

23. Villacampa C., & Torres N. (2017). Human trafficking for criminal exploitation: The failure to identify victims. *European Journal on Criminal Policy and Research*, 23(3), 393-408. doi:10.1007/s10610-017-9343-4

24. Zhang, S. X. (2022). Progress and challenges in human trafficking research: Two decades after the palermo protocol. *Journal of Human Trafficking*, 8(1), 4-12. doi:10.1080/ 23322705.2021.2019528

25. Демографическая статистика. (2023). Численность населения Республики Казахстан (на начало 2023г.). URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/demography/public-cations/6373>

26. Управление ООН по наркотикам и преступности. (2021). URL: [https:// www.unodc.org/toc/ru/crimes/human-trafficking.html](https://www.unodc.org/toc/ru/crimes/human-trafficking.html).

МРНТИ:10.63.59

УДК:331.109

10.51889/2959-6181.2023.73.3.007

Қ.Тұрлыханқызы¹

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

ЕҢБЕК ШАРТЫН ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ БАСТАМАСЫ БОЙЫНША БҰЗУ НЕГІЗДЕРІ

Аңдатпа

Бұл мақалада еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу негіздерінің жалпы сипаттамасы және олардың жіктелуіндегі ерекшеліктерін заңнамада шешу, реттеу қарастырылады. Еңбек шартын бұзу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері, еңбек қатынастарын тоқтатуға негіздердің болуы оны әрдайым тоқтата бермейді. Кейбір жағдайларда, еңбек кодексінде көрсетілген негіздемемен қатар, тиісті тұлғаның әрекеті ретінде белгілі бір заңды акт қажет, ол жұмыс берушінің бұйрығы немесе жұмыскердің өтініші, белгіленген заңды тәртіппен ресімделген және оны бұзу туралы шарт тарапының еркін көрсететіндігі пікірталас ретінде көтеріледі. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу тәртібін сипаттайтын еңбек заңнамасын жетілдіру қажет деген ұсынымдар ұсынылды.

Түйін сөздер: жұмыскер, жұмыс беруші, еңбек, еңбек құқығы, еңбек шарты, еңбек шартын бұзу, еңбек қатынастары, еңбек даулары, жұмыстан босату, жұмыс берушінің бастамасы бойынша.

K.Turlykhanqyzy¹

¹*Abai Kazakh National Pedagogical University*

FOUNDATIONS FOR TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT AT THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER

Abstract

This article discusses the general characteristics of the grounds for termination of an employment contract at the initiative of the employer and the decision, regulation in the legislation of the specifics of their classification. Some issues of the application of legislation upon termination of an employment contract, the existence of grounds for termination of employment relations do not always stop it. In some cases, along with the justification specified in the Labor Code, a certain

legal act is required as an action of the relevant person, which is raised as an order from the employer or an employee's statement issued in accordance with the established legal procedure and indicating the will of the party to the contract to terminate it. At the initiative of the employer, recommendations were proposed on the need to improve labor legislation characterizing the procedure for termination of an employment contract.

Keywords: employee, employer, labor, labor law, employment contract, termination of employment contract, labor relations, labor disputes, dismissal, at the initiative of the employer.

Турлыханкызы К.¹

¹ *Казахский национальный педагогический университет им. Абая*

ОСНОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Аннотация

В данной статье рассматривается общая характеристика оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя и решение, регулирование в законодательстве особенностей их классификации. Некоторые вопросы применения законодательства при расторжении трудового договора, наличие оснований для прекращения трудовых отношений не всегда его останавливают. В некоторых случаях наряду с обоснованием, указанным в трудовом кодексе, в качестве действия соответствующего лица требуется определенный юридический акт, который поднимается как приказ работодателя или заявление работника, оформленное в установленном правовом порядке и указывающее на волю стороны договора о его расторжении. По инициативе работодателя были предложены рекомендации о необходимости совершенствования трудового законодательства, характеризующего порядок расторжения трудового договора.

Ключевые слова: работник, работодатель, труд, трудовое право, трудовой договор, расторжение трудового договора, трудовые отношения, трудовые споры, увольнение, по инициативе работодателя.

Кіріспе. Еңбек шарты – жұмыс беруші мен жұмыскердің арасында пайда болатын келісімнің бір түрі. Бұл келісім отандық заңнамада көрсетілгендей негіздер бойынша бұзылады. Олардың бірі – жұмыс берушінің бастамасы бойынша, яғни қазіргі уақыттағы өзекті мәселе. Айтылған негіз бойынша, тек теориялық тұрғыда ғана емес, сондай-ақ практикалық тұрғыда да өзекті мәселе болып есептеледі. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу тек заңнамада көрсетілген толық тізімнің негізінде ғана мүмкін болады, яғни заңмен белгіленген жұмыстан босатудың белгіленген тәртібі болған жағдайда ғана жүзеге асырылады. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу үшін негіздемелер ҚР Еңбек кодексінің 52-бабында көрсетілген.

Еңбек шартын бұзу негіздеріне байланысты еңбек құқығы шетелдік және отандық ғалымдар мен заңгерлердің ғылыми зерттеулерін, атап айтқанда, еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға арналған талдау жасалынып, осы уақытқа дейін осы тақырыптағы ізденістердің аздығын, арнайы кешенді зерттеулермен түсіндіріледі.

Материалдар мен әдістер. Қолданыстағы еңбек және азаматтық-процестік заңнамаларға сәйкес еңбек шартын бұзу ерекшеліктері еңбек құқығы ғылымының да, азаматтық іс жүргізу құқығы ғылымының да арнайы зерттеу объектісі болған емес. Еңбек шартын бұзу, еңбек құқығы ғылымы тұрғысынан қаралып, ізденістер көбінесе еңбек дауының ұғымын анықтауға, жұмыс беруші мен жұмыскердің қарым қатынасын реттеудің жалпы мәселелеріне, еңбек-құқықтық жалпы сипаттамаларын жетілдіру т.б. мәселелерге арналған.

Нәтижелер. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзғаннан кейін, жұмысқа қайта алуға, жұмыскердің еңбекақысын төлеуге, материалдық жауапкершілікке, еңбек тәртібіне байланысты туындайтын зерттеу, оның шетелдік тәжірибесіне үңіле отырып ғылыми негізделген және пайымдауға лайықты қорытындылар мен тұжырымдарды әзірлеуге мүмкіндік береді. Біздің ойымызша Қазақстан Республикасының еңбек құқығында қаралған құқықтар мен бостандықтарды азаматтық процесте қорғауға деген тетіктерді жаңартып, заңнамалық олқылықтарды жоюға көмектеседі.

Қазақстан Республикасында Еңбек Кодексі мен Азаматтық процесстік Кодексінде еңбек шартын бұзуды қарау мен шешудің ерекшеліктеріне арналған теориялық және практикалық мәселелерін кешенді зерделеу, оларды қарау мен шешудің қолданыстағы тәртібін мен ерекшеліктерін талдау, еңбек және азаматтық процесстік заңнамаларға ұсыныстар мен ұсынымдар жобасын әзірлеу.

Еңбек шартын тоқтату әрқашан оның тараптарының мүдделеріне әсер етеді. Әсіресе бұл бір тараптың бастамасымен екінші тараптың еркі мен тілектеріне қайшы келетін жағдайларда. Еңбек шарттарын жиі және негізсіз тоқтату қоғамның мүдделеріне де әсер етеді, өйткені олар жұмыссыздық сияқты жағымсыз салдарларды тудырады. Сондықтан мемлекет еңбек және өзге де әлеуметтік қатынастарды тұрақтандыру мақсатын көздей отырып, еңбек шартын тоқтату тәртібін реттейді.

ҚР Еңбек кодексінің 49-бабында барлық жұмыскерлерге қолданылатын еңбек шартын тоқтату негіздері деп келтірілген. Еңбек шарты ҚР Еңбек кодексінде және басқа заңнамаларда көзделген негіздер бойынша да тоқтатылуы мүмкін. Еңбек шартының тоқтатылуы оның қолданылуын тоқтатады және шарт негізінде ерте туындаған еңбек құқықтық қатынастарын тоқтатады [1].

Талқылау. Еңбек құқығы саласындағы кейбір ғалымдардың пікірінше, еңбек заңнамасында қолданылатын "еңбек шартын тоқтату" термині кеңірек ұғым береді. Олар еңбек шартын тоқтатудың барлық негіздерін қамтиды. "Еңбек шартын бұзу" термині осы шартты еңбек шарты тараптарының бастамасы бойынша: жұмыскердің де, жұмыс берушінің де тоқтатуын қамтиды. "Еңбек шартын бұзу" термині жұмыскерге қатысты қолданылады және еңбек шартына қатысты "тоқтату" терминімен бірдей мағынаны білдіреді.

Басқа ғалымдардың пайымдауынша, "еңбек шартын бұзу" термині ең жалпы санат ретінде қолданылады, оның бастамашысы кім болғанына қарамастан, еңбек шарты одан тоқтатылатын немесе еңбек шарты оның тараптарына тәуелсіз себептермен тоқтатылатын барлық жағдайларды қамтиды. Ең бастысы, бұл жағдайда еңбек қатынастары тоқтатылады. "Еңбек шартын бұзу" тараптардың бірінің бастамасы болған кезде немесе еңбек шартының тарабы әдетте жұмыс беруші тарапынан еңбек қатынастары тоқтатылады. "Еңбек шартын бұзу" термині көбінесе еңбек шартын тоқтату процедурасын нақтылау үшін қолданылады.

А.Н. Миронова атап өткендей, "бұл терминдерді түсіндіру бірінші және екінші жағдайларда онша ерекшеленбейді, дегенмен "жұмыстан шығару" термині негізінен құқық қолдану практикасындағы қызметкерге қолданылады. Еңбек шартын тоқтату негіздеріне әдетте заңды фактілер, яғни заң еңбек шартын тоқтатуға мүмкіндік беретін өмірлік жағдайлар жатады. Бұл заңды фактілер екі түрлі болуы мүмкін: келісім-шарт тараптарының бірі немесе екі тарап немесе еңбек шартының тарабы болып табылмайтын, бірақ заң бойынша оны тоқтатуды талап етуге құқығы бар үшінші тұлға еңбек шартын тоқтату туралы бастама көтергенде немесе еңбек шарты тараптардың еркіне тәуелсіз мән-жайлар бойынша тоқтатылғанда ерікті әрекеттер. Осылайша, еңбек шартын тоқтату ерікті біржақты және екі жақты әрекеттерді де, оқиғаларды да қамтиды. Біржақты ерік білдірген кезде еңбек шартын бұзу туралы айтылады. Іс жүзінде еңбек шартын бұзу жиі кездеседі. Сондықтан, көп жағдайда жұмыстан босатудың негіздері - бұл келісімшартты бұзуға бағытталған біржақты әрекеттер.

Жұмыс беруші мен еңбек қатынастарында тұрған жұмыскер, ерте ме, кеш пе ұйыммен бұл қатынастарды өз бетінше немесе жұмыс берушінің бастамасы бойынша, сондай-ақ тараптардың бақылауынан тыс жағдайларға байланысты объективті және субъективті факторлардың әсерінен тоқтатылады. Қазіргі уақытта жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату еліміздің өзекті мәселелерінің бірі болып есептеледі [2].

Себебі, Қазақстан Республикасының көптеген азаматтары үшін еңбек қатынастарын жүзеге асырудың негізгі нысаны – еңбек шартын жасау және сол еңбек шарты арқылы тәжірибесін айтуға болады. Осылайша, жұмыскердің немесе жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу не тоқтату өмірлік мүдделеріне әсер ететін құбылыс. Еңбек кодексінде көрсетілген негіздер орын алған жағдайда, тиісті тәртіппен жұмыс берушінің не жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылады. Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасы азаматтардың таңдаған ұйымда жұмыс жасау құқығын қорғау мақсатында жұмыс берушілерге өз бастамасы бойынша қызметкерді жұмыстан босатуға құқық беретін негіздердің белгілі бір тізбесін белгілейді. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға әкеп соқтыратын заңды фактілерді көрсету үшін «негіздер», «себептер», «жағдайлар» сияқты терминдерді қолдануға болатындығын атап өткен жөн. Осы терминдердің әрқайсысы қызметкердің қалауы немесе ортақ келісімнің болмауы салдарынан жұмыстан шығаруға мүмкіндік беретін оқиғаны білдіреді [3].

Еңбек құқығы саласындағы көптеген ғалымдар жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі ірекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзу мәселесін қарастырған. Соңғы жылдары жұмыс берушінің бастамасы негізінде еңбек шартын бұзу және туындаған дауларды шешу мәселесіне Агафонова Г.А., Зверев С.Б., Ломакина Л.А., Миронова А.Н., Черкашина А.В., және басқа да ғалымдар өз үлесін қосқан. Еңбек құқығы туралы ғылымда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздерінің әртүрлі классификациялары бар. Көптеген зерттеуші-ғалымдар, оның ішінде В.И. Егоров және Ю.В. Харитоновна еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың негіздерін үш топқа бөліп қарастырған. Олар: жұмыс берушінің, өндірістің, ұйымның меншік иесінің мүдделерін қамтамасыз ету қажеттілігіне байланысты еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу; Бұл топта, ҚР Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының 1-4) тармақшаларын қарастырамыз. Осы топ бойынша екі негізді байқауға болады. Біріншісі, объективті сипатта болатын және қызметкердің кінәлі немесе заңсыз мінез-құлқынан туындайтын жағдайлармен байланысты. Екінші критерий бойынша, өндірістік қажеттілікке байланысты жұмыстан босатылған жағдайда орын алады. Яғни, оның кәсіпкерлік немесе басқа да өндірістік қызметіне ықпал ететін жағдайлар туындаған немесе анықталған жағдайда жұмыс берушінің мүдделерін қамтамасыз ету қажеттілігін көрсетеді.

Жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу. Жұмыстан шығару жұмыскердің кінәлі әрекеттері салдарынан туындаған жағдайларды қызметкердің еңбек қатынасындағы және кейбір жағдайларда олардан тыс жағдайларда заңсыз және кінәлі мінез-құлқына негізделген заңды фактілермен біріктіріледі.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың басқа жағдайлары [4];

Гашева И.А. жоғарыда көрсетілген негіздерді ұстанады. Ал, Цыпкина И.С. және Цынядйкин Е.П. жұмыс берушінің бастамасы негізінде еңбек шартын бұзуды екі негіз бойынша қарастырған. Олар: жұмыс берушінің бастамасы бойынша барлық санаттағы жұмыскерлерге қолданылатын еңбек шартын бұзудың жалпы негіздері; Жұмыскерлердің белгілі бір санатына қатысты еңбек шартын бұзудың арнайы негіздері.

Сонымен қатар, Цыпкина И.С. және Цынядйкин Е.П. секілді жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың екі негізге бөліп қарастырған келесі зерттеуші-ғалымдар Сучилкина Е.В және Сучилкина А.В.. Бұл зерттеушілер де еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың жалпы және арнайы негіздерге бөліп қарастырған [5].

Демидов Н.В. жұмыскерді жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатудың негіздерін мазмұн ерекшеліктеріне байланысты объективті және субъективті деп жіктеген. Сонымен қатар, Демидовтың пікірінше, жұмыстан шығарудың объективті негіздері жұмыскерді жұмыс берушінің жеке бағалауы салдарынан жұмыстан босату болып есептеледі. Бұл дегеніміз жұмыс берушінің еркі белгілі бір қызметкерді жұмыстан шығаруға емес, ұйымның өндірістік-экономикалық мәселелерін шешуге бағытталған. Субъективті негіз аясында, еңбек шарты бұзылған кезде жұмыс беруші өз бастамасы бойынша қызметкердің кәсіби және жеке қасиеттерін, ұйым үшін бағалауын көздеуді атап айтқан. Жұмыстан шығарудың объективті негіздері бойынша келесі жағдайларды қарастырған, олар: жұмыс беруші – заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші – жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған. Бұл жағдайда жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан шығаруды емес, өндірістік және экономикалық мәселелерді шешуді тырысады. Жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған жағдайда; Ғалымның пікірінше, «осындай жағдайларда жұмыскерлерді босату жұмысты оңтайландыруға және оны қарқынды дамуына бағытталған».

Ал, субъективтік негіздер бойынша, Демидов келесідей тұжырымдарға тоқталады:

– аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген жағдайда;

– жұмыскер дәлелді себептерсіз бірнеше рет еңбек міндеттемесін орындамаған жағдайда жұмыстан босату;

– еңбек қатынастарын бір рет өрескел бұзуға байланысты жұмысты тоқтату;

– ерекше құқықтық мәртебесі бар қызметкерді жұмыстан босату [6].

Осылайша, жұмыскерді жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатудың негіздерінің жіктелуі қазіргі уақытқа дейін өз өзектілігін жоғалтпаған. Бұл жіктелулерге тағы мысал ретінде, Кантер В.В. жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуды екі негіз бойынша қарастырған. Олар: -жұмыскердің кінәсіз әрекеттеріне байланысты; - жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты [7].

Агафонова Г.А. жұмыскердің кінәсінің болуы немесе болмауына байланысты, жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатудың негіздері үш топқа бөлінеді:

1. Жұмыскердің кінәсі болмаған кезде, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;

2. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеті болған жағдайда бұзу;

3. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын жұмыскердің кінәсінің боуына немесе болмауына қарамасынан бұзу [8].

Заңнама бойынша жұмыс берушіге еңбек шартын бұзу құқығы беріледі, бірақ оған міндеттемейді. Сонымен қатар, жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан босатар уақытында, өзінен талап етілетін кейбір кепілдіктерді ескергені жөн. Еңбек нарығы жағдайында еңбек шартын бұзу кезінде пайда болуы мүмкін шығындардан аулақ болу үшін, жұмыс беруші заңды дұрыс қолдана алуы керек. Осылайша, еңбек заңнамасын дұрыс түсіну арқылы туындауы мүмкін аулардың алдын алады деп айта аламыз. Осылайша, аталған заңнама бойынша кез келген ұйым өз қызметкерін жұмыстан босату үшін қандай да бір себептің болуын түсіндіреді. Алайда, көп жағдайларда жұмыскерлер жұмыс беруші шығарған шешіммен келіспей жататынын байқауға болады. Әрине, бұл келіспеушілік үлкен даудың туындауына себеп болады. Жұмыскердің кінәсіз, яғни жұмыс берушінің өз мекемесінің қарқынды дамуы үшін қолданылатын негіздерге түсіндірме жасайтын болсақ, біріншіден Еңбек Кодексінің 52-бабының 1-тармағының 2) тармақшасында көрсетілген штат санының қысқартуына байланысты. Заңгерлердің айтуынша, көп жағдайда жұмыстан шығаруға штат санының қысқаруы себеп болады. Бұл негіз бойынша, қызметкерді жұмыстан босату заңды болып есептеледі. Кез келген ұйымның басшылықтары осы негізді (шешімді) қаржы жағдайы қиындағанда қабылдайды. Штат санының қысқартылған жағдайында еңбек шартын

жұмыс берушінің бұйрығымен, бір жақты тоқтатылады. Алайда, бұл норманың өзіндік ерекшеліктері де бар, яғни жүкті әйелдерге, 3 жасқа дейінгі балалары бар немесе он төрт жасқа дейінгі баланы (18 жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналарға қолданылмайды. Бұл тыйым салу нормасы ҚР Еңбек Кодексінің 53-бабының 2-тармағында көрсетілген. Осылайша, заңгерлер бұл тұжырымдамаға келесідей ұсыныстар береді, яғни кез келген басшылық тарапынан жоғарыда айтылған заң талабы орындалмаған жағдайда, жергілікті Бақылау және әлеуметтік қорғау департаментіне жазбаша шағымдануды қажет екенін түсіндіреді. Екіншіден, белгілі бір компания өз жұмысын тоқтататын болса, сөзсіз жұмыскер жұмыстан босатылады. Осындай жағдай орын алған сәтте, қызметкер басшылықтан басқа жұмыс орнын талап ете алмайды. Еңбек шарты дау-дамайсыз аяқталатын жағдай деп осы норманы айтуға болады. Келесі жағдай, жұмыскер еңбек кодексі нормаларын бұзған кезде орын алады. Осындай жағдайда басшылық жұмыскерді бірден жұмыстан шығара алады. Жұмыс беруші жұмыскерді бірден жұмыстан босату ережелеріне:

- Жұмысқа себепсіз келмеу, (басшылыққа ескертпеу);
- 3 сағаттан аса жұмысқа кешігетін болса;
- Өзі жұмыс жасап жатқан мекеме мүлкіне залал келтіретін болса;
- Компания құпиясын жария ету себептері жатады.

Сонымен қатар, заңгерлер жұмыстан шығаруға тағы бір себеп ретінде, жұмыскердің адамгершілікке жат қылықтар жасауын айтады. Кейбір пікірлер бойынша, ҚР еңбек нормасындағы ережелерге сәйкес, кез келген жұмыс орнының басшылығы өз жұмыскерлерін құлықсыз, адамгершілікке жат қылық танытқаны үшін жұмыстан босата алады. Бұл жағдайлар көбіне тәрбие-оқыту саласымен айналысатын мекемелерде көп кездеседі – балабақшалар, мектеп, мектепінтернаттар. Сондай-ақ, тәртіп бұзған қызметкердің әрекеті міндетті түрде заң бойынша еңбек кітапшасында көрсетіліп, акт толтырылуы керек [9]. Жұмыстан шығаруға келесі заңды себеп, жұмыскердің міндеттерін орындаудан бас тартуы болып есептеледі. Басшылық тарапынан немесе жұмыс жасау барысында өзіне тиесілі міндеттерді қызметкер орындаудан бас тартқан жағдайда оны жұмыстан шығаруға құқылы болып табылады. Сонымен қатар, еңбек заңнамасы бойынша, жұмыс беруші кез келген жағдайда еңбек жағдайын өзгерте алады. Бұл дегеніміз, өзгерте алатын нормалар, жұмыс уақыты, міндеттері және оның төлемдері. Өзгертілуі мүмкін жағдайлар жұмыскерге кемінде екі ай бұрын ескертілуі тиіс. Ал жұмыскер аталған өзгертулермен келіспеген жағдайда немесе талаптарды орындаудан бас тартатын болса, жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан босатуға құқылы.

Қорытынды. Жоғарыда көрсетілген жіктеулерді ҚР еңбек кодексінің түсіндірме кітаптарына енгізуге болады. Осылайша, заң мамандығы бойынша білім алмаған кез келген азаматшаға түсінікті болары сөзсіз. Аталған жіктелулерді қорытындалай келе отандық заңнама бойынша көрсетілген негіздерді 4 бағыт бойынша жіктеуге болады.

– жұмыскердің кінәсіз, яғни жұмыс берушінің өз мекемесінің қарқынды дамуы үшін қолданылатын негіздер;

– еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеті салдарынан бұзу негіздері;

– еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы өзге де негіздері бойынша;

– жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы моральдық қатынастарды ескеретін негіздер.

Бұл жіктелулер бойынша ҚР еңбек заңнамасында көрсетілген келесідей бөлуге болады. Жұмыскердің кінәсіз, яғни жұмыс берушінің өз мекемесінің қарқынды дамуы үшін қолданылатын негіздер еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеті салдарынан бұзу негіздері еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы өзге де негіздері бойынша жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы моральдық қатынастарды ескеретін негіздер: олар ҚР Еңбек Кодексінің 53- бабының 1-4- тармақтары ҚР Еңбек

Кодексінің 53- бабының 8-12, 15, 18, 21-22 және 25- тармақтары ҚР Еңбек Кодексінің 53- бабының 5, 5-1, 7, 19- тармақтары ҚР Еңбек Кодексінің 53-бабының 13-14, 17-тармақтары. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу ҚР Еңбек кодексі 49-бабының 3-тармағында қарастырылған және ҚР Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағы 8-12, 14-18 тармақшаларына сілтеме жасайды. ҚР Еңбек кодексінің 52-бабында жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздерінің тізімі, сондай-ақ осы тізбеден жекелеген негіздер бойынша жұмыскерді жұмыстан шығару тәртібі және басқа да нормалар қарастырылған.

Осылайша, жұмыскерді жұмыстан шығару жұмыскердің еңбек заңнамасында көрсетілген міндеттерін орындаудан босатуды білдіреді. Жұмыскер жұмыстан босатылған жағдайда, еңбек шарты тоқтатылған күннен бастап еңбек міндеттерін орындаудан босатылады. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың негіздерін қосымша екі негіз бойынша да қарастыруға болады. Оларға мысал ретінде, бірінші, жалпы барлық жұмыскерлер үшін, келесі қосымша жұмыскерлердің шектеулі санатына қолданылатын негіздер. Атап айтқанда әр зерттеуші өз зерттеулеріне қарай, бұл жіктеулерді жасаған. Отандық еңбек заңнамасы бойынша еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу негіздері осы уақытқа дейін зерттеушілер мен заңгерлердің назарынан қалмаған құбылыс болып есептеледі. Заңнамада көрсетілген негіздер әрқашан өзгеріп тұратын норма деп есептеуге болады. ҚР кез келген заңнамасының өзгертулер мен толықтырулар енгізуі салдарынан еңбек нормалары да міндетті түрде өзгерістерге ұшырайды.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23 қараша 2015 ж. № 414-V - <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (Жүзінген күн: 01.08.2023).
2. Бурибаев Е.А., Тұрлыханқызы Қ. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзу тәртібі мен тәртіптік жауапкершілік // Қазақстан Республикасы ПМ Алматы академиясының ғылыми еңбектері. – 2022. – №1(70). – с. 10-17 (Жүзінген күн: 01.08.2023).
3. Гашева И.А. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в современном трудовом законодательстве // Право и практика. – 2015. – № 1. – С. 82. (Жүзінген күн: 01.08.2023).
4. Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор: Учебное пособие. М.: КНОРУС, 2007. – С. 320-321. (Жүзінген күн: 01.08.2023).
5. Сучилкина Е.В., Сучилкин А.В. Классификация оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя и признание увольнения незаконным // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. – Т. 1. № 1 (23). – С. 135. (Жүзінген күн: 01.08.2023).
6. Демидов Н.В. Увольнение по инициативе работодателя: Автореферат канд. юрид. наук. Томск, 2009. – С. 17-19. (Жүзінген күн: 01.08.2023).