

**ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ
ТРУДОВОЕ ПРАВО
LABOUR LAW**

МРНТИ:10.63.59

УДК:331.109

Д.Ж. Белхожаева¹, Д.С. Байсымакова¹

¹Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті

ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ БОЙЫНША СОТ ТӘЖІРИБЕСІ

Аңдатпа

Мақалада еңбек дауларын қарау тәжірибесі талданады. Автор қазіргі Қазақстандағы жеке еңбек дауларын құқықтық реттеудің процедуралық және материалдық мәселелерін зерттейді. Зерттеу нәтижелері бойынша жеке нормаларды заңнамалық тұрғыдан белгілеудің жетілмегендігі туралы қорытындыға келеді және тиісті тұжырымдар көрсетілген.

Түйінді сөздер: жұмыскер, жұмыс беруші, еңбек қатынастары, еңбек даулары, еңбек заңнамасы.

Белхожаева Д.Ж. ¹, Байсымакова Д.С. ¹

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Аннотация

В статье анализируется практика рассмотрения трудовых споров. Авторы исследуют процессуальные и материальные проблемы правового регулирования индивидуальных трудовых споров в современном Казахстане. По итогам проведенного исследования сформулирован вывод о несовершенстве законодательного установления отдельных норм и приведены соответствующие предложения.

Ключевые слова: работник, работодатель, трудовые правоотношения, трудовые споры, трудовое законодательство.

D.Zh. Belkhozhayeva¹, D.S. Baisymakova¹

¹Abai Kazakh National Pedagogical University

JUDICIAL PRACTICE ON LABOR DISPUTES

Abstract

The article analyzes the practice of considering labor disputes. The author explores the procedural and material problems of legal regulation of individual labor disputes in modern Kazakhstan. Based on the results of the conducted research, it comes to the conclusion that the legislative establishment of certain norms is imperfect and the corresponding conclusions are indicated.

Keywords: employee, employer, labor relations, labor disputes, labor legislation.

Қазақстанның құқықтық мемлекет ретінде қалыптасуы еңбек заңнамасы мәселелерімен тығыз байланысты, тәуелсіздік кезеңінде Қазақстан еңбек заңнамасы мәселелері бойынша бірқатар реформаларды жүзеге асырды. Осы іс-шаралардың соңғы кезеңі Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы жаңа Еңбек кодексінің (ары қарай – ҚР ЕК) қабылдануы болды [1], оның қабылдануымен еңбек дауларын шешу тәртібі айтарлықтай өзгерді.

Қазіргі қоғамның ең өзекті және күнделікті мәселелерінің бірі – әр азамат, яғни жұмыскер тап болатын еңбек дауларын шешу мәселесі болып табылады. Еңбек міндеттерін атқару кезінде

жұмыскер заңмен тыйым салынбаған барлық тәсілдер мен рәсімдерді пайдалана отырып, өзінің еңбек құқықтарын, бостандықтарын мен заңды мүдделерін қорғауға құқығы заңмен сипатталған.

Қазақстан Республикасының Конституциясының 13-бабында әркімнің өз құқықтары мен бостандықтарын сот арқылы қорғауға құқығы бар [2]. ҚР Конституциясының 24-бабы, ҚР ЕК-нің 1-бабы осы құқықтардың ішінде азаматтардың еңбек ету құқығы болып табылады. Қазіргі қоғам жағдайында еңбек құқықтарын қорғау туралы істер әлеуметтік маңызды болып қала береді және қызметкерлер үшін де, жұмыс берушілер үшін де маңызды емес және әлеуметтік-еңбек даулары санатына жататын азаматтық істер арасында маңызды орын алады. Бұл ретте, ҚР Конституциясында және еңбек заңнамасында жұмыскердің жеке және ұжымдық еңбек дауларын заңда белгіленген тәсілдерді пайдалана отырып, ереуіл жасау құқығын қоса алғанда, оларды шешу құқығы танылады.

Жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы жеке еңбек дауын қарау еңбек заңнамасында белгіленген, ал ұжымдық еңбек дауларын шешу тәртібінде көзделген. Еңбек дауы - Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер), оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болғандар арасындағы келіспеушіліктер [1].

Келіспеушілік – бұл өзара әрекеттесетін тараптардың жағдайды әртүрлі бағалауы. Еңбек дауының себебі, әдетте, еңбек құқық бұзушылықтары немесе кейбір жағдайларда құқық бұзушылықтың болуы туралы адал қате түсінік болып табылады.

Еңбек дауының себептерін объективті бағалау үшін оның пайда болуы мен дамуының табиғатын түсіну керек. Еңбек дауының пайда болуы мен дамуының табиғаты келесі сатыларда көрінеді: алдымен даудың түпкі себебі пайда болады, бұл еңбек құқық бұзушылығы немесе құқық бұзушылық туралы адал қате түсінік; еңбек шарты тараптарының қалыптасқан жағдайды әртүрлі бағалауы, яғни келіспеушіліктердің туындауы; нәтиже бермейтін келіссөздер немесе өзара консультациялар арқылы туындаған келіспеушіліктерді дербес шешуге әрекет жасау; келіспеушіліктердің мәні туралы өтінішті жұмыс берушіге немесе құзыретті юрисдикциялық органға шешу мақсатында жіберу. Дәл осы кезеңде еңбек дауы туындайды; дауды мәні бойынша шешу, шешім шығару; қабылданған шешімге шағымдануға болады (міндетті емес кезең); қабылданған шешімді орындау.

Еңбек дауында заң шығарушы бұл реттелмеген келіспеушіліктер болып табылатын маңызды сәтті айқындайды. Орыс тілінің сөздігіне сәйкес келіспеушілік – бұл пікірлерге, көзқарастарға, мүдделерге сәйкес келмеу салдарынан келісімнің болмауы; қайшылық, сәйкессіздік [3, 25 б.]. Осылайша, келіспеушіліктерді жою үшін жанжал тараптары өзара келіссөздер жүргізе алады, ал егер осы тәсілмен келіспеушіліктер жойылмаса, егер тараптардың бірі туындаған жанжалды шешу үшін арнайы белгіленген тәртіппен жұмыс берушіге (жұмыскерге) немесе белгілі бір өкілеттіктер (юрисдикция) берілген арнайы мекемеге (органға) жүгінсе, жанжал еңбек дауына айналады.

Жұмыскер мен жұмыс беруші жеке даулардағы келіспеушілік субъектілері болып табылады, бірақ жұмыс беруші осындай шарт жасасудан бас тартқан жағдайда жұмыс берушімен еңбек шартын жасасуға ниет білдірген азамат жеке дау субъектісі бола алатынын ескерген жөн. Жұмыс берушіге немесе оның өкіліне қарсы тұрған ұжымдық еңбек дауларының субъектісі еңбек ұжымы немесе еңбек жағдайларын (жалақыны қоса алғанда) белгілеуге және өзгертуге, ұжымдық шарттарды, келісімдерді жасасуға, өзгертуге және орындауға қатысты талаптарды мәлімдейтін, сондай-ақ жұмыс берушінің еңбек құқығы нормалары бар актілерді қабылдау кезінде қызметкерлердің сайланбалы өкілді органының пікірін ескеруден бас тартуына байланысты жұмыскерлердің өкілдері болып табылады [4].

Талап қою сипатындағы дауларға нормативтік актілерді, шарттарды, еңбек туралы келісімдерді қолдануға байланысты туындайтын келіспеушіліктер жатады. Оларды шешу барысында қызметкер белгілі бір құқықты қалпына келтіруге немесе тануға ұмтылады, яғни талап қояды. Талап қою сипатындағы даулар, әдетте, жеке. Талап қою сипатындағы жеке еңбек дауларын еңбек даулары жөніндегі комиссиялар, соттар, жоғары тұрған органдар қарайды, сондықтан

юрисдикция тұрғысынан талқылаудың үш түрі бөлінеді. Тәуекел емес сипаттағы дауларға қолданыстағы еңбек жағдайларын өзгертуге немесе жаңа еңбек жағдайларын белгілеуге байланысты туындайтын келіспеушіліктер жатады. Ұжымдық еңбек даулары әрдайым қауіпті емес, сондықтан арнайы процедуралық түрде шешіледі.

Соттар қараған еңбек дауларының саны және даулы еңбек қатынастарының сипаты туралы ресми сот статистикасының деректері негізінде көруге болады. Қазақстанда еңбек қатынастарынан туындайтын істерді, әдетте, жалпы юрисдикция соттары қарайды.

Қазақстан Республикасы Азаматтық процестік кодексі (ары қарай – ҚР АПК) 23-б. 2-т. сәйкес, азаматтық, отбасылық, еңбек, тұрғын үй, қаржы, шаруашылық, жер қатынастарынан және басқа да құқықтық қатынастардан туындайтын даулар бойынша талап қою ісін жүргізудің азаматтық істері соттардың ведомстволығына жатады [5].

Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасына сәйкес, жұмыс беруші мен микрокәсіпкерлік субъектінің, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымның жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды. Осы Кодексте айқындалған тәртіппен жеке еңбек дауларын қарау үшін келісу комиссиясын құру туралы талап еңбегі Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен реттелетін жұмыскерлердің жекелеген санаттарына, оның ішінде әскери қызметте тұратын жұмыскерлерге, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне, мемлекеттік қызметшілерге қолданылмайды [1].

Қазіргі уақытта 2021 жылдың қорытындысы бойынша соттарда істерді қарау статистикасы қол жетімді, 2021 жылы бірінші сатыдағы соттары 17 238 555 азаматтық істі қарады. Оның ішінде еңбек қатынастарынан туындайтын істер - 431 989, бұл 2020 жылға қарағанда 34%-ға аз (581 411). 2021 жылы 235 мың еңбек заңнамасын бұзушылық анықталды, олардың көпшілігі еңбекті қорғау саласына жатады [6].

Барлық еңбек даулары мынадай санаттарға бөлінеді: дауласушы субъект бойынша (жеке және ұжымдық); даудың сипаты бойынша (еңбек заңнамасының нормаларын қолдану туралы; еңбектің жаңа жағдайларын белгілеу немесе қолданыстағыларын өзгерту туралы); дауласушы құқықтық қатынастардың түрі бойынша (еңбек құқығы нысанасына кіретін құқықтық қатынастардың әрқайсысының мазмұны бойынша). Заңнамалық немесе нормативтік нормаларды бұзуға немесе қолданбауға байланысты құқық туралы еңбек дауларын үш негізгі топқа бөлуге болады: а) еңбек шарттары мен еңбек жағдайларына қатысты заңнамалық міндеттемелерді сақтамау (мысалы, жалақының ең төменгі мөлшері және т.б.); б) қызметкерлердің бірлесу бостандығына құқығына қатысты құқықтық нормаларды бұзу (мысалы, кәсіподаққа мүшелік немесе оның қызметіне қатысу себебінен жұмыстан шығару); және в) қызметкерді әртүрлі белгілері бойынша кемсіту.

Еңбек дауларының маңызды белгісі - олардың пәні болып табылады. Даудың мәні жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу тәсілдерінде анықталады.

Еңбек дауларын талдай отырып, сіз мыналарды көре аласыз:

1) барлық еңбек дауларының 1/3-тен астамы сотқа жүгіну үшін жұмыскердің мерзімін өткізіп алуы негізінде ғана талап қоюдан бас тартумен аяқталады;

2) істерді қарау мерзімдерінің сақталмауы. Еңбек дауларын тәжірибесінде қараудың нақты мерзімдері заңда белгіленгеннен асады. Сот статистикасы деректерінде еңбек даулары бөлінбеген, олар бойынша қысқартылған қарау мерзімдері белгіленген. Практикалық жұмыс тәжірибесі мен сарапшылармен сұхбаттан еңбек даулары бойынша мерзімдер барлық жерде бұзылады, кейде істер бір жыл, тіпті бірнеше жыл бойы қаралады деп айтуға болады [7, 35 б.];

2) жұмыскер, еңбек қатынастарының әрқашан әлсіз жағы. Осыған байланысты, ресми теңдік жоқ, демек, процессуалдық теңдік болмауы керек. Заңнамалық деңгейде қызметкер үшін

процедуралық кепілдікті көрсету қажет. Мысалы, ол сотқа жазбаша дәлелдемелерді ұсынуға қиындықтарға тап болуы мүмкін;

3) еңбек даулары бойынша моральдық зиян үшін өндіріп алынатын өтемақылардың төмен мөлшері, моральдық зиянды өтеудің орташа мөлшері 50 мыңнан 300 мың теңгеге дейін болды;

4) бітімгершілік келісім жасасу және дауларды бейбіт жолмен реттеудің өзге де нысандары шарты іс жүзінде пайдаланылмайды.

Моральдық зиянды өтеу мөлшері бірнеше жолмен анықталуы мүмкін:

а) тараптардың өзара, оның ішінде сотқа дейінгі тәртіппен немесе сотта бітімгершілік келісім жасасу арқылы немесе моральдық зиян келтіргенге дейін, мысалы, еңбек шартында тиісті ережені бекіту арқылы;

б) сот тәртібімен - іс материалдарына ұсынылған дәлелдемелерді бағалау негізінде сот жүргізеді.

Көптеген жағдайларда іс жүзінде моральдық зиянды өтеу сот тәртібімен жүзеге асырылады, жалақыны өндіріп алу туралы көптеген істер. Мәселен, мысалы, 2021 жылы аудандық соттарына төленбеген жалақыны өндіріп алу туралы 497 850 талап арыз түсті. Талап арыздардың 4,08%-ы қаралмаған өтініш берушіге қайтарылды. Төленбеген жалақыны өндіріп алу туралы даулар бойынша талап-арыз талаптарын қанағаттандырудың 97,44% пайызы, 6,19% талап-арыз талаптарын ішінара қанағаттандыруға келеді. 2,56% шағымды қараудан бас тарту [6].

Бұл тұжырым мынадай қорытындылар жасауға болады:

1) еңбек және онымен байланысты қатынастардан туындайтын дауларды қарау үшін мамандандырылған еңбек соттары қажет;

2) еңбек дауларын өркениетті шешудің рөлін күшейту. Сонымен, қазіргі уақытта медиация дауларды шешудің тиімді әдістерінің бірі болып табылады, бұл туындаған жанжалды жедел, сапалы және айтарлықтай қаржылық шығындарсыз шешуге мүмкіндік береді. Бұл үшін құқық қолдану тәжірибесінде неғұрлым кеңінен пайдалану үшін құқықтың материалдық және процесстік нормаларын жетілдіру қажет;

3) жұмыскер де, жұмыс беруші де сотқа жүгінудің жалпы мерзімін белгілеу қажет;

4) соттар өндіріп алатын моральдық зиянды өтеу сомасының мөлшеріне көзқарасты өзгерту;

5) тегін заң көмегін көрсету мүмкіндігін кеңейту және оның қолданыстағы заңнама нормаларына сәйкестігін жақсарту.

Алғыс.

Зерттеуді Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Ғылым комитеті қаржыландырады (№ АР09259109 грант).

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1 *Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы ҚРЗ // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (Өтініш берген күн: 22.02.2022 ж.)*

2 *Қазақстан Республикасының Конституциясы 1995 жылғы 30 тамыздағы // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000> (Өтініш берген күн: 22.02.2022 ж.)*

3 *Колесникова Е.А. О некоторых спорных вопросах процессуального разрешения индивидуальных трудовых споров // Арбитражный и гражданский процесс. – 2019. - №11. – С.25-31.*

4 *Хамзина Ж.А. Трудовые споры: правовая конструкция для рассмотрения // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31823326&pos=6;-108#pos=6;-108*

5 *Қазақстан Республикасының Азаматтық процесстік кодексі 2014 жылғы*

6 *Отчет о работе судов общей юрисдикции о рассмотрении гражданских, административных дел по первой инстанции за 2020/2021 гг.*

7 *Хамзина Ж.А., Хамзин А.Ш. Сот арқылы әлеуметтік еңбек дауларын қарау туралы // Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршысы, 2021. - №2(64). – Б.30-38.*