

МРНТИ:10.63.59

УДК:331.109

Ж.Молдахметова<sup>1</sup>, Қ. Тұрлыханқызы<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

## ЖҰМЫСКЕРДІҢ ЕҢБЕК ФУНКЦИЯСЫН ОРЫНДАУ СИПАТЫ МЕН ЕРЕКШЕЛІГІНЕ ҚАРАЙ ЕҢБЕК МІНДЕТТЕРІН БҰЗУЫНА БАЙЛАНЫСТЫ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН СОТТА ҚАРАУ

*Аңдатпа*

Мақалада заңнамада еңбек дауларын сотта қарау мәселелері, оларды шешу тәжірибесі, пікірталас және оны реттеу қарастырылған. Бұл қиындықтар еңбек құқығы субъектілерін қорғаудың соттық нысанының жетіспеушілігіне байланысты да туындайды. Осыған байланысты, еңбек дауларын сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктеріне, оның ішінде жұмысқа қайта алу, жұмыскердің еңбекақысын төлеу, материалдық жауапкершілікке байланысты, сондай-ақ ұжымдық еңбек дауларын қараудың жекелеген процессуалдық тәртібіне арналған арнайы зерттеулердің заң ғылымында жоқтығы туралы маңызды мәселелері айтылған.

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

*Zh.Moldakhmetova<sup>1</sup>, K. Turlykhanqyzy<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Abai Kazakh National Pedagogical University

## LEGAL CONSIDERATION OF LABOR DISPUTES IN CONNECTION WITH BREACH OF LABOR DUTIES ON THE SPECIFICITY AND SPECIFICITY OF THE EMPLOYEE'S WORK FUNCTION

*Abstract*

The article deals with the issues of judicial consideration of labor disputes in the legislation, the experience of their resolution, consideration and settlement. These difficulties also arise due to the lack of judicial protection of subjects of labor law. In this regard, issues related to the procedural features of the consideration of labor disputes in court, including re-employment, remuneration of employees, liability, as well as the lack of special studies in judicial practice of individual procedural actions for the consideration of collective labor disputes, are topical.

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

*Молдахметова Ж.<sup>1</sup>, Турлыханқызы К.<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Казахский национальный педагогический университет им. Абая

## СУДЕБНОЕ РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, СВЯЗАННЫХ С НАРУШЕНИЕМ РАБОТНИКОМ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ХАРАКТЕРА И ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ИМ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ

*Аннотация*

В статье рассматриваются вопросы судебного рассмотрения трудовых споров в законодательстве, опыт их разрешения, рассмотрения и урегулирования. Эти трудности также возникают из-за отсутствия судебной защиты субъектов трудового права. В связи с этим актуальны вопросы, связанные с процессуальными особенностями рассмотрения трудовых споров в суде, в том числе с повторным трудоустройством, оплатой труда работников, материальной ответственностью, а также с отсутствием специальных исследований в судебной практике отдельных процессуальных действий по рассмотрению коллективных трудовых споров.

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

Қазақстан Республикасы еңбек құқықтық қатынастарына қатысушылар ҚР Конституциясына, сондай-ақ Еңбек кодексінің нормаларына, Қазақстан Республикасының заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес айқындалатын құқықтар мен бостандықтардың кең шеңберіне ие. Қазіргі жағдайда азаматтардың жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғауға бағытталған еңбек заңнамасын дамыту және жетілдіру қажеттілігі, оның ішінде жеке еңбек дауларын сотта қарау тәртібі мен ерекшеліктеріне байланысты азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың маңызды және пәрменді тәсілдерінің бірі артып келеді.

Кәсіпорындар мен ұйымдар жұмыскерлерінің еңбек құқықтарын қорғау экономиканы реформалау жылдарында жинақталған проблемаларға байланысты маңызды бола түсуде. Өндірістің құлдырауы, мекемелердің өзара төлем жасамауы, жаңа жұмыс орындарының жеткіліксіз өсуі, экономиканың тұрақсыз жағдайының басқа да жағымсыз факторлары еңбек нарығының қалыптасуына кедергі келтіреді және жұмыссыздықтың өсуіне әкеледі. Көптеген жұмыс берушілер еңбек саласындағы өзгерістерге дайын емес еді. Олардың еңбек шығындарын азайтуға деген ұмтылысы көбінесе жұмысшылардың еңбек құқықтарының бұзылуымен бірге жүреді. Жұмыскерлер өз тарапынан еңбекақыны арттыруға және жалақыны уақытылы алуға, олардың еңбек құқықтарын, әлеуметтік кепілдіктерді сақтауға, ұжымдық мүдделерді құрметтеуге және ескеруге мүдделі.

Жеке еңбек дауларының себептері, экономикалық салада шоғырланғандардан басқа ұжымдық шартты бұзу, қызметкерлерге олардың еңбегіне ақы уақтылы төлемеу, жеке жалдаушылардың жосықсыз әрекеттері және т.б., көбінесе оның атынан басшы әкімшілік болып табылатын жалдаушы жасаған жұмыскердің еңбек құқықтарының бұзылуы болып табылады. Бұл заңсыз әрекеттер құқықтық білімнің жеткіліксіздігіне немесе жұмыс берушінің еңбек туралы заңдардың, ұжымдық шарттың, басқа да келісімдердің, сондай-ақ жұмыскердің еңбек шартының сақталуына немқұрайлы қарауына байланысты жеке құқықтық санының төмен деңгейінің нәтижесі болуы мүмкін. Жеке еңбек дауы жұмыскердің құқықтық білімінің жеткіліксіздігіне, оның адамгершілікке салып шатасуынан туындауы мүмкін, осыған байланысты ол жұмыс берушінің заңды әрекеттеріне дау тудырады. Кейде жосықсыз қызметкер өзінің дұрыс емес екенін білсе де, бірақ жұмыс берушінің заңды әрекеттеріне кез-келген жолмен қарсы шығуға тырысады.

Соттар бүгінгі күні бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтірудің негізгі кепілі болып табылады. Еңбек дауларын тудыратын себептерден, әдетте, осы дауларды тудыратын объективті факторлар мен жағдайлар ерекшеленеді. Олар белгілі бір ұйымның, кәсіпорынның өндірісі мен жұмысын ұйымдастырудағы кемшіліктер немесе еңбек заңнамасындағы жеке дәлсіздіктер немесе мәселелер болуы мүмкін. Заң шығарушы жұмысқа қайта қабылдау туралы істерге ерекше мән береді. Бұл еңбек құқығы бұзылған жұмыскер үшін айтарлықтай жағымсыз салдармен түсіндіріледі. Жұмыскер мен оның отбасы өмір сүру қабілетінен толықтай айырылады, мамандық бойынша қазіргі уақытта жұмыс табу өте қиын. Жұмыс берушіде оған барлығына рұқсат деген көзқарас пен жазасыздық сезімі пайда болады. [2]

Еңбек шартын бұзу негіздеріне байланысты жұмысқа қайта қабылдау туралы талаптар әдетте бірнеше түрге бөлінеді. Көбінесе соттар жұмысқа қайта қалпына келтіру туралы талаптарды жиі қарайды, онда еңбек шартын бұзудың заңдылығы туралы дау көтеріледі: жұмыс берушінің бастамасы бойынша; жұмыскердің бастамасы бойынша; тараптардың келісімі бойынша; елеулі еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмыскердің жұмысты жалғастырудан бас тартуы; жұмысты қабылдау кезіндегі сынақтың қанағаттанарлықсыз нәтижесіне байланысты. Тізбесі түпкілікті болып табылмайтын даулардың аталған түрлерінің әрқайсысы, оларды жұмысқа қайта алу туралы істерге жатқызылуына қарамастан, оларды қарау мен шешудің барлық түрлеріне тән жалпы іс жүргізу ерекшеліктерімен қатар, ең алдымен істі қарау кезінде қолдануға жататын заңдармен көзделген өзіндік ерекшелікке ие. Жұмыскерлердің өзге санаттарын жұмысқа қайта алу туралы дауларды шешудің заңнамалық базасы ретінде «Мемлекеттік қызмет туралы» ҚР Заңы, «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» ҚР Заңы, «Құқық қорғау қызметі туралы» ҚР Заңы және т.б. әрекет ете алады. Кейбір жағдайларда азаматтық заңнамаға жүгіну қажет. Сонымен, егер жауапкер жұмысты қалпына келтіру туралы талапқа қарсылық білдіре отырып, азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттың, мысалы, мердігерлік шарттың немесе тапсырма шартының болуына сілтеме жасаса, сот тараптардың нақты құқықтық қатынастарын еңбек заңнамасының нормаларына ғана емес, сонымен бірге ҚР Азаматтық Кодексінің ережелеріне де сілтеме жасай отырып анықтайды.

Сот талқылауы барысында талапкер мен жауапкер арасында жасалған келісім-шарт іс жүзінде еңбек қатынастарын реттейтіні анықталса ғана дау еңбек заңнамасының ережелері негізінде

шешіледі. Жұмыскерді жұмысқа қайта алу туралы істер бойынша еңбек дауларын сотта қараудың ерекшеліктерін ескере отырып, мұндай қатынастарды реттеудің қазіргі жағдайы оларды елдің қоғамдық, әлеуметтік және экономикалық дамуының жаңа талаптарына сәйкес келтіру үшін еңбек құқығының нормаларын жан-жақты қайта қарастыруды талап ететінін атап өткен жөн. Жұмыскерді жұмысқа қайта алу туралы еңбек дауларын қарау ерекшеліктерін айқындау және сот практикасын талдау заңдылықты сақтауға және соттардың құқық нормаларын біркелкі қолдануына ықпал етеді, сондай-ақ азаматтардың еңбек ету құқығы сияқты әлеуметтік-экономикалық құқығын қорғауды қамтамасыз етеді.

Іс үшін маңызы бар мән-жайлар туралы және тараптардың қайсысы осы немесе өзге мән-жайды дәлелдеуге тиіс екендігі туралы мәселе, әдетте, істі сот талқылауына дайындау сатысында шешіледі. Процестің осы кезіндегі міндеттерінің бірі сонымен қатар әр тарап өз талаптарын негіздеу үшін ұсыну керек дәлелдерді анықтау болып табылады. Істі шешу үшін маңызы бар мән-жайлар шеңберіне және тараптардың осы мән-жайлардың болуына қатысты қандай ұстанымға, сондай-ақ дәлелдемелердің қатыстылығы мен жол берілуінің, олардың жеткіліктілігі мен өзге де дәлелдемелермен өзара байланысына қатысты талаптарға сүйене отырып, судья істі сот талқылауына дайындауды жүргізе отырып, тараптарға олар қандай дәлелдемелер ұсына алатынын көрсетеді. Істің мән-жайлары туралы олардың бекітілуін растайтын тараптардың қандай дәлелдемелік материалға ие екендігі алдын ала анықталады. Талап қоюшы-жұмыскерге қатысты бұл ақпарат оның талап арызында, сондай-ақ, атап айтқанда, нақты жазбаша дәлелдемелерді талап ету туралы өтінішхаттарда қамтылуы мүмкін. Жауапкер-жұмыс берушіге келетін болсақ, көбінесе оның қарамағындағы дәлелдемелер туралы ақпаратты оның өкілімен, жетекшісімен жеке әңгімелесу арқылы алуға болады. Жауапкерге қойылған талап бойынша өзінің ұстанымын қарсылықтың негізіне салынған дәлелдемелерді көрсете отырып, жазбаша пікірде баяндау ұсынылады.

Жұмысқа қайта алу туралы істер бойынша сот талқылауына дайындау кезінде жиналған дәлелдеу құралдар көлемі, мүмкіндігінше, келесі жиынтықтарды құрау керек: талап қоюшы-жұмыскер мен жауапкер-жұмыс берушінің арасындағы нақты еңбек құқықтық қатынастарының мазмұны мен сипатын қандай да бір дәрежеде көрсетуге мүмкіндік беретін мәліметтер; еңбек шартының бұзылуына әкеп соққан себептер, тараптардың еңбек дауының неден тұратыны; іс үшін маңызы бар қандай мән-жайлар бойынша олардың арасында келіспеушіліктер жоқ екендігі; құқықтың жағынан да, фактілер жағынан да жұмыстан шығарудың заңдылығына қатысты позициялардың айырмашылығы неде, бұл сәйкессіздіктер қаншалықты маңызды және келісілмейді; жұмыскердің мүлтік талаптарының мөлшері қандай және оны есептеу қандай мәлеметтерге негізделген. Қалай болғанда да, жұмыстан босатудың негіздеріне қарамастан, мына құжаттардың көшірмелері болуы керек: жұмысқа қабылдау туралы бұйрық, еңбек шарты, еңбек шартын бұзу туралы бұйрық, талапкерге жұмыстан бастау туралы бұйрықтың немесе кітапшасының көшірмесін беру уақыты туралы анықтама немесе басқа құжат, жалақы туралы анықтама, талапкердің қолы қойылған мәжбүрлі жұмыстан босату уақытына төлем туралы есеп [1]. Мәселен ҚР Еңбек кодексінің 159-бабының 1-тармағына 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 [4].

Еңбек кодексінде айқындалған тәртіппен жеке еңбек дауларын қарау үшін келісу комиссиясын құру туралы талап міндеті Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен реттелетін мемлекеттік органдар жұмыскерлеріне қолданылмайды. ҚР Еңбек кодексінің 160-бабына сәйкес, жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша келісу комиссиясына немесе сотқа жүгіну үшін жұмыс берушінің келісу комиссиясына еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі тапсырылған күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін-реттелмеген даулар бойынша жүгінген не еңбек шарты тарапы келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі тапсырылған күннен бастап екі ай мерзім белгіленеді [4]. Сонымен, жұмысқа қайта алу туралы өтініш сотқа тапсырылған немесе жіберілген күннен бастап екі ай мерзімде, реттелмеген даулар бойынша жүгінген кезде немесе еңбек шарты тарапының оның шешімі орындамаған кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесін беру туралы хабарламасы бар тапсырыс хатпен пошта арқылы беріледі. Судьяның осы мерзімді өткізіп алу

себебі бойынша талап арызды қабылдаудан бас тартуға құқығы жоқ. Егер талап қою мерзімі дәлелді себептермен өткізіп алынған жағдайда сот оны тағайындалған мерзімді өткізіп алған адамның өтініші бойынша қалпына келтіреді, бұл туралы іс бойынша шығарылған шешімде көрсетіледі.

Бұл мерзімді дәлелсіз себептермен өткізіп алған кезде істің өзге мән-жайларын зерттемей, талап қоюды қанағаттандырудан бас тарту туралы шешім шығарылады. Осы мәселені шешу тәртібін егжей-тегжейлі түсіндіре отырып, «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнама қолдануының кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы №9 қаулысының жеке еңбек дауларын шешу бойынша келісу комиссияларын құру және олардың жұмысы жөніндегі әдістемелік ұсынымдар, Еңбек кодексінің 160-бабында көзделген мерзімдерді сот кейін дәлелді себептермен өткізіп алынғанын анықтағаннан кейін, сот шешімнің қарар бөлігінде бұл туралы көрсетіп, дауды мәні бойынша шешуі тиіс екенін атап өтті. [3] Өтініштің ескіру мерзімі сот шешім шығарғанға дейін тараптың арызы бойынша ғана қолданылады. Егер сот талап қоюшының еңбек құқықтары бұзылғанын, бірақ оның Еңбек кодексінде көзделген және еңбек дауын қарау бойынша сотқа жүгіну мерзімін дәлелсіз себептермен өткізіп алғанын анықтаса, онда сот шешімнің дәлелдеу бөлігінде осы құқықтардың бұзылғаны туралы көрсетеді және өтініш беру мерзімін өткізіп алуға байланысты талап қоюды қанағаттандырудан бас тартады. Жалпы ереже бойынша жұмысқа қайта алу туралы талап арыз сотқа жауапкердің орналасқан жері бойынша беріледі. Жұмысқа қайта алу туралы істер бойынша ҚР АПК 52-бабына сәйкес сот егер іс тараптардың біреуіне қатысты олардың құқықтарына немесе міндеттеріне әсер етуі мүмкін болса, бірінші сатыдағы сот іс бойынша шешім шығарғанға дейін талапкердің өтініші немесе өз бастамасы бойынша жауапкердің жағында жұмыстан босату туралы өкім берген лауазымды адамды процеске үшінші тұлға ретінде қатыстыра алады. Бұл қажеттілік, жоғарда аталған құқықтық нормаға сәйкес жұмыскерді анық заң бұзушылықпен жұмыстан шығарған жағдайда, сот заңсыз жұмыстан шығаруға кінәлі лауазымды тұлғаға, кәсіпорынға, мекемеге, ұйымға жұмыстан шығу уақытына немесе төменақы төленетін жұмысты орындау уақытына байланысты келтірілген залалды өтеу міндетін жүктеуі керек.

Даудың нысанасына дербес талабын мәлімдемейтін үшінші тұлғаның іске кіруі туралы шешімді сот істі сот талқылауына дайындау сатысында қабылдайды, бұл туралы істі сот талқылауына дайындау туралы ұйғарымда немесе ұйғарыммен сот отырысында көрсетіледі, ол сот отырысының хаттамасына енгізіледі [5]. Процестік заңнама соттың жұмысқа қайта алу туралы істерді қарауының және шешуінің қысқартылған процестік мерзімін көздейді – сот істі сот талқылауына дайындау аяқталған күннен бастап бір айға дейінгі мерзімде қарайды және шешеді. Сот отырысында істің мән-жайларын зерттеу басталар алдында талап қоюшы өзінің талаптарын растай ма, жауапкер талапкердің талаптарын мойындай ма және тараптар татуласу келісімін жасасумен, дауды медиация арқылы немесе партисипативтік рәсім арқылы реттеумен істі аяқтағысы келмей ме, соны анықтайды. Бұл ретте, егер татуласу келісімі заңға қайшы келсе және ол тараптардың құқықтары мен мүдделерін бұзса, сот оны бекітуге құқылы емес. Атап айтқанда, заңсыз жұмыстан шығаруға немесе жұмыскерлерді ауыстыруға кінәлі лауазымды тұлғаларды мүліктік жауапкершіліктен босатуға бағытталған бітімгершілік келісімді бекітуге жол берілмейді.

Егер әкімшілік талап қоюшының бұрынғы жұмысына қайта оралуына қарсы болмаса, бірақ мәжбүрлі бос жүрген уақыт үшін жалақы төлемейтін татуласу келісімін бекітуге болмайды. Бірінші немесе апелляциялық сатыдағы соттың іс жүргізуіндегі іс бойынша судьяның жәрдемдесуімен дауды (жанжалды) медиация тәртібімен реттеу туралы өтінішхат келіп түскен кезде сот ҚР АПК 273-бабының 7-тармақшасына сәйкес іс бойынша іс жүргізуді он жұмыс күнінен аспайтын мерзімге тоқтата тұруға құқылы [5]. Бірінші сатыдағы сотта медиацияны жүргізу үшін іс басқа судьяға беріледі. Тараптардың өтінішхаты бойынша медиацияны істі жүргізіп жатқан судья жүргізуі де мүмкін. Дауды (жанжалды) реттеу туралы келісімге қол жеткізілмеген кезде істі одан ары қарауды осы судья тараптардың келісімімен жалғастыруы мүмкін. Медиацияны апелляциялық сатыдағы сотта жүргізу үшін іс, әдетте, соттың алқалы құрамындағы судьялардың біріне беріледі. Бірінші немесе апелляциялық сатыдағы соттың іс жүргізуіндегі іс бойынша медиатордың жәрдемдесуімен дауды (жанжалды) медиация тәртібімен реттеу туралы өтініш келіп түскен және тараптар медиатормен жасасқан шарт ұсынылған кезде сот ҚР АПК 272-бабының 7-тармақшасына сәйкес іс бойынша іс жүргізуді бір айдан аспайтын мерзімге тоқтата тұруға міндетті. Тараптардың дауды (жанжалды) медиация тәртібімен реттеу туралы өтінішхаты, егер бұл қосымша процестік әрекеттерді және істі қарауды тоқтата тұруды талап етпесе, кассациялық сатыдағы сотта мәлімделуі мүмкін. Кассациялық сатыдағы сотта өтінішхатпен бір мезгілде тараптар дауды (жанжалды) медиация тәртібімен реттеу

туралы келісімді ұсынуға тиіс. Тараптар сот шешім шығару үшін кеткенге дейін дауды партисипативтік рәсім тәртібімен реттеу туралы өтінішхат мәлімдеуге де құқылы. Іс өндірісінде жатқан судья дауды партисипативтік рәсім тәртібімен реттеу туралы келісімнің мазмұнын тексереді және оны бекіту және іс бойынша іс жүргізуді тоқтату туралы ұйғарым шығарады. ҚР АПК 72-бабына сәйкес әрбір тарап өзінің талаптары мен қарсылықтарының негізі ретінде сілтеме жасайтын мән-жайларды дәлелдеуге тиіс.

Жұмыс берушінің өкілі бұйрықта жазылған жұмыстан шығару уәждерін растау үшін дәлелдемелер ұсыну арқылы талап қоюға қарсылықты негіздеуге міндетті. Әкімшіліктің бастамасымен жұмыстан шығарылған адамдардың жұмысқа қайта алу туралы істер бойынша жұмыстан шығару және жұмыстан шығарудың белгіленген тәртібін сақтау үшін заңды негіздің бар екенін дәлелдеу ауыртпалығы жұмыс берушіге жүктеледі [3]. Сонымен бірге, талапкер жұмыстан шығарудың заңсыздығына сілтеме жасай отырып, мұны растау үшін тиісті дәлелдер ұсынуы керек. Жұмыс беруші жұмыстан шығарудың негізділігі дәлелденбеген жағдайда талап кез келген жағдайда қанағаттандырылуға жатады. Істі мәні бойынша қарай отырып, сот жұмыскермен еңбек шартын бұзудың негізділігін сот отырысында жан-жақты және толық анықтауға міндетті. Сонымен, егер жұмыскер бұл туралы өтініш беруіне байланысты жұмыстан босатылса, содан кейін сотқа жұмысқа қайта алу туралы талап қойылса, әкімшіліктің еңбек құқықтарын бұзуына байланысты жұмыстан бастау туралы өтініш беру мәжбүр болды ма, жоқ па, бұл оның еңбек міндеттерін тиісті түрде орындау үшін қолайсыз жағдайлар жасауға байланысты емес пе анықталуға жатады. Себебі жұмыскерлер бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіру туралы сотқа талаппен жүгініп, ондай өтінішті жұмыс берушінің қысымымен жазылғандығы туралы дәлелдер келтіретін жағдайлар бар. Бұл жағдайда жұмыскердің өтініш беруге мәжбүр болғандығы туралы мәлімдемесі қызметкердің өзіне дәлелдеу міндетін жүктей отырып тексерілу керек. ҚР ЕК 61 және 62-баптардың ережелері бойынша жұмыс беруші еңбек шартын бұзуды жұмыс берушінің актісімен ресімдеуге, актінің көшірмесін қызметкерге тапсыруға немесе жұмыс берушінің актісі шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде оған хабарламасы бар хатпен жіберуге міндетті, хабарлама мерзімі өткеннен кейін жұмыс беруші қызметкерге еңбек қызметіне байланысты құжаттарды беруге міндетті [4].

Жұмыстан босатылған адамдарды жұмысқа қайта алу туралы дауларды қараған кезде, ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағының 8-тармақшасына сәйкес, яғни жұмыста болмағаны үшін жұмыскердің бір жұмыс күні жұмыс ауысымы ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыс болмауы), онымен еңбек шартын бұзу келесі негіздер бойынша мүмкін: – жұмыскердің жұмыс орнын дәлелді себептерсіз, сондай-ақ еңбек шартын бұзу туралы хабардар етудің бір айлық мерзімі өткенге дейін қалдырып кеткені; – жұмыскердің еңбек шартының мерзімі өткенге дейін жұмыс орнын дәлелді себептерсіз қалдырып кеткені; – жұмыскердің жұмыс күні жұмыс ауысымы ішінде қатарынан үш және одан астам сағат, оның еңбек міндеттеріне сәйкес өзіне тапсырылған жұмысты орындауға тиіс жұмыс орнынан тыс жерде жұмыста болмағаны; – демалысқа, оның ішінде жалақысы сақталмайтын демалысқа жұмыс беруші жұмыскерге, бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалысты қоспағанда оның арызы бойынша ҚР Еңбек кодексінің 100 бабының тәртібімен беруге міндетті өз бетінше кеткені немесе мереке және демалыс күндерінде жұмыс істегені үшін демалыс күндерін өз бетінше пайдаланғаны үшін. Жұмыстан шығарылған адамның жұмыстан шығарылуына оның жұмысты тастап кетуі себеп болса, ол себептерге мыналар жатады: әкімшіліктің рұқсатынсыз жұмыскердің кезекті демалысқа өз бетінше кетуі; демалыс 78 күндерін өз бетінше пайдалануы; еңбек шартының қолданылуы аяқталғанға дейін жұмысты тастап кетуі; жаңа кәсіпті оқытудан өткен және белгіленген мерзімде өндірісте жұмыс істеуге міндетті болуы.

Жұмысқа қайта алу туралы істер бойынша, еңбек шартын бұзу бұрын осы жұмысты атқарған жұмыскердің немесе қызметшінің осы лауазымға қайта қабылдану себебі бойынша жүргізілген кезде (ҚР ЕК 57-бабының 5-тармағы), сот отырысында бұрын жұмыстан босатылған адамның осы лауазымға қайта қабылдану іс жүзінде орын алғаны және талапкерге оның келісімімен ауысу тәртібімен басқа жұмыс ұсынылғаны тексеріледі. Жұмыскер жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масандық жағдайында болған, сонымен қатар алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масандық жағдайын туғызатын заттарды жұмыс күні ішінде пайдаланған кезде еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін. Еңбек шартын осы негіздер бойынша бұзу үшін жұмыскердің осындай жағдайға байланысты жұмыстан шеттетілген шеттетілмегенінің маңызы болмайды. Жұмыскер жұмыс уақытында өзінің жұмыс орнында емес, өзі жұмыс берушінің

тапсырмасы бойынша еңбек функциясын орындауға тиіс болатын ұйымның немесе объектінің аумағында осындай жағдайда болған немесе көрсетілген заттарды пайдаланған кезде де еңбек шартын осы негіздер бойынша бұзу орын алуы мүмкін. Жұмыскердің мас күйі не есірткілік масаюы немесе өзге типтегі уыттануы медициналық қорытындымен расталуға тиіс. Жұмыскерді медициналық куәландыруға жіберу туралы шешімді жұмыс беруші уәкілеттік берген адам қабылдайды.

Қазіргі жағдайда еңбек дауларын уақытылы және объективті шешу ерекше маңызға ие. Жұмысшылар мен жұмыс берушілердің еңбек құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауды тиісті құқықтық қолдау жалдамалы еңбек тиімділігінің артуына, ұлттық экономиканың дамуына, қоғамдағы әлеуметтік тыныштық орнығуына ықпал етеді. Жеке және ұжымдық еңбек дауларын соттың қарау ерекшеліктерін сипаттау теориялық және практикалық маңызға ие. Сот арқылы қорғау азаматтардың құқықтары мен заңды мүдделерін қорғаудың әмбебап және толық кепіл 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. Еңбек дауларын қараудың тетіктерін онтайландыруға, еңбек дауларын қарау мен шешу механизмдерінің тиімді жүйесін құруға, еңбек даулары бойынша шешімдердің әділ әрі дұрыс қабылдануына, еңбек дауларының қаралу мерзімдерін қысқартуға бағытталған ұсыныстар мен қорытындылар берілген.

Еңбек дауларының теориялық-құқықтық аспектілерін зерттеу нәтижесінде келесі қорытындылар жасалды: Негізінен, еңбек дауларының жалпы түсінігі заңда бекітілуі керек және оның жекелеген түрлерінің анықтамаларының мәні ашылуы керек. Соттарда оларды қарау тәртібін белгілейтін «жеке еңбек дауы» және «ұжымдық еңбек дауы» ұғымдарының заңда бекітілмеуі соттармен жекелеген жұмыскерлердің, жұмыскерлер ұжымының кәсіпорында қабылдаған жеке және ұжымдық шарттарының ережелерін даулау және оларды жарамсыз деп тану туралы талап арыздарын іс жүргізуге қабылдау мен шешудің ешкіммен ақталмайтын тәжірибесінің қалыптасуына әкеп соқты. Жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы жеке еңбек дауларын қарастыру Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 15-тарауында белгіленген, ал ұжымдық еңбек дауларын шешу тәртібі Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 16-тарауында қарастырылған. Бірақ, барлық ұғымдардың сараптамасы еңбек дауының түсінігін бір анықтамада беру мүмкін емес екенін көрсетеді, өйткені, жеке және ұжымдық еңбек даулары өздеріне тән арнайы ерекшеліктерге және белгілерге ие және оларды әртүрлі түсініктерде көрсету керек.

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

*Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:*

1. Дүйсенбаев Г. Трудовые споры: как работает согласительная комиссия <https://www.zakon.kz/4842317-trudovye-spory-kak-rabotaet.html> 21.11.2019.
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. ҚР Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» Нормативті Қаулысы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P170000009S> 03.04.2019.
4. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қараша № 414-V ҚРЗ. // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> 20.01.2019.
5. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 31 қазандағы № 377-V ҚРЗ. Азаматтық процесік кодексі <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000377> 07.06.2019.