

**АЗАМАТТЫҚ ҚҰҚЫҚ ЖӘНЕ ПРОЦЕСС.
ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ. БІЛІМ БЕРУ ҚҰҚЫҒЫ**

**ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО И ПРОЦЕСС. ТРУДОВОЕ ПРАВО.
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРАВО**

**CIVIL LAW AND PROCESS. LABOR LAW.
EDUCATIONAL LAW**

ҒТАХР 10.63.01
ӘОЖ 349.22

10.51889/2959-6181.2025.80.2.007

Ж.А. Хамзина¹ , Қ. Тұрлыханқызы^{1*} 

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті
e-mail: kuralay_turlykhan@mail.ru; mmmmp13@mail.ru

**ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫН РЕФОРМАЛАУ:
ЕҢБЕК ШАРТЫН БҰЗУ ЖӘНЕ ТӘРТІПТІК
ЖАУАПКЕРШІЛІК ИНСТИТУТТАРЫН ЖЕТІЛДІРУ**

Аңдатпа

Бұл зерттеу Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында еңбек шартын бұзу мен тәртіптік жауапкершілікке қатысты нормалардың мазмұны мен құқықтық табиғатын ашуға, оларды теориялық және практикалық тұрғыдан жан-жақты талдауға бағытталған. Зерттеудің мақсаты – еңбек шартын бұзу және тәртіптік жаза қолдану мәселелерін теориялық және практикалық тұрғыдан талдау арқылы қолданыстағы заңнама мен құқық қолдану тәжірибесіндегі олқылықтарды, формализмді және жүйесіздікті анықтау. Зерттеу барысында еңбек қатынастары субъектілерінің құқықтары мен міндеттерін қорғау, еңбек дауларын тиімді реттеу тетіктері және тәртіптік жаза қолдану рәсімдеріндегі процессуалдық кепілдіктердің сақталу деңгейі сарапталады. еңбек шартын бұзу негіздері мен тәртібі, тәртіптік жауапкершілікке тартудың құқықтық тетіктері, олардың жұмыс беруші мен жұмыскердің құқықтық жағдайына әсері ғылыми талдауға түседі. Сонымен қатар, Еңбек кодексінің тиісті нормаларына жүргізілген терең құқықтық сараптама еңбек қатынастарын құқықтық реттеу саласында әлі де жетілдіруді қажет ететін бірқатар аспектілер бар екенін көрсетеді. Атап айтқанда, заңнамадағы нақты құқықтық олқылықтар мен екіұшты тұжырымдар, сондай-ақ құқық қолдану тәжірибесіндегі бірізділіктің болмауы еңбек дауларының әділ әрі тиімді шешілуіне кедергі келтіретіні анықталады. Зерттеу нәтижелері қазіргі кезеңде еңбек құқықтары мен еңбек қатынастарын реттеудің тиімділігін арттыруда маңызды рөл атқарады.

Түйін сөздер: жұмыскер, жұмыс беруші, еңбек шарты, еңбек заңнамасы, тәртіптік жауапкершілік, еңбек қызметі, еңбек құқығы, еңбек қатынастары.

Zh.A. Khamzina¹, K.Turlykhankyzy^{1*}

¹ Abai Kazakh National Pedagogical University

LABOR LAW REFORM: TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT AND IMPROVEMENT OF INSTITUTIONS OF DISCIPLINARY RESPONSIBILITY

Abstract

This study is aimed at revealing the content and legal nature of the norms concerning the termination of an employment contract and disciplinary liability in the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, a comprehensive analysis of them from a theoretical and practical point of view. The purpose of the study is to identify gaps, formalism and haphazardness in current legislation and law enforcement practice through a theoretical and practical analysis of the issues of termination of an employment contract and the imposition of disciplinary penalties. The study will analyze the protection of the rights and obligations of subjects of labor relations, mechanisms for the effective settlement of labor disputes and the level of compliance with procedural guarantees in disciplinary proceedings. The grounds and procedure for termination of an employment contract, the legal mechanisms for bringing disciplinary responsibility, and their impact on the legal status of the employer and employee are subject to scientific analysis. In addition, an in-depth legal examination of the relevant norms of the Labor Code shows that there are a number of aspects in the field of legal regulation of labor relations that still need to be improved. In particular, it turns out that specific legal gaps and ambiguous formulations in legislation, as well as lack of consistency in law enforcement practice, hinder the fair and effective resolution of labor disputes. The results of the study play an important role in improving the effectiveness of regulation of labor rights and labor relations at the present stage.

Keywords: employee, employer, employment contract, labor legislation, disciplinary liability, labor activity, labor law, labor relations.

Ж.А. Хамзина¹, Қ.Тұрлыханқызы^{1*}

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая

РЕФОРМА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТИТУТОВ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Аннотация

Данное исследование направлено на раскрытие содержания и правовой природы норм, касающихся расторжения трудового договора и дисциплинарной ответственности в трудовом законодательстве Республики Казахстан, всесторонний анализ их с теоретической и практической точек зрения. Цель исследования - выявить пробелы, формализм и бессистемность в действующем законодательстве и правоприменительной практике путем теоретического и практического анализа вопросов расторжения трудового договора и наложения дисциплинарных взысканий. В ходе исследования будет проанализирована защита прав и обязанностей субъектов трудовых отношений, механизмы эффективного урегулирования трудовых споров и уровень соблюдения процессуальных гарантий в процедурах наложения дисциплинарных взысканий. основания и порядок расторжения трудового договора, правовые механизмы привлечения к дисциплинарной ответственности, их влияние на правовое положение работодателя и работника подлежат научному анализу. Кроме того, проведенная глубокая правовая экспертиза соответствующих норм Трудового кодекса показывает, что в сфере правового регулирования трудовых отношений существует

ряд аспектов, которые еще нуждаются в совершенствовании. В частности, выясняется, что конкретные правовые пробелы и неоднозначные формулировки в законодательстве, а также отсутствие последовательности в правоприменительной практике препятствуют справедливому и эффективному разрешению трудовых споров. Результаты исследования играют важную роль в повышении эффективности регулирования трудовых прав и трудовых отношений на современном этапе.

Ключевые слова: работник, работодатель, трудовой договор, трудовое законодательство, дисциплинарная ответственность, трудовая деятельность, трудовое право, трудовые отношения.

Негізгі ережелер

Еңбек тәртібі тараптар арасындағы құқықтық нормалармен реттелетін бағыныстылықты көрсететін еңбек қатынастарын реттеудің императивті сипатын қамтиды. Еңбек құқығында бұл жұмыскерлердің жұмыс беруші алдындағы тәртіптік жауапкершілігін білдіреді және мұндай шараларды қолдану көбінесе жұмыс берушінің қалауына байланысты. Бұл зерттеуде жұмыссыздықтың Қазақстандағы еңбек тәртібін сақтау тетігі ретіндегі рөлі қарастырылады, тәуелсіздік алған сәттен бастап жұмыссыздық деңгейі мен еңбек заңнамасының реформалары арасындағы өзара байланыс талданады. Онда тәртіптік практикаға байланысты еңбек заңнамасын дамытудың негізгі кезеңдері көрсетілген.

Kіріспе

Қазақстанның еңбек заңнамасында шешілуі қажет бірқатар парадокстар мен проблемалар бар. Еңбек қатынастарын реттеудегі және заңнаманың сақталуын қамтамасыз етудегі негізгі мәселе кінәлі жұмыскерлерге жауапкершілікті қолдану болып табылады. Қазіргі Қазақстандық еңбек заңнамасында парадоксалды жағдай қалыптасты: жұмыс берушілердің мүдделерін белсенді ілгерілету нәтижесінде жұмыскерлер еңбек қатынастары жүйесіндегі осал жаққа айналды. Қолданыстағы құқықтық нормаларға сәйкес жұмыскерлер тәртіптік, материалдық, әкімшілік және қылмыстық жауапкершіліктің барлық түрлерін атқаруға міндетті. Бұл олардың еңбек қатынастары шеңберінде төрт түрлі қысымға ұшырау ықтималдығын арттырады.

Еңбек қатынастары заңды теңдіктен басталса, бұзушылықтар тепе-теңдікті бұзады, бұл жұмыс берушіге тәртіптік жаза қолдануға мүмкіндік береді. Тарихи тұрғыдан алғанда, еңбек заңнамасы жұмыскерларды қанаудан қорғауға бағытталған, сондықтан заңсыз мінез-құлық пен тәртіптік шаралар арасындағы пропорционалдылықты қамтамасыз ету және тиісті процедураны қатаң сақтау өте маңызды болды.

Тәртіптік жауапкершілік институты еңбек құқығының маңызды құрамдас бөлігі болып табылады және оның дамуымен, қолдану тетіктерімен тығыз байланысты. Қазіргі кезеңде тәртіптік жауапкершілік институтын, оның ішінде тәртіптік жазаларды реформалау қажеттілігі өзекті мәселеге айналууда.

Тәртіптік жауапкершілік жұмыс орнындағы тәртіпті сақтауға және еңбек өнімділігін арттыруға ықпал етеді. Еңбек нарығының стандартты теориясы жұмыссыздықты дамыған елдердегі тәртіптік механизм ретінде қарастырады. Бұл мақала жұмыссыздық деңгейін және жұмыс орнындағы тәртіпті құқықтық реттеуді байланыстыратын теориялық модель құра отырып, Қазақстанға осы көзқарасты қолданады. Еңбек заңнамасының реформалары Қазақстанның еңбек нарығына әсер еткенімен, жұмыстан шығару сияқты тәртіптік шаралар көптеген ықпал етуші факторлардың бірі ғана болып табылады.

Материалдар мен әдістер

Зерттеу мақсаттарына қол жеткізу үшін еңбек шартын бұзу және тәртіптік жауапкершілік бөлігінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына теориялық және практикалық кешенді талдау жүргізілді. Бұл тәсіл осы құқықтық нормалардың мәні мен құқықтық

табиғатын ашуға, сондай-ақ еңбек нарығындағы тәртіптік жауапкершілікті реттейтін заңнамалық өзгерістерді анықтауға мүмкіндік береді.

Деректер көздеріне мыналар жатады: Қазақстанның Ұлттық статистика бюросы мен Жоғарғы Сотының ресми статистикасы; Еңбек кодексіне тәртіптік жаза мен жұмыстан шығаруға қатысты түзетулер; тәртіптік жазаны көздейтін еңбек даулары бойынша сот шешімдері. Зерттеу сандық және сапалық әдістерді қолданады. Статистикалық және корреляциялық талдау құқықтық реформалар мен жұмыссыздық деңгейі арасындағы байланысты анықтауға көмектеседі, ал құқықтық интерпретация реформалардың еңбек тәртібіне әсерін бағалауға мүмкіндік береді.

Нәтижелер мен талқылаулар

Қазақстан Республикасында нарықтық экономиканы одан әрі дамыту еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі тетіктерін жетілдіру қажеттілігін объективті түрде айқындайды. Осыған байланысты жалдамалы еңбек саласындағы материалдық жауапкершілікті құқықтық реттеу мәселесі ғылыми зерттеулердің өзекті тақырыбына айналууда. Осы саладағы зерттеулер көрсеткендей, еңбек құқығы ғалымдары аталған құқықтық категорияны түсіндірудің әртүрлі тәсілдерін қолданады.

Еңбек құқығындағы жауапкершілік басқа жауапкершілікпен ара қатынасы еңбек құқығы теориясында ең маңызды мәселе. Әр түрлі құқықтық институттардың ұқсастығы олардың ерекшеліктерінде емес, олардың қызметінде көрінеді. Сондықтан олардың арасындағы ортақ белгілерді іздеудің орнына әр институттың ерекшелігін анықтау маңызды. Осыған байланысты еңбек құқығындағы жауапкершілікке тарту қызметі мен заңнаманың жалпы қызметі арасындағы байланыс реттеуші, алдын алу, жазалау және қалпына келтіру сияқты функциялар арқылы анықталуы керек. Осылайша, еңбек құқығы саласындағы институт ретінде еңбек шарты тараптарының жауапкершілігін реттейтін құқықтық нормалар жүйесі біртекті қоғамдық қатынастарды реттеудің маңызды құралы болып табылады.

ҚР Еңбек кодексінің мазмұнында еңбек және құқықтық жауапкершілік институтын ресми бекітудегі жағдай біршама күрделене түсті. Осы институтқа қатысты ережелер кодекстің әртүрлі тарауларына бөлінеді, бұл құқықтық институттың мазмұны мен оның нысаны арасында үйлесімділіктің жоқтығын көрсетеді.

ҚР Еңбек кодексінің аталған бөлімінің 63-66-баптарын талдау барысында тек бір ғана 63-бап еңбек тәртібі мен жұмыскерлердің күн тәртібі мәселелерін қамтитынын атап өткен жөн⁹. Ал қалған баптарда жұмыскердің тәртіптік жауапкершілігіне байланысты нормалар қарастырылады. Осыған байланысты зерттеу аясында тәртіптік жауапкершілік ұғымын нақтылау қажеттілігі туындайды.

«Тәртіптік жауапкершілікке тарту құқығы жұмыс берушіге және оның әкімшілігіне тиесілі. Еңбек заңнамасында жұмыскерлердің тәртіптік жауапкершілігінің екі түрі қарастырылған: жалпы және арнайы. Жалпы тәртіптік жауапкершілік ішкі еңбек тәртібі ережелерінде және еңбек заңнамасында көзделген. Бұл жауапкершілік арнайы тәртіптік жауапкершілікке тартылатын жұмыскерлерді қоспағанда, барлық жұмыскерлерге қолданылуы мүмкін. Арнайы тәртіптік жауапкершілік жұмыскерлердің белгілі бір санаттарына қатысты заңнамамен немесе ведомстволық актілермен белгіленеді» [1].

«Тәртіптік жауапкершілік - бұл еңбек тәртібін бұзушыға құқықтық ықпал ету шарасы. Ал еңбек тәртібі - бұл жұмыс беруші мен жұмыскерлердің Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, сондай-ақ келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде, құрылтай құжаттарында белгіленген міндеттемелерді тиісінше орындауы. Тәртіптік жауапкершілік тәртіптік жаза қолданудан көрінеді. Жұмыскердің өзінің

⁹ Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V ҚРЗ. // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>. (өтінім берілген күн: 06.05.2025)

лауазымдық міндеттерін орындамауы немесе тиісінше орындамауы тәртіптік жазаға әкеп соғады. Тәртіптік жаза - бұл жұмыс берушінің жұмыскерге тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін қолданатын тәртіптік ықпал ету шарасы. Еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін жұмыскер еңбек тәртібі бұзылған (себепсіз жұмысқа келмеу, еңбек міндеттерін орындамау немесе тиісінше орындамау) жағдайда тәртіптік жауапкершілікке тартылады» [2].

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес жұмыскерлердің кінәлі әрекеттері мен жауапкершілігіне жан-жақты талдау жүргізу маңызды. Еңбек тәртібі бұзылған жағдайда жұмыскер әкімшілік жауапкершілікке тартылуы мүмкін. Мысалы, жұмыс орнында алкогольдік ішімдіктер ішу немесе жұмыс уақытын бұзатын әрекеттер жасау. Жұмыс орнындағы қауіпсіздік нормаларын бұзу еңбекті қорғау туралы заңнамаға сәйкес жұмыскерлер жұмыс орнындағы қауіпсіздік шараларын сақтауға міндетті. Егер жұмыскер қауіпсіздік ережелерін бұзса, ол өзіне және айналасындағыларға қауіп төндіруі мүмкін.

ҚР Еңбек кодексі мынадай ұстанымды көрсетеді: тәртіптік жауапкершілік Еңбек құқықтық қатынастары шеңберінде кейінге қалдырылады, ал материалдық жауапкершілік еңбекпен тікелей байланысты қатынастарға жатады. Бұл қатынастарды материалдық жауапкершілікке жатқызуға жеткілікті негіз жоқ сияқты, бірақ олардың еңбек қатынастарымен тікелей байланысты екендігі көрсетілген [3].

Еңбек және жұмыскерлердің еңбек қызметін қоғамдық ұйымдастыру саласындағы заңға сәйкес мінез-құлықты қалыптастыру әртүрлі ынталандыру тетіктерін қолдану арқылы жүзеге асырылады. Бұл ретте еңбек тәртібін бұзуға жол берген жұмыскерлердің құқыққа қарсы әрекеттеріне қарсы күрес құралдарының бірі ретінде оларды тәртіптік жауапкершілікке тарту түріндегі құқықтық шараларды қолдану қарастырылады. Осыған байланысты, Н. Абросимованың пікірінше, «жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тарту - бұл жұмыс берушінің міндеті емес, құқығы болып табылады, сондықтан оның бұл құқықты пайдалануы немесе пайдаланбауы жұмыс берушінің еркінде. Алайда жұмыс беруші өзіне берілген құқықты жүзеге асырған жағдайда, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі мен өзге де нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптарды сақтауы тиіс» [4].

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 21-бабына сәйкес, жұмыскерлер өздеріне жүктелген міндеттерді адал орындауға, ішкі еңбек тәртібі ережелерінің талаптарын сақтауға, еңбек тәртібін сақтауға, еңбекті қорғау ережелерін қатаң сақтауға, сондай-ақ өз жұмыскерлерінің мүлкіне ұқыпты қарауға тиіс.

Еңбек тәртібін бұзу деп жұмыскердің өзінің еңбек міндеттерін заңсыз және кінәлі орындамауы деп түсінуге болады. Еңбек тәртібін қамтамасыз ету адал еңбекті ынталандыру және көтермелеу әдістерін, сондай-ақ мәжбүрлеу шараларын қолдану арқылы, оның ішінде еңбек тәртібін бұзатын адамдарды тәртіптік жауапкершілікке тарту арқылы жүзеге асырылады. Мәжбүрлеу шараларының негізгі мақсаты құқық бұзушылықтардың алдын алу болып табылады [5].

А.Ахметов пен Г.Ахметованың көзқарасына сәйкес, «еңбек тәртібін бұзу - бұл жұмыскердің жеке еңбек шартында көзделген міндеттерін кінәлі түрде және құқыққа қайшы орындамауы немесе тиісті деңгейде орындамауы. Мұндай тәртіп бұзушылық тәртіптік жауапкершілікке тартудың негізі болып табылады және ол нақты құқық бұзушылық жасаған жұмыскерге ғана қолданылады. Тәртіптік жауапкершілік - еңбек процесі кезінде орын алған құқыққа қайшы әрекет үшін қолданылатын заңды жауапкершілік нысаны. Сонымен қатар, заңнамада қылмыстық, әкімшілік, азаматтық-құқықтық және материалдық жауапкершілік түрлері де көзделген, олардың әрқайсысы тиісті құқықтық нормалармен реттеледі» [6, б. 166-169].

Құқықтық қағидаттарды ескере отырып, еңбек қатынастарына қатысушылар заңмен жүктелген міндеттемелерді мүлтіксіз орындауға міндетті. Мәжбүрлеу процесінде жұмыс беруші өзінің еңбек құқықтары мен міндеттерін толық және тиімді орындауды қамтамасыз етуі, сондай-ақ жұмыскердің еңбек құқықтарын іске асыруы үшін жағдай жасауы керек. Сонымен қатар, жұмыс беруші жұмыскерден өз құқықтары мен міндеттерін тиісті түрде

орындауды талап етуі керек. Бұл жағдайда жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен кепілдіктерін қамтамасыз ететін заңнама нормаларынан ауытқуға жол берілмейді. Егер жұмыскер еңбек міндеттерін бұзса (яғни тәртіптік теріс қылық жасаса), жұмыс беруші жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тарта алады. Әділдік қағидаты тұрғысынан осы теріс қылықтың барлық мән-жайлары және жұмыскердің оған деген көзқарасы тәртіптік теріс қылықтың ауырлығына, нақты жағдайға, жұмыскердің жеке ерекшеліктеріне және оның жұмыс тәжірибесіне сәйкес анықталуы және тәртіптік жазаны қолдану туралы құқықтық норманың әділ және дұрыс қолданылуын қамтамасыз етуі керек. Осылайша, құқық қолдану процесінің әр кезеңінде заңдылық пен әділеттілік принциптері өзара үйлесімді түрде сақталады [7].

«Қазақстан Республикасының Конституциясы заң мен сот алдында барлығының теңдігі ережелерін белгілейді (14-бап)»¹⁰. Конституциялық құқықтың отандық ғылымының өкілдері құқықтық мемлекеттің жұмыс істеуі құқықтық теңсіздіктің барлық нысандарын сақтауды және ұдайы молайтуды болдырмайтынын, сондай-ақ әлеуметтік әділеттілік қағидаттарын дәйекті іске асыруды көздейтінін атап өтеді. Сонымен қатар, әлеуметтік әділеттілік адам құқықтарын қамтамасыз ету ретінде түсіндіріледі. Мәжбүрлеу мен жауапкершілікке байланысты қатынастарда әділеттілік құқық бұзушылық пен жаза шараларының өзара сәйкестігімен өлшенеді. Осылайша, құқықтық мемлекетте әділеттілік қағидаты нормативтік бекіту арқылы қоғамдық қатынастардың барлық салаларына енгізілуі керек.

Жоғарыда айтылғандарға сүйене отырып, ҚР Еңбек кодексінің 7-бабына «еңбек қатынастары тараптарының өз құқықтарын теріс пайдалануына жол бермеу қағидатын» енгізген жөн болар еді. Бұл қағиданы келесідей тұжырымдауға болады: «еңбек құқықтары олардың нақты мақсатына сәйкес қолданылуы керек, ал еңбек міндеттері адал орындалуы керек. Жұмыскерлер мен жұмыс берушілер еңбек заңнамасына, еңбек құқығының нормаларын қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілерге және еңбек шартының талаптарына сәйкес өз құқықтарын адал жүзеге асыруы және міндеттерін орындауы тиіс»¹¹.

Бұл тұжырым еңбек қатынастары тараптарының өзара адалдық пен жауапкершілік қағидаттарын сақтауына ықпал етеді.

Еңбек құқығындағы тәртіптік теріс қылықтың келесі белгілері бар: «еңбек шартын құқықтық қатынастарға қатысушы болып табылатын, әрекет қабілеттілігі бар және заңда белгіленген жасқа жеткен жұмыскер жасайды; құқық бұзушылық жұмыскердің еңбек міндеттерін кінәлі орындамауынан немесе тиісінше орындамауынан көрінеді; құқық бұзушылық жұмыскердің қызметтік міндеттерін атқаруына тікелей байланысты болуы тиіс; тәртіптік теріс қылық жұмыс берушіге зиян келтірумен сипатталады, бұл залал заңсыз әрекет (немесе әрекетсіздік) мен оның нәтижесі арасындағы себеп-салдарлық байланыспен дәлелденуі керек» [8].

Еңбек заңнамасында тәртіптік теріс қылықтың заңсыздығын жоюға негіз болатын мән-жайлар, мысалы, теріс қылықтың елеусіздігінен немесе жұмыс берушіде қажетті еңбек жағдайларының болмауынан туындайтын аса қажет жағдайдағы іс-әрекеттер туралы нақты айтылмайды. Іс жүзінде мұндай жағдайлар жиі кездесетіні анық.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі жұмыскердің негізгі міндеті ретінде еңбек тәртібін сақтауды бекітеді. Заңды міндет деп аталатын бұл талап жұмыста тиісті мінез-құлықтың жалпы принципін анықтайды. Жұмыс күшінің барлық мүшелері үшін ортақ міндеттерден басқа, жұмыс берушілерге жүктелген еңбек тәртібін қамтамасыз етуге бағытталған арнайы міндеттерді нақты ажырату қажет. Бұл міндеттер еңбек процестерін

¹⁰ Қазақстан Республикасының Конституциясы 1995 жылы 30 тамызда республикалық референдумда қабылданған (өзгерістер мен толықтырулармен). [Электрондық ресурс] – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000>. (өтінім берілген күн: 06.05.2025)

¹¹ Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V ҚРЗ. // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>. (өтінім берілген күн: 06.05.2025)

ұйымдастыру мен басқаруды жүзеге асыру кезінде нормативтік құқықтық актілер мен ережелерде бекітілген құқықтар мен міндеттердің өзара бірлігін қамтамасыз етуге негізделген. Осыған байланысты еңбек қатынастары саласындағы тәртіптік теріс қылық жұмыскердің еңбек міндеттерін кінәлі және заңсыз бұзуы ретінде түсіндіріледі. Мұндай теріс қылық үшін тәртіптік жауапкершілік қарастырылған және еңбек заңнамасына сәйкес тәртіптік жаза қолданылады. Іс жүзінде көбінесе жұмыскер өз бастамасы бойынша еңбек шартын бұзады, бұл жағдайда жұмыскер мұндай ауыртпалықты өз еркімен алады және заң мұндай жағдайларды жоққа шығармайды. Мұндай жағдайларда тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу тәртіптік жауапкершілікке тартудың шартты негіздерін білдіреді, өйткені ол жұмыс берушіге жұмыскердің өз қалауы бойынша шартты қабылдауға немесе орындаудан бас тартуға құқық береді.

Бірқатар зерттеушілердің пікірінше, жазаларды белгілеу негіздерінің ерекшелігіне және оларды қолдану деңгейіне байланысты Еңбек тәртіптік жауапкершілігінің шартты сипатын мойындау дұрыс емес. Бұл тәсіл еңбек құқығының туынды функциясын басымдыққа айналдырады және тәртіптік жауапкершілікті мемлекеттік мәжбүрлеу шараларымен тығыз байланыстырады.

Алайда, біздің ойымызша, айыппұл санкцияларын заңнамалық бекіту еңбек заңнамасының әлеуметтік функциясынан туындайды және жұмыс берушінің тәртіптік өкілеттіктерді негізсіз теріс пайдалануын шектеуге бағытталған. Бұл тәсіл еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен міндеттерін тепе-тең негізде реттеуге мүмкіндік береді және жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы құқықтық қорғау тетігін нығайтады. Сонымен қатар, мұндай критерийді шарттан тыс туындайтын заңды жауапкершілік пен жауапкершіліктің негізі ретінде қарастыра отырып, азаматтық-құқықтық шарттың тараптары азаматтық-құқықтық шартты жасасу кезінде шарттық міндеттемелерді бұзғаны үшін жауапкершілік туралы ережелер өзара келіспеген жағдайда немесе шартта шарттық міндеттемелерді бұзғаны үшін жауапкершілік жүктелетіні туралы ереже белгіленсе азаматтық-құқықтық шарт тараптарына, тараптардың жауапкершілігі қолданыстағы заңнамада көзделген тараптардың жауапкершілігінің сипаты шартты болып табылмайды.

Қорытынды

Жоғарыда баяндалған тұжырымдарды негізге ала отырып, еңбек құқығы саласындағы тәртіптік жауапкершілік еңбек шарты шеңберінде ғана туындайды деген ғылыми қорытынды жасауға болады. Еңбек шартының бұзылуы тараптар арасындағы еңбек-құқықтық қатынастардың тоқтатылуына әкеліп соғады және бұл жағдай тәртіптік әрі материалдық жауапкершілікке байланысты ықтимал жағымсыз құқықтық салдардың алдын алуға мүмкіндік береді.

ҚР Еңбек кодексінің 65-бабына сәйкес, егер тәртіптік теріс қылық айқын және елеулі болып табылса, жұмыс беруші жұмыскердің жазбаша түсіндірмесін күтпей, оны басшылыққа ала отырып, тәртіптік жаза қолдануға құқылы. Осылайша, жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың құқықтық моделі заңда белгіленген тәртіппен тәртіптік теріс қылық жасау және тәртіптік жауапкершілікке тарту ретінде анықталуы мүмкін. Жұмыскерге тәртіптік жаза қолдану рәсіміне қатысты айтар болсақ, бұл механизм заңды жауапкершілік қағидаттарына толық сәйкес келмейді және тәртіптік жазаны жедел түрде қолдануға ықпал етпейді деген пайым жасауға негіз бар. Атап айтқанда, тәртіптік жаза қолданар алдында тиісті актінің жасалуын талап ететін қолданыстағы рәсім жұмыскердің екі жұмыс күні ішінде жазбаша түсініктеме ұсынбаған жағдайында, егер жұмыскердің түсініктеме беруден жалтаруы дәлелденуі қиын болса, тәртіптік шараның заңдылығына күмән туғызуы мүмкін және оны заңды жауапкершілік аясында қарауға негіз болады.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінде жұмыскердің тәртіптік теріс қылығы нәтижесінде еңбек қатынастарын тоқтату, еңбек шартын бұзу үшін құқықтық алғышарттарды

айқындайды және оларды жалпы шарттарға жатқызады және арнайы негіздер оларды жіктеуге мүмкіндік береді. Жалпы негіздер қызметтің барлық салаларында қолданылғанымен, арнайы негіздер жұмыскердің еңбек функциялары мен қызметінің ерекшеліктеріне тікелей байланысты анықталады. Сонымен қатар, аталған негіздер жұмыс берушінің атқарушы органдарының басшыларына, олардың орынбасарларына, сондай-ақ филиалдар мен өкілдіктердің жетекшілеріне қатысты арнайы талаптардың қойылуын көздейді. Бұл қызметтік міндеттері мен жауапкершілік деңгейі жоғары лауазымды тұлғаларға тәртіптік жауапкершілік механизмдерін қолдануда ерекше тәртіп пен қатаң өлшемдердің сақталуын қамтамасыз ету қажеттілігін айқындайды. Еңбек қатынастарын тоқтату үшін негіздер жұмыскердің заңды жауапкершілігін нақтылауға және еңбек заңнамасының салалық ерекшеліктерін ескеруге бағытталған құқықтық тетіктерді көздейді.

Авторлардың қосқан үлесі

Ғылыми мақаланы жазуда авторлардың үлесі ортақ. Авторлар мақаланы жариялау барысында бірлесе отырып зерттеу жүргізіп талқылаудан өткізді.

Хамзина Ж.А. - мақаланы жазу барысында мақсат-міндеттерімен зерттеуді жүргізіп, нәтижелерді талдап, сыни тұрғыда қарастырды. Зерттеуге қажетті әдіснаманы таңдау, ақпараттарды талдау жұмысымен айналысу арқылы «Нәтижелер мен талқылау» және «Қорытынды» бөлімдерін дайындауға үлес қосты.

Тұрлыханқызы Қ. - тақырыптың өзектілігін арттыруда ұсыныстар келтіру, жұмыстың түпкілікті нәтижелеріне қол жеткізу үшін материалдар жинау, отандық және шетелдік заңнамалық актілерді талдап, «Негізгі ережелер», «Кіріспе», «Материалдар мен әдістер» бөлімдерін дайындап, библиографиялық тізімді және транслитерацияны рәсімдеді.

Алғыс айту

Мақала Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі Ғылым комитетінің АР25793729 Реформалау және жаңғырту: Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін дамыту стратегиялары

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1 Гилева Н.В. Новеллы Трудового кодекса Республики Казахстан в части расторжения трудового договора по инициативе работодателя // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – №1. – С. 41-44.

2 Хасенов Х.М. Правовое регулирование рынка труда Казахстана: проблемы и решения - С. 261-296. / Трансформация экономики Казахстана. - Астана: Типография IndigoPrint, 2019. – 368 с.

3 Нурғалиева Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. – Караганды: РИО «Болашақ – Баспа», 2015. – 849 с.

4 Абросимова Н. Основания применения и виды дисциплинарных взысканий // <https://defacto.kz/ru/content/osnovaniya-primeneniya-i-vidy-distsiplinarnykh-vzyskanii> (өтінім берілген күн: 06.05.2025)

5 Хамзина Ж.А., Бурибаев Е.А., Турлыханқызы К., Молдахметова Ж., Кошпенбетов Б., Несибели К. Разгрузка судебной системы в Казахстане? Альтернативные способы разрешения индивидуальных трудовых споров. Обзор сравнительного правоведение. – No27. – 2021. – С. 275-296

6 Ахметов А., Ахметова Г.А. Еңбек құқығы. Оқулық. – Алматы: Нұр-пресс, 2005. - 413 б.

7 Құралай Т. Жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне, тәртіптік теріс қылығына байланысты еңбек шартын бұзу және тәртіптік жауапкершілік, оның принциптері. // Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршы, Құқықтану сериясы. – 2022. – С. 276. (өтінім берілген күн: 06.05.2025)

8 Buribayev, Y., Khamzina, Z., Rakhimova, G., Turlykhankyzy, K., & Kalkayeva, N. Advantage and Risks of the Specialization of Courts in Social and Labor Disputes // IJCA. – 2023. – Vol. 14. – P. 1.

Refernces

- 1 Gileva N.V. *Novelly Trýdovogo kodeksa Respýblıkı Kazahstan v chasti rastorjenia trýdovogo dogovora po inisiative rabotodatelá* // *Trýdovoe pravo v Rossii i za rýbejom*. – 2016. – №1. – S. 41-44.
- 2 Hasenov H.M. *Pravovoe regýlirovaniye rynka trýda Kazahstana: problemy i reshenia* - S. 261-296. / *Transformatsia ekonomiki Kazahstana*. - Astana: IndigoPrint Baspahanasy, 2019. – 368 s.
- 3 Nýrgalieva E.N. *Komentari k Trýdovomý kodeksý Respýblıkı Kazahstan*. – Karagandy: RIO "Bolashak – Baspa", 2015. – 849 s.
- 4 Abrosimova N. *Tártiptik jazalardy qoldany negizderi men túrleri* // <https://defacto.kz/ru/content/osnovaniya-primeneniya-i-vidy-distiplinarnykh-vzyskanii> (ótinim berilgen kún: 06.05.2025)
- 5 Hamzina J.A., Býribaev E.A., Turlyhanqyzy K., Moldahmetova J., Kóshpenbetov B., Nesibeli Q. *Qazaqstandaғы sot júesin Jeñildetý? Álternativnye sposoby razresheniya individualnyh trýdovyh sporov. Obzor sravnitel'nogo pravovedeniye*. - №27. – 2021. – S. 275-296
- 6 Ahmetov A., Ahmetova G. A. *Enbek quqyғы. Oqylyq*. – Almaty: Nur-pres, 2005. - 413 b.
- 7 Quralai T. *Jumyskerdiń kináli áreketterine, tártiptik teris qylyғыna bailanysty enbek shartyn buzý jáne tártiptik jaýapkershilik, onyń prinsipteri*. // *Abai atyndaғы Qazupý Habarshy, Quqyqtany seriesy*. – 2022. – S. 276. (ótinim berilgen kún: 06.05.2025)
- 8 Býribaev, Iý., Hamzina, Z., Rahimova, G., Turlyhanqyzy, K., & Kalkaeva, N. *Sottardyń Áleymettik Jáne Enbek Daylary Boıynsha Mamandanyynyń Artyqshylyғы men Táyekelderi* //IJCA. – 2023. - Tom. 14. – B.1.