күннен бастап бес күн ішінде оны өндіріске қабылдауы туралы мәселені шешу қажет. Талап арызды қабылдауы туралы судья ұйғарым шығарады, оның негізінде соттың бірінші инстанциясында азаматтық іс қозғалады.

Азаматтық іс қозғалғаннан кейін судья істі қарауға дайындайды. Бұл сатыда істі дұрыс шешу үшін мән-жайларды анықтау үшін алдын-ала мәжіліс өткізіледі. Істі дайын деп тапқан соң, судья істі тағайындау үшін ұйғарым шығарып, тараптар және өзге де іске қатысушыларға сот мәжілісінің уақыты мен орны туралы хабарлайды.

Судья барлық мән-жайды ескеріп, талапты қанағаттандыру немесе қанағаттандырудан бас тарту туралы қорытындыдан тұратын дәлелді шешім қабылдайды. Ақша талаптары бойынша жұмыскердің пайдасына өндірілетін төлемнің немесе жұмыскерден жұмыс берушінің пайдасына келтірілген материалдық зиянның нақты сомасы көрсетіледі. Еңбек дауын қарап жатқан орган жұмыскердің ақшалай талабын негізді деп тапса, ол толық көлемде қанағаттандырылады.

Азаматтық істі сот талқылауына дайындау сотта өтетін кез келген іс үшін міндетті сатыға жатады. Істі сотқа қарауға дайындауды тараптардың, олардың өкілдері мен өзге де процеске қатысушылардың қатысуымен сот жүргізеді. Істі сот талқылауына дайындау ҚР АПК 16-тараумен қарастырылған және істі дұрыс шешу үшін маңызы бар мән-жайларды нақтылау; тараптардың құқықтық қатынастарын және сот басшылыққа алуға тиіс заңды айқындау; іске қатысатын адамдардың құрамы туралы мәселені шешу; тиіс дәлелдемелерді ұсыну және тараптарды татуластыруға жәрдемдесу үшін жүргізіледі.

Сот процесі – бұл сот процесінің орталық кезеңі, онда дәлелдеу пәніне кіретін фактілер ауқымы түпкілікті айқындалады. Жұмыскерді материалдық жауапкершілікке тарту және жұмыс берушінің мүлкіне келтірілген залалды өтеу туралы еңбек дауларында оның кінәсін дәлелдеу жұмыс берушіге жүктеледі. Жұмыскер қол қойған толық материалдық жауапкершілік туралы келісім дәлел бола алады.

ҚР АПК 68-бабының 2-тармағына сәйкес сот дәлелдемелерді істе бар дәлелдемелерді жан-жақты, толық, объективті және тікелей зерттеруге негізделген өзінің ішкі сенімі бойынша бағалайды. Сот дәлелдемелерді бағалау нәтижелерін соттың қорытындыларын негіздеу құралы ретінде кейбір дәлелдемелер қабылданған, сот басқа дәлелдемелерді қабылдамаған уәждер, сондай ақ бір дәлелдеменің басқаларына артықшылық берілген негіздер келтірілген шешімде көрсетуге міндетті. Сот шешімді тараптар ұсынған және сот отырысында зерттелген дәлелдемелерге ғана негіздейді.

Әлеуметтік саладағы шектелмеген адамдар тобының еңбек, тұрғын үй және өзге де құқықтары мен бостандықтарының, сондай ақ физикалық, психикалық және өзге де мән-жайларға байланысты өз бетінше құқықтары мен мүдделерін қорғауды жүзеге асыра алмайтын тұлғалардың құқықтары мен бостандықтарын қорғау үшін прокурор мүдделі адамның өтініші мен арызына қарамастан талап қоюы мүмкін.

Біздің ойымызша, қазақстандық заң шығарушы жұмысқа қабылдаудан бас тарту, еңбек саласындағы кемсітушілік, еңбек шартын өзгерту, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру туралы

жеке еңбек дауларын қарау кезінде прокурордың міндетті түрде қатысуын қарастыруы керек. Оның қатысуы соттың жеке еңбек даулары бойынша заңды және негізделген шешімдер шығаруына ықпал ететін болады. Сонымен қатар, ҚР АПК 55-бабының 1- тармағына сәйкес мемлекеттік органдар мен жергілікті өзін-өзі басқару органдары, заңды тұлғалар немесе азаматтар сотқа басқа тұлғалардың өтініші бойынша олардың құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін, сол сияқты қоғамдық немесе мемлекеттік мүдделерді қорғау үшін талап қойып, жүгіне алады [2]. Осы баптың мағынасынан кәсіподақтар басқа адамдардың құқықтары, бостандықтары мен заңды мүдделерінің қорғау үшін сотқа тек олардың өтініші бойынша жүгінуге құқылы деген қорытынды жасауға болады.

Демек кәсіподақ талап қоюшы ретінде іске қатысуға келіскен жұмыскердің тиісті өтініші болған кезде ғана оның еңбек құқықтарын сот арқылы қорғауды талап ете алады.

Жоғарыда айтылғандардың негізінде мемлекеттік органдар мен жергілікті өзін-өзі басқару органдары заңды тұлғалар немесе азаматтар олардың өтінішіне, сол сияқты қоғамдық немесе мемлекеттік мүдделеріне қарамастан басқа адамдардың құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін қорғау үшін сотқа талап арыз бере алады деген ережемен ҚР АПК 55-бабының 1- тармағын толықтыруды ұсынған орынды. ҚР ЕК-де кәсіподақтың сотқа талап арызбен жүгіну мүмкіндігі туралы норма болмаса да, «Кәсіподақтар туралы» ҚР заңының 16-бабында құқықтардың бірі ретінде кәсіподақтар өз мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін сотқа талап қоя алады. Медиация жүргізу кезінде, сотта, еңбек арбитражында немесе арбитражда, мемлекеттік органдарда олардың мүдделерін қорғап, оларға өзге де құқықтық көмек көрсете алады [10].

Еңбек дауларын сотта қарау және шешу ерекшеліктерінің ішінде, әрине, кәсіптік одақтардың жұмыскерлердің мүдделерінің әлеуметтік (заңды) өкілдігін атап өткен жөн. Мұндай өкілдің кәсіптік одақтарға сотта жұмыскерлердің мүдделерін сенімхатсыз білдіруге мүмкіндік берді, ал қазіргі ҚР АПК бұған жол бермейді, дегенмен әрбір жұмыскер өзінің еңбек құқықтарын сотта қорғау үшін сотқа өз бетінше немесе оған сенімхат бере отырып, өкіл арқылы сотқа жүгінуге батылдығы жете бермейді, өйткені бұған өзі қызмет етіп жатқан жұмыс берушінің өкілдері тарапынан теріс реакциядан қорқады. Тәжірибе көрсеткендей, мұндай қорқыныш, әдетте негізді: сотқа жүгінген жұмыскердің жалақысы жиі төмендеуі, кейде ол жұмыстан шығарылады немесе өз еркінен кетуге мәжбүр болады.

Қорытынды

Еңбек дауларын сотта қараудың тағы бір ерекшелігі, жалпы ереже бойынша, он алты жасқа толған адамдардың еңбек қатынастарына кіруге құқығы бар. Бұдан басқа, ҚР ЕК көрсетілген жағдайларда бұл жас он беске дейін және тіпті он төрт жасқа дейін төмендетілуі мүмкін, ал кинематография ұйымдарында, театрларда, театр және концерт ұйымдарында, цирктерде он төрт жасқа толмаған адамдармен ата-анасының біреуінің (қорғаншысының) келісімімен және денсаулығына және адамгершілігінің тұрғысынан дамуына нұқсан келтірмей туындыларды жасауға және (немесе) орындауға (экспонаттауға) қатысу үшін қорғаншылық және қамқоршылық органының рұқсатымен еңбек шартын жасасуға жол беріледі. Осылайша, еңбек функциясын және орындауға құқығы бар, яғни өз іс-әрекеттері арқылы еңбек міндеттерін орындау қабілеті бар, бірақ іс жүргізу қабілеті жоқ жұмысшылардың үлкен санаты пайда болады.

Бұл дегеніміз, еңбек қатынастарынан туындаған істер бойынша кәмелетке толмағандар сотта өздерінің еңбек құқықтары мен заңмен қорғалатын мүдделерін жеке қорғауға құқылы.

Алайда, ҚР АПК он төрт жастан он сегіз жасқа дейінгі кәмелетке толмағандардың өз құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін, егер бұл заңда көзделген жағдайда ғана сотта жеке қорғау мүмкіндігін белгілейді. [2]. ҚР ЕК-де мұндай ережелер жоқ. ҚР ЕК-нің 22-бабының 14-тармағы барлық қызметкерлердің өз құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауын мойындайды, алайда ҚР ЕК-де он төрттен он сегіз жасқа дейінгі кәмелетке толмағандар мұны өз әрекеттерімен жеке өздері жасауға құқылы екендігі көрсетілмеген [1].

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, біздің көзқарасымыз бойынша, ҚР ЕК он төрттен он сегіз жасқа дейінгі кәмелетке толмағандарға өздерінің еңбек құқықтарын сот тәртібімен өз

бетінше қорғауға мүмкіндік беретін ережелермен толықтырылуы керек деп есептейміз. Еңбек құқықтарын сот арқылы қорғау саласындағы құқықтық реттеуді жетілдіру көбінесе тараптардың дұрыс анықталуына байланысты. Олар, ең алдымен, жанжал шешудің заңмен қарастырылған барлық әдістерін, жеке еңбек құқықтарын қорғаудың құралдарын тиімді пайдалану үшін нақты мүмкіндіктерді қамтамасыз етуі керек, осылайша олар кедергісіз толық көлемде жүзеге асырылады [11, 65-73 б.].

Осыған байланысты Қазақстанның қолданыстағы заңнамасының жеке еңбек дауларын сотта шешу саласындағы жұмыскерлердің жекелеген санаттарының іс жүргізу құқықтарын әділетсіз шектейтін ережелері өзіне назар аударады.

Жеке еңбек дауының талабы бола отырып, қабілеті шектеулі жұмыскер оны шешудің заңмен қарастырылған әдістерін және құқықтық қорғау құралдарын өз бетінше қолдана білуі керек, оның ішінде жеке еңбек құқықтарын қорғау туралы сотқа тікелей талап қоюы керек. Тек сотта дау айтуға қатысты жалақы алу құқығына қатысты кейбір ерекшеліктер қарастылуы мүмкін.

Өкінішке орай, ҚР ЕК-нің 15-тарауында жеке еңбек дауларын сотта қарау туралы ештеңе айтылмаған [1]. Біздің ойымызша, еңбек дауларын азаматтық даулар сияқты қарастыруға және шешуге болмайды, өйткені әлеуметтік-еңбек қатынастары саласы өз ерекшелігіне ие және ҚР ЕК-де немесе ҚР АПК-те белгіленген өзінің ерекше ережелері бойынша қорғауды қажет етеді.

Еңбек дауларын ғылымдағы азаматтық-құқықтық даулардың ерекше категориясы ретінде бөлінуі, бір жағынан, даудың негізіндегі нақты қатынастардың ерекшелігімен, екінші жағынан еңбек құқығы саласының өзіндік ерекшелігімен түсіндіріледі.

Еңбек қатынастары дербес пәні, өзіндік әдісі және құқық көздерінің жеке жүйесі бар құқықтың ерекше саласымен реттеледі. Дәл осы жағдайлар, ең алдымен, ғалымдардың еңбек дауларын азаматтық-құқықтық даулардың тәуелсіз категориясы ретінде бөлуін түсіндіреді. Еңбек дауларын қарау кезінде юрисдикциялық органдар еңбек және онымен байланысты құқықтық қатынастардың ерекшеліктерін ескереді және дауларды еңбек құқығының қайнар көздеріне сәйкес шешеді [12, 22 б.].

Қазіргі уақытта сот арқылы қорғау адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын кепілдендірудің барлық механизмінде азаматтардың құқықтарын қорғаудың негізгі әдісі болып табылады деп қорытындылай аламыз. Алайда, азаматтардың құқықтарын қорғау соттарының практикалық қызметі барысында қорғаудың тиімділігін төмендетіп қана қоймай, азаматтардың сот жүйесіне деген сенімін алдын-ала анықтайтын көптеген мәселелер туындайтыны ешкімге құпия емес. Осыған байланысты нақты істерді қарау және шешу барысында іс жүзінде туындайтын кейбір мәселелер зерттеуде нақтыланды.

Алғыс. Бұл зерттеуді Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Ғылым комитеті қаржыландырды (Грант № AP09259109).

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. *Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ. // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> 20.01.2023.*
2. *Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 31 қазандағы № 377-V ҚРЗ. Азаматтық процесік кодексі <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000377> 07.02.2023.*
3. *Аблаева Г.К. К вопросу о трудовых спорах и конфликтах в частном секторе экономики Казахстана и способах их преодоления. // Современные тенденции развития трудового и иного отраслевого социального законодательства: проблемы, поиски и решения: материалы международной научно-практической конференции. – Алматы: Қазақ университеті, 2017. - 215с.*
4. *Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2022 жылдың 16 наурыздағы «Жаңа Қазақстан: жаңару мен жаңғыру жолы» атты Қазақстан халқына*

Жолдауы. https://www.inform.kz/kz/tauelsizdik-barinen-kymbat-kasym-zhomart-tokaev_a3737118 17.03.2022.

5. Аленов М. А. Гражданское процессуальное право: учебное пособие. -Изд. 2-с, переп. и доп. - Астана, 2011. - 530 с.

6. Issayeva A.Zh., Aitimov B.Zh. Legal regulation of the procedure for consideration of labor disputes in court // BULLETIN of the L.N. Gumilyov Eurasian National University. LawSeries. - 2019. - №4 (129). – P.85-96.

7. Қазақстан Республикасы Жоғарғы сотының 2006 жылғы 25 желтоқсандағы №9 «Қазақстан Республикасы соттарымен азаматтық істер бойынша сот шығыстары туралы заңнаманы қолдануы туралы» Нормативтік қаулысы http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P06000009S_09.10.2019.

8. Қазақстан Республикасының 2017 жылғы 25 желтоқсандағы № 120-VI ҚРЗ. Салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы (Салық кодексі) <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1700000120> 10.01.2023.

9. Хамзина Ж.А. Трудовое право Республики Казахстан. Общая и особенная части. – Алматы: Жеті Жарғы, 2014. - С.395.

10. Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211-V ҚРЗ Кәсіптік одақтар туралы Заңы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1400000211> 13.02.2023.

11. Issayeva A.Zh. Aitimov B. Zh., Issayeva Zh.A., Zhussupbekova M., Tinistanova S, Madaliyeva A.A. Features of legal regulation of the procedure for the consideration of labour disputes in the Republic of Kazakhstan // Journal of Advanced Research in Law and Economics. Volume XI, Issue 1(47), Spring 2020. –P. 65-73.

12. Бурибаев Е., Хамзина Ж., Белхожаева Д. Сот төрелігіне қол жеткізу: жеке еңбек дауларының өзекті мәселелері // Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршысы, 2023. - №1(71). - 19-26б.

МРНТИ:10.63.59

10.51889/2959-6181.2023.72.2.003

УДК:331.109

Қ. Тұрлыханқызы¹

¹Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті

ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ БАСТАМАСЫ БОЙЫНША ЕҢБЕК ШАРТЫН БҰЗУ ТУРАЛЫ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН СОТТА ҚАРАУ

Аңдатпа

Мақалада жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған немесе негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органының мүшесін тәртіптік жауаптылыққа тартқан кезде кәсіптік одақ органының уәжді пікірінің болмауы жұмысқа қайта алу туралы талапты қанағаттандыру үшін сөзсіз негіз болып табылады. Жұмыскердің заңсыз негізде немесе заңда көзделген тәртіпті бұза отырып жұмыстан босатылғанын анықтай отырып, сот өз шешімімен оны бұрынғы жұмысында қалпына келтіреді және жауапкерден мәжбүрлі бос жүрген уақыты үшін жалақысын немесе төмен ақы төленетін жұмысты орындаған барлық уақыты үшін жалақысының айырмасын талапкердің пайдасына өндіріп алады. Бұл мақалада жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу туралы жеке еңбек дауларын сотта қарау қарастырылады.

Түйін сөздер: еңбек, еңбек құқығы, еңбек шарты, еңбек шартын бұзу, еңбек қатынастары, еңбек даулары, жұмыскер, жұмыс беруші, еңбек дауларын сотта қарау, келісу комиссиясы.