

МРНТИ:10.63.59

УДК:331.109

Қ.Тұрлыханқызы¹

¹Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті

ЖҰМЫСКЕР ЕҢБЕК МІНДЕТТЕРІН КІНӘЛІ ТҮРДЕ БҰЗУЫНА БАЙЛАНЫСТЫ ЖҰМЫСТАН БОСАТУ ТУРАЛЫ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН СОТТА ҚАРАУ

Аңдатпа

Мақалада жұмыскерді еңбек міндеттерін кінәлі әрекеттеріне байланысты бұзғандықтан еңбек шартын бұзудағы істі қарау, жұмыстан босату ерекшеліктерін айқындау және сот практикасында талдау заңдылықты сақтауға және соттардың құқық нормаларын біркелкі қолдану қарастырылған. Бүгінгі күні Қазақстан Республикасында еңбек дауларын құқықтық реттеу еңбек қатынастары саласында өзекті мәселелердің бірі болып табылады. Сонымен, біздің еліміздегі еңбек дауларын шешу тәртібі жұмыскерлердің еңбек құқығын заң арқылы сотта қарау, қорғаудың маңызды тәсілдері туралы айтылған.

Түйін сөздер: еңбек, еңбек дауы, жұмыскер, жұмыс беруші, сот, еңбекті қорғау, еңбек құқығы.

K.Turlykhanqyzy¹

¹*Abai Kazakh National Pedagogical University*

CONSIDERATION OF LABOR DISPUTES ON DISMISSAL IN COURT IN CONNECTION WITH A GUILTY VIOLATION OF OFFICIAL DUTIES BY AN EMPLOYEE

Abstract

The article provides for the consideration of cases on termination of employment contracts for violation of the employee's labor duties in connection with criminal acts, the definition of the features of dismissal and the analysis of judicial practice, compliance with the law and uniform application of the law. Today, the legal settlement of labor disputes in the Republic of Kazakhstan is one of the most pressing issues in the field of labor relations. Thus, the procedure for resolving labor disputes in our country is an important way to protect the labor rights of workers in court.

Keywords: labor, labor dispute, employee, employer, court, labor protection, labor law.

Турлыханқызы К.¹

¹*Казахский национальный педагогический университет им. Абая*

РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ОБ УВОЛЬНЕНИИ В СУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ В СВЯЗИ С ВИНОВНЫМ НАРУШЕНИЕМ РАБОТНИКОМ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Аннотация

В статье рассмотрен вопрос по делам о расторжении трудовых договоров за нарушение трудовых обязанностей работника в связи с преступными действиями, определение особенностей увольнения и анализ судебной практики, соблюдение законности и единообразное применение закона. На сегодняшний день правовое урегулирование трудовых споров в Республике Казахстан является одним из наиболее актуальных вопросов в сфере трудовых отношений. Таким образом, порядок разрешения трудовых споров в нашей стране является важным способом защиты трудовых прав работников в судебном порядке.

Ключевые слова: труд, трудовой спор, работник, работодатель, суд, охрана труда, трудовое право.

Қазақстан Республикасында жеке және ұжымдық еңбек дауларының пайда болуы, біріншіден, өнеркәсіптің қалыптасуымен, жалдамалы еңбектің пайда болуымен, екіншіден, жұмыс берушілер мен жалдамалы жұмыскерлердің өз мүдделерінің қарама-қайшылығын түсінумен және үшіншіден, олардың қолданыстағы еңбек туралы заңнамасында белгілеуімен байланысты болды. 1995 жылғы 30 тамызда республикалық референдумда қабылданған Қазақстан Республикасының Конституциясы еңбек құқығының қайнар көздерінің арасында жоғары заңдық күші бар негізгі заң болып табылады [3], сонымен қатар, еңбек құқығы жүйенің негізгі ережелерін белгілейтін және құқықтың барлық салаларына, оның ішінде еңбек құқығына тән бастапқы бастауларды бекітетін тікелей іс-қимыл құжаты болып табылады.

Қазақстанда еңбек қатынастары ҚР Еңбек кодексінің ережелерімен ғана емес, сонымен қатар арнайы заңнамалық актілермен мемлекеттік қызмет туралы, құқық қорғау қызметі туралы және т.б. заңдармен реттеледі. Еңбек дауларын сотта қарау тәртібі Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексінде және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде айқындалады. Сонымен қатар, Жоғарғы соттың 2017 жылғы 19 қазандағы № 9 нормативтік қаулысы қолданылады. Еңбек дауларын қарау барысында, соттар еңбек қатынастары мен азаматтық-құқықтық қатынастарды айыра білу керек. Еңбек қатынастарының сипаты дегеніміз - жұмыскер белгілі бір кәсіп, біліктілік, белгілі бір лауазымда ішкі тәртіп ережелеріне сәйкес белгілі бір жұмысты орындайтын жағдай, ал жұмыс беруші жұмыскерге жалақы төлейді және еңбек заңнамасында белгіленген еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді.

Соттар бұзылған еңбек құқықтарын қалыпына келтіріп қана қоймай, сондай-ақ осындай бұзушылыққа әкеп соққан себептер мен жағдайларды анықтайды және болашақта бұзушылықты жою және алдын алу бойынша профилактикалық жұмыстар жүргізеді. Сот мемлекеттік органдардың, қоғамдық ұйымдар мен лауазымды адамдардың атына заңнаманы бұзуын жою керектігі туралы, еңбек заңнамасының бұзылуына әкеп соғатын себептер мен жағдайларды жою туралы арнайы қаулы шығаруы мүмкін. Қазақстан Республикасының тәуелсіз және құқықтық мемлекет ретінде қалыптасу барысында еңбек заңнамасының хронологиялық даму кезеңдеріне талдау жасай отырып, оның жетістіктері мен кемшіліктерін анықтап, құқық қолдану практикасының жай-күйіні сәйкес қабылданған заңдардың қабылдану деңгейі мен өңделуіне қатысты талдау жасау болып табылады. Қазақстан Республикасы Конституциясы кез-келген адам мен азаматтың құқықтары мен заңды мүдделерін сотта қорғалу қағидасын бекітті. Конституцияның 13-бабының 2-тармағына сәйкес «...әркімнің өз құқықтары мен бостандықтарының сот арқылы қорғауына құқығы бар...» [3]. Сонымен қатар, ҚР Конституциясының 76-бабының 1-тармағында «...сот билігі Қазақстан Республикасы атынан жүзеге асырылады және өзіне азаматтар мен ұйымдардың құқықтары, бостандықтары мен заңды мүдделерін қорғауды, Республиканың Конституциясының, заңдарының, өзге де нормативтік құқықтық актілерінің, халықаралық шарттарының орындалуын қамтамасыз ететуді мақсат етіп қояды» [3]. Бұл жағдайда да еңбек құқықтарын соттық қорғау еңбек құқықтарын қорғаудың негізгі тәсілдердің бірі болмақ.

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.

Еңбек құқықтарын қорғау кезінде туындаған еңбек даулары азаматтық сот ісін жүргізу тәртібімен қаралып, жалпы юрисдикциялық соттардың соттылығына жатады. 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. [1]

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. 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 дауларының сотқа ведомстволығы ҚР Еңбек кодексінің 159 және 164-баптары айқындалған. Алайда ҚР Еңбек кодексінің 159-бабының 1-тармағы жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайтындығын ескеру қажет [4]. 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. Келісу комиссиясына жүгінгендігі туралы дәлелдемелер болмаған жағдайда сот талап арызды қайтару туралы ұйғарым шығарып, жұмыс орны бойынша келісу комиссиясына өтінішпен жүгінуге қажеттілігін түсіндіреді.

Заң шығарушы соттармен қаралатын жеке еңбек дауларының екі тобын қарастырады:

- 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 Еңбек кодексінің 160-бабында көзделген мерзімде ЕДКК шешім шығармай, жұмыскер сотқа жүгінген даулар жатады [4].

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 [4]. Бүгінгі күні Қазақстан Республикасында еңбек дауларын құқықтық реттеу еңбек қатынастары саласында өзекті мәселелердің бірі болып табылады. Сонымен, біздің еліміздегі заңмен белгіленген еңбек дауларын шешу тәртібі жұмыскерлердің еңбек құқығының қорғаудың басты құралдарының бірі болып табылады. Қазақстан Республикасының Конституциясының 13-бабының 2-тармағына сәйкес әркімнің өз құқықтары мен бостандықтарын сот арқылы қорғалуына құқығы бар. Жеке және ұжымдық еңбек дауларын қарауды реттейтін аса маңызды нормативтік құқықтық актілерінің қатарына Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі кіреді.

Қазақстан Республикасында еңбек кодексі екі мәрте қабылданған болатын. Оның алғашқысы 2007 жылы 15 мамырында Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің қабылдануымен белгіленеді, аталған кодекс өз күшін жойып, оның орнына екінші мәрте 2015 жылғы 23 қарашасында жаңа ҚР ЕК қабылданған еді. 2007 жылдың 15 мамырында қабылданған ҚР Еңбек кодексінің күшіне енуімен Қазақстан Халықаралық Еңбек Ұйымының талаптарын ескере отырып, қабылданған заманауи нормативтік құқықтық актіге ие болды. Бірақ, мойындауымыз керек, 2007 жылғы жаңа ҚР ЕК қабылдануы еңбек қатынастарын реттеуде өз бетінше барлық

мәселелерді шешті деп айтуға болмайды. Сол кездегі салыстырмалы түрде алғаш қабылданған кодекске үнемі өзгерістер мен толықтырулар енгізу процестері және олар алпыстан астам болған мұны растағаны анық.

Қазақстан Республикасының 2007 жылғы Еңбек кодексінде алғаш рет жеке және ұжымдық еңбек дауларын қараудың жекелеген тәртібі белгіленді. Жеке еңбек дауларын тараптардың өтініші бойынша келісім комиссияларында немесе тікелей сотқа жүгіне алатын болды. Заңда ұжымдық еңбек дауларын қараудың сотқа дейінгі тәртібі, оның ішінде медиациялық рәсімдер белгіленді. Аталған заң еңбек қатынастарын толыққанды жауап бере алмады. Заңға жыл сайынғы еңгізілген көптеген өзгерістер мен толықтырулар жаңа заңның қабылдануының қажеттілігінің дәлелі бола білді. Сондықтан да, Қазақстан Республикасы Парламентінің жаңа еңбек заңнамасын дайындау, құқықтың басқа салаларының (бюджеттік, салық және т.б.) әдістерін қолдануымен кешенді көзқарас негізінде құқықтық реттеуді онтайландыру міндеті тұрды. [5]

2016 жылдың 1 қаңтарынан бастап заңды күшіне енген ҚР жаңа Еңбек кодексінің ерекшелігі жеке еңбек дауларын қарау және шешу барысына біршама өзгерістер енгізді. Жеке еңбек дауларын міндетті түрде келісу комиссияларында қаралатындығы және ол сотқа дейінгі міндетті саты болып табылды. Заңның тағы бір ерекшелігі келісу комиссиясын құру жұмыс берушінің негізгі міндеттеріне кіргізді. Және де жеке еңбек даулары бойынша келісу комиссияларына жүгінбейтін субъектілердің де тізімін енгізді.

Қазақстанда заңды күшіне 2016 жылдың 1 қаңтарында енген ҚР Еңбек кодексі, жеке еңбек дауларын қарау тәртібін өзгертті. Бұрын жеке еңбек даулары келісу комиссияларында немесе сотпен қаралатын. Келісу комиссиясы, егер тарап келісу комиссиясына жүгінуге ниет білдірсе, еңбек дауы тарапының өтініші бойынша дауды қарайды. Енді заңмен жеке еңбек даудың келісу комиссиясымен қарауы міндетті болып табылады. Яғни бұрын жұмыскер жеке еңбек дауы бойынша я келісу комиссиясына немесе сотқа жүгіну құқылы болса, қазіргі таңда ол міндетке айналды. Келісім комиссиясы ҚР заңнамасымен көзделген татуластыру комиссиясы сияқты ұйымдарда, оның филиалдарында және өкілдіктерінде жұмыс берушімен жұмыскерлердің өкілдерінің саны тепе тең негізде құрылатын тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады. Қазіргі уақытта келісу комиссиясы жеке еңбек даулардың барлық категориясын шешуге құқығы бар жеке еңбек дауларын реттеу үшін міндетті сотқа дейінгі орган болып табылады. Комиссиядағы даулардың қарау мерзімі – 15 жұмыс күн құрайды [4]. Осылайша, 2020 жылдың 7 шілдесінде ҚР Еңбек кодексіне өзгертулер мен толықтыру ретінде жеке еңбек дауларын қарау тәртібі енгізілді. Атап айтатын болсақ ҚР ЕК 159-бабының 1-тармағына жұмыс берушілер 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 даулары - келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды.

Қорыта келгенде қазіргі уақытта сот арқылы қорғау адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын кепілдендірудің барлық механизмінде азаматтардың құқықтарын қорғаудың негізгі әдісі болып табылады. Алайда, азаматтардың құқықтарын қорғау соттарының практикалық қызметі барысында қорғаудың тиімділігін төмендетіп қана қоймай, азаматтардың сот жүйесіне деген сенімін алдын-ала анықтайтын көптеген проблемалар туындайтыны ешкімге құпия емес. Осыған байланысты нақты істерді қарау және шешу барысында іс жүзінде туындайтын кейбір проблемаларды қарау қажет. Бұл тұжырымның неғұрлым егжей-тегжейлі негіздемесі осы жұмыстың келесі тармақтарында қамтылған. Қазіргі таңда тәрбие адам тұлғасын жан-жақты дамытуға, олардың қадір-қасиетін білу адам құқықтары мен негізгі бостандықтарын құрметтеуді күшейтуі керек. «Адамның қадір-қасиеті» идеясы ұлттық және халықаралық конституцияларда ірге тасы мәртебесіне ие заң. Оның адам құқықтарының әмбебап негізі ретіндегі символизмі жоқтығымен абсурдпен үйлеседі нақты анықтау. Абыроймен қамтамасыз

ету барлық дерлік адамдардың қалауы сияқты. [2] Бірақ бұл дәлдіктің жетіспеушілігі көбінесе судьялардың өздерінің моральдық нормаларын белгілеуіне әкеледі құқықтары үшін бәсекелес талаптармен бетпе-бет келуде, олардың әрқайсысында адам қадір-қасиетін бұзудың орынды жағдайы бар. 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.

Бұл зерттеуді Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Ғылым комитеті қаржыландырды (Грант № АР09259109).

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

- 1. Дүйсенбаев Г. Трудовые споры: как работает согласительная комиссия <https://www.zakon.kz/4842317-trudovye-spory-kak-rabotaet.html> (Өтініш берген күн: 28.02.2022 ж.)*
- 2. Хамзина Ж.А., Бурибаев Е.А. Достоинство человеческой личности как высшая ценность, на которой основано право на социальное обеспечение ISSN 1810-8636 // Казахский национальный педагогический университет имени Абая ВЕСТНИК Серия «Юриспруденция». - No1(63), 2021*
- 3. Қазақстан Республикасының Конституциясы 1995 жылы 30 тамызда Республикалық референдумда қабылданған. [http://adilet.zan.kz/kaz/docs/ K950001000](http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000) (Өтініш берген күн: 28.02.2022 ж.)*
- 4. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қараша № 414-V ҚРЗ. // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (Өтініш берген күн: 28.02.2022 ж.)*
- 5. Еңбек даулары бойынша азаматтық іс № 6001-18-00-3гп/418*