

10. Antwi S.H., Linnane S., Getty D., Rolston A. River Basin Management Planning in the Republic of Ireland: Past, Present and the Future // *Water*. - 2021. - Vol. 13. - No. 15. - Art. 2074. - DOI: 10.3390/w13152074.
11. Ziganshina D. Water infrastructure in Central Asia: legal and institutional frameworks // *Frontiers in Climate*. - 2023. - Vol. 5. - Art. 1284400. - DOI: 10.3389/fclim.2023.1284400.
12. Kasymbek A.O., Ramazan S. Problema obespechenija jekologicheskikh prav grazhdan // *Vestnik KazNPU imeni Abaja. Serija «Jurisprudencija»*. - 2023. - T. 72. - № 2. - S. 40-46. - DOI: 10.51889/2959-6181.2023.72.2.005.
13. Kudabayeva A., Zholdasbekova A., Avcu S.A. The Role of International Water Law in Central Asia's Water and Food Security // *Public Administration and Civil Service*. - 2023. - No. 4(87). - P. 95-101. - DOI: 10.52123/1994-2370-2023-1112.
14. Muztauov Zh.B., Gavrilova Yu.A. Agreements on Transboundary Water Bodies: State and Prospects of Development // *Bulletin of the Institute of Legislation and Legal Information of the Republic of Kazakhstan*. - 2023. - No. 4(75). - P. 183-193. - DOI: 10.52026/2788-5291_2023_75_4_183.
15. Prniyazova A., Volkov A. Controversial Issues on Integrated Water Resources Management in Central Asia and Ways to Solve Them // *Public Administration and Civil Service*. - 2024. - No. 1(88). - P. 136-151. - DOI: 10.52123/1994-2370-2024-1162.
16. Erezhepkzy R., Zholmahan A.M., Ibragim A.B. Analiz form juridicheskoy otvetstvennosti v kontekste sovershenstvovaniya zakonodatel'stva Respubliki Kazahstan dlja obespechenija jekologicheskogo pravoporjadka // *Vestnik KazNPU imeni Abaja. Serija «Jurisprudencija»*. - 2024. - T. 77. - № 3. - S. 41-51. - DOI: 10.51889/2959-6181.2024.77.3.004.

FTAMP 10.63.01
ЭОЖ 349.2

<https://doi.org/10.51889/2959-6181.2026.85.3.009>

Д.С. Байсымакова^{1*} , Ж.Ө. Өмірәлі² 

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

² Қонаев университеті

(e-mail: *baisymakovadana@gmail.com, zhaziraomirali@mail.ru)

ДІНИ НОРМАЛАРДЫ САҚТАЙТЫН ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІҢ ЖЕКЕ ШАРТТЫҚ ТЕТІКТЕРІ

Аңдатпа

Мақала діни нормаларды ұстанатын жұмыскердің жеке қажеттілігін еңбек шарты арқылы ескерудің мүмкіндігі мен құқықтық шектеріне арналған. Қазақстанның еңбек заңнамасы дінге байланысты кемсітушілікке тыйым салады, алайда жұмыс кестесін, үзілісті, киім үлгісін немесе өзге еңбек жағдайларын діни қажеттілікке бейімдеудің жалпы тәртібін белгілемейді. Зерттеуде жеке шарттық реттеудің осындай жағдайда атқаратын қызметі формалды-құқықтық және салыстырмалы-құқықтық тәсілдер арқылы бағаланды. Негізгі нәтиже ретінде діни қажеттілік пен оны іске асыруға мүмкіндік беретін нақты еңбек жағдайы ажыратылды: қажеттіліктің болуы еңбек жағдайын өздігінен өзгертпейді, ал арнайы норманың болмауы жұмыс берушінің өтінішті негізсіз қабылдамауына негіз болмайды. Жеке келісімнің шегін анықтауда төрт мән-жай ұсынылады: сұралатын жағдайдың еңбек функциясымен байланысы, еңбек қауіпсіздігі, жұмыс берушінің ұйымдастырушылық мүмкіндігі және басқа жұмыскерлер мен үшінші тұлғалардың құқықтарына әсері. Бұл өлшемдер жұмыскердің сенімін бағалауға емес, сұралған еңбек жағдайының құқықтық негізділігін анықтауға бағытталған.

Түйін сөздер: еңбек шарты, жеке шарттық реттеу, еңбек құқықтары, діни сенім бостандығы, діни қажеттіліктер, еңбек жағдайларын дараландыру, кемсітушілік.

Д.С. Байсымакова¹, Ж.Ө. Өмірәлі²

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая

² Университет Кунаева

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ДОГОВОРНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, СОБЛЮДАЮЩИХ РЕЛИГИОЗНЫЕ НОРМЫ

Аннотация

В статье рассматриваются возможности и правовые пределы учета индивидуальных потребностей работника, соблюдающего религиозные нормы, посредством трудового договора. Трудовое законодательство Казахстана запрещает дискриминацию по религиозному признаку, однако не устанавливает общего порядка адаптации режима работы, перерывов, требований к одежде или иных условий труда к религиозной потребности работника. С использованием формально-юридического и сравнительно-правового методов определена роль индивидуально-договорного регулирования в подобных ситуациях. В качестве основного результата разграничены религиозная потребность и конкретное условие труда, посредством которого она может быть учтена: наличие такой потребности само по себе не изменяет условия труда, тогда как отсутствие специальной нормы не дает работодателю основания без должной аргументации отклонять соответствующее обращение. Для определения пределов индивидуального соглашения предложены четыре критерия: связь запрашиваемого условия с трудовой функцией, требования безопасности труда, организационные возможности работодателя и влияние на права других работников и третьих лиц. Эти критерии направлены не на оценку убеждений работника, а на проверку правовой обоснованности запрашиваемого условия труда.

Ключевые слова: трудовой договор, индивидуально-договорное регулирование, трудовые права, свобода религиозных убеждений, религиозные потребности, индивидуализация условий труда, дискриминация.

D.S. Baisymakova¹, Zh. Omirali²

¹Abai Kazakh National Pedagogical University

² Kunaev University

INDIVIDUAL CONTRACTUAL MECHANISMS FOR SAFEGUARDING THE LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES WHO OBSERVE RELIGIOUS PRACTICES

Abstract

The article examines how an employment contract may be used to accommodate the individual needs of an employee who observes religious practices and where the legal limits of such arrangements lie. Kazakhstan labour law prohibits discrimination on grounds of religion, but it does not establish a general procedure for adapting work schedules, breaks, dress requirements, or other working conditions to an employee's religious needs. Using formal legal and comparative legal methods, the study assesses the role of individual contractual regulation in such situations. Its central finding is the distinction between a religious need and the specific working condition through which that need may be accommodated: the existence of a religious need does not by itself alter working conditions, while the absence of a special rule does not justify an unreasoned refusal by the employer. Four factors are proposed for assessing the limits of an individual arrangement: its connection with the employee's job duties, occupational safety, the employer's organisational capacity, and its effect on the rights of other employees and third parties. These factors are intended to assess the legal justification of the requested working condition rather than the content of the employee's belief.

Key words: employment contract, individual contractual regulation, labour rights, freedom of religion, religious needs, individualisation of working conditions, discrimination.

Kipicne

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы¹ еңбек бостандығын, құқықтар мен мүмкіндіктер теңдігін және еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйымды негізгі қағидаттардың қатарына жатқызады. Бұл қағидаттар барлық жұмыскерге ортақ, бірақ нақты жұмыс орнындағы қажеттіліктердің бірдей болуын білдірмейді. Діни сенім талаптарын күнделікті өмірінде ұстана-тын жұмыскер үшін жұмыс уақыты, үзіліс, діни мереке, киім немесе тамақтану тәртібі еңбек жағдайымен тоғысуы мүмкін. Қазақстан заңнамасында мұндай сұраныстардың бәріне қолданылатын арнайы рәсім бекітілмеген. Сондықтан мәселе діни сенімнің өзін бағалауда емес, одан туындайтын нақты өтінішті еңбек қатынасында қандай тәртіппен және қандай шекте келісуге болатынында.

Еңбек шарты осы мәселені шешуде маңызды орын алады: ол заңның міндетті талаптарын сақтай отырып, нақты жұмыскерге қатысты еңбек жағдайларын келісуге мүмкіндік береді. Еңбек қатынастарын шарттық реттеуге арналған зерттеуде еңбек шарты салыстырмалы түрде тұрақты құқықтық нысан ретінде сипатталып, оның мазмұны нақты еңбек қатынасының ерекшеліктеріне қарай нақтыланатыны көрсетілген [1, 64 б.]. А.К.Безина, А.А.Бикеев және Д.А.Сафина да жеке еңбек жағдайларын белгілеуде шарттық реттеудің даралаушы қызметіне назар аударады [2, 28 б.]. Бұл мүмкіндік діни қажеттіліктерге де қатысты, бірақ тараптардың келісімі императивтік нормаларды өзгерте алмайды.

Діни қажеттілік пен оны орындауға мүмкіндік беретін еңбек жағдайын бір ұғым ретінде қарастыру дұрыс емес. Мысалы, белгілі уақытта дұға ету қажеттілігі мен жұмыс уақытында қосымша үзіліс беру, діни мерекені сақтау мен сол күні жұмыс істемеу, діни талапқа сай киіну мен арнайы киім ережесінен ерекшелік жасау құқықтық тұрғыдан әртүрлі мәселелер. Біріншісі жұмыскердің сенімінен туындайды, екіншісі еңбек процесін ұйымдастыруға қатысты шешімді талап етеді. Ф.К.Ногайлиева мұндай қажеттіліктердің еңбек жағдайларымен байланысын көрсетеді [3, 47 б.]. F.Santini жұмыс орнындағы діни сұраныстардың жұмыс уақыты, демалыс, үзіліс, тамақтану және киім арқылы көрінуі мүмкін екеніне назар аударады [4, 25 б.].

Осы айырмашылық жұмыс берушінің шешімін де нақтылауды талап етеді. Діни себептің болуы еңбек жағдайын өзгерту міндетін автоматты түрде туындатпайды, бірақ «ұйымдастырушылық қолайлылық» сияқты жалпы уәж де бас тартуға өздігінен жеткіліксіз. M.Mocella ЕО-ның кемсітушілікке қарсы құқығын талдай отырып, дінге немесе нанымға байланысты өзгеше талаптың заңдылығын жұмыстың табиғаты мен оны орындау жағдайларымен байланыстырады; талап нақты кәсіби қажеттілікке сүйеніп, заңды мақсатқа сай және пропорционалды болуы керек [5, 292-293 бб.]. Бұл тәсіл объективті еңбек талабын жұмыс берушінің субъективті қалауынан ажыратуға мүмкіндік береді.

Формалды бейтарап ереже де әр жұмыскерге бірдей салдар туғыза бермейді. Santini діни белгілерге қатысты жалпы бейтараптық саясаты, әсіресе діни киім ұстанатын әйелдерге, анағұрлым ауыр әсер етуі мүмкін екенін көрсетеді [4, 25-26 бб.]. Сол себепті жеке жұмыскерге негізделген ерекшелік беруді бірден артықшылық немесе теңдік қағидатын бұзу деп бағалау жеткіліксіз; кей жағдайда ол нақты тең мүмкіндікті қамтамасыз етудің құралы болуы мүмкін.

Діни фактордың еңбек қатынасындағы маңызын ұйымдық зерттеулер де көрсетеді. S.Nauman, H.Imam, H.Le және L.Otaye-Ebede діни сенімнің жұмыскер үшін эмоциялық ресурс бола алатынын, ал еңбек талаптары мен діни құндылықтар қайшылыққа түскенде қосымша ішкі шиеленіс пайда болуы мүмкін екенін атап өтеді [6, 402 б.]. Олардың эмпирикалық нәтижелері діни сенімнің әсері біржақты емес екенін көрсетті [6, 408 б.]. Бұл дерек құқықтық міндетті өзі анықтамайды, бірақ діни қажеттілікті еңбек қатынасынан тыс таза жеке мәселе ретінде қарастырудың жеткіліксіздігін аңғартады.

¹ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек кодексі (25.08.2026 жылғы жағдай бойынша берілген өзгерістер мен толықтырулармен) // https://prg.kz/document/?doc_id=34838929&doc_id2=34838929&pos (жүктінген күні: 18.08.2026).

Ғылыми әдебиетте діни нормаларды сақтайтын жұмыскерлердің еңбек қатынастары, діни ұйымдардағы еңбек және жеке шарттық реттеу жеке-жеке зерттелген. Т.П.Ведешкина, мысалы, діни ұйымдардың ішкі ережелерінің еңбек қатынастарына ықпалын талдайды [7, 160 б.]. Алайда Қазақстанның еңбек құқығында діни ұйым болып табылмайтын жұмыс берушімен қалыптасқан қатынаста жұмыскердің діни қажеттілігін еңбек шарты арқылы қандай шекте ескеруге болатыны, мұндай келісімнің кемсітушілікке тыйым салумен арақатынасы және бас тартуды қандай объективті мән-жайлар негіздей алатыны өзара байланыста жеткілікті ашылмаған.

Зерттеудің мақсаты - діни нормаларды ұстанатын жұмыскердің қажеттілігін жеке еңбек шарты арқылы ескерудің құқықтық мүмкіндігін және оның шегін анықтау. Осы мақсатта діни қажеттілік пен соған байланысты сұралатын еңбек жағдайы ажыратылып, жеке келісімді бағалауға төрт мән-жай алынды: еңбек функциясымен байланыс, еңбек қауіпсіздігі, жұмыс берушінің еңбек процесін ұйымдастыру мүмкіндігі және басқа жұмыскерлер мен үшінші тұлғалардың құқықтарына әсері. Бұл өлшемдер сенімнің мазмұнын тексеруге емес, нақты еңбек жағдайының құқықтық негізділігін анықтауға арналған.

Материалдар мен әдістер

Зерттеудің нормативтік негізін Қазақстан Республикасының Конституциясы, Еңбек кодексі, «Діни қызмет және діни бірлестіктер туралы» Заң және зерттеу мәселесіне қатысты өзге де нормативтік құқықтық актілер құрады. Теориялық материал ретінде жеке шарттық реттеу, дін бостандығы, кемсітушілік және жұмыскердің діни қажеттіліктерін еңбек қатынасында ескеру жөніндегі отандық және шетелдік зерттеулер пайдаланылды.

Формалды-құқықтық әдіс еңбек шартының мазмұны, кемсітушілікке тыйым салу және діни қажеттілікке байланысты еңбек жағдайын өзгерту шектерін талдауға қолданылды. Салыстырмалы-құқықтық әдіс Қазақстандағы реттеуді шетелдік құқықтық тәсілдермен және сот практикасымен салыстыруға мүмкіндік берді. Бұл салыстырудың мақсаты шетелдік үлгіні тікелей көшіру емес, құқықтық бағалауда маңызы бар мән-жайларды айқындау болды.

Жүйелік-құрылымдық талдау арқылы діни қажеттілік пен оны іске асыратын нақты еңбек жағдайының арақатынасы қарастырылды. Құқықтық модельдеу осы талдаудан алынған төрт мән-жайды - еңбек функциясын, қауіпсіздікті, жұмыс берушінің ұйымдастырушылық мүмкіндігін және басқа тұлғалардың құқықтарын - бір жағдай шеңберінде өзара байланысты бағалау үшін пайдаланылды.

Нәтижелер мен талқылау

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 6-бабы дінге көзқарасына және нанымына байланысты кемсітушілікке тыйым салады. Сонымен қатар Кодексте діни қажеттілікті жұмыс кестесін өзгерту, қосымша үзіліс беру, киімге қойылатын талаптан ерекшелік жасау немесе өзге жағдайды бейімдеу арқылы ескерудің жалпы рәсімі жоқ. Сондықтан мұндай мәселе туындағанда екі құқықтық негіз қатар ескеріледі: кемсітушілікке тыйым салатын жалпы кепілдіктер және еңбек жағдайын тараптардың келісімімен нақтылау мүмкіндігі.

Талдау нәтижесінде діни қажеттілік пен оны іске асыруға арналған еңбек жағдайы құқықтық табиғаты жағынан ажыратылды. Діни қажеттілік жұмыскердің сенімі мен өмір салтына қатысты; жұмыс кестесін өзгерту, қосымша үзіліс белгілеу, белгілі бір күні жұмыс істемеу немесе арнайы киім талабынан ерекшелік жасау еңбек процесін ұйымдастыруға қатысты. Осы себепті діни қажеттіліктің болуы еңбек жағдайын өздігінен өзгертпейді. Өзгеріс заңның міндетті талаптары сақталған жағдайда және қажет болса тараптардың келісімімен рәсімделеді.

Бұдан жеке шарттық реттеудің екі шегі шығады. Біріншісі, тараптардың келісімі заңмен белгіленген міндетті талаптарды алып тастай алмайды. Екіншісі, арнайы норма болмағаны діни қажеттілікті еңбек қатынасында мүлде ескермеуге негіз емес. Сұралатын жағдай еңбек функциясына кедергі келтірмесе және міндетті талаптарға қайшы болмаса, оны жеке келісім арқылы нақтылау мүмкіндігі сақталады.

Жеке келісімнің мүмкіндігін бағалауда төрт мән-жайдың құқықтық маңызы бар деп есептейміз: сұралатын жағдайдың еңбек функциясымен байланысы; еңбек қауіпсіздігі талаптарына сәйкестігі; жұмыс берушінің еңбек процесін ұйымдастыруына ықпалы; басқа жұмыскерлер мен үшінші тұлғалардың құқықтары мен заңды мүдделеріне әсері. Бағалаудың нысаны жұмыскердің діни сенімі емес, сол сенімге байланысты сұралған нақты еңбек жағдайының заңға және еңбек қатынасының мазмұнына сәйкестігі.

Діни фактормен байланысты кейбір жағдайлар жеке келісімге тәуелді емес. Еңбек кодексінің 84-бабы 5-тармағында Құрбан айттың бірінші күні және 7 қаңтар - православиелік Рождество демалыс күндері ретінде белгіленген. Мұнда демалыс жұмыскердің өтінішінен немесе жұмыс берушімен жеке келісімнен емес, тікелей заңнан туындайды. Сондықтан заңмен бекітілген кепілдіктерді арнайы реттелмеген діни қажеттілікті еңбек шарты арқылы ескеруден бөлек қарастырған жөн.

Нәтиже бір мезгілде екі асыра сілтеуден сақтандырады: жеке шарттық реттеу жұмыскердің кез келген діни өтінішін міндетті түрде қанағаттандыру құралы емес, бірақ арнайы тәртіптің болмауы да жұмыс берушіге өтінішті уәжсіз қабылдамауға мүмкіндік бермейді. Нақты шешім сұралатын жағдайдың еңбек қатынасына әсерін бағалауға сүйенуі керек.

Зерттеудің негізгі нәтижесі - діни қажеттілікті емес, сол қажеттілікке байланысты сұралған еңбек жағдайын құқықтық бағалаудың орталығына қою. Бұл айырмашылық жеке шарттық реттеудің мақсатын да нақтылайды: ол сенімнің мазмұнын тексеруге емес, тараптарға заң рұқсат ететін шекте нақты еңбек жағдайын келісуге мүмкіндік береді. Сондықтан дауда «діни себеп бар ма?» деген сұрақпен шектелу жеткіліксіз; сұралған жағдайдың еңбек функциясына, қауіпсіздікке және өзге тұлғалардың құқықтарына әсері анықталуы қажет.

Еңбек құқығының қағидаттары бұл бағалаудың жалпы шекарасын белгілейді. В.В.Ершов құқық қағидаттарын еңбек қатынастарын ұйымдастыратын міндетті құқықтық реттеушілердің қатарына жатқызады [8, 54 б.]. Дін бостандығы осы қағидаттар жүйесінен тыс қолданылмайды. Е.Н.Маркова шектеулерді абстрактілі «қауіпсіздік» ұғымымен емес, нақты және заңды мақсатпен негіздеу қажеттігін көрсетеді [9, 32 б.]. Бұл ой еңбек қатынасында да маңызды: жұмыс берушінің жалпы сипаттағы уәжі нақты жағдайда қандай мүдде қорғалатынын көрсетпесе, оның салмағы шектеулі болады.

L.Vickers дін бостандығы мен жұмыс берушінің заңды мүдделерін үйлестіруде пропорционалдықты маңызды деп қарайды [10, 33 б.]. Осы тұрғыдан «корпоративтік саясат» немесе «өндірістік қажеттілік» деген жалпылама сілтемелердің өзі жеткіліксіз. Бас тарту еңбек функциясымен, қауіпсіздікпен немесе жұмыс процесінің нақты ұйымдастырылуымен байланыстырылуы керек; жұмыскер сұраған ерекшелік те басқа қатысушыларға шамадан тыс ауыртпалық түсірмеуге тиіс.

Формалды теңдік мәселесін K.Alidadi мен F.Santini еңбектері толықтырады. Alidadi барлығына бірдей қолданылатын бейтарап ереженің белгілі бір дінді ұстанатын жұмыскерлерге қолайсыз салдар туғызуы мүмкін екенін жанама кемсітушілік және reasonable accommodation арақатынасы арқылы талдайды [11, 282-283 бб.]. Santini де діни бейтараптық саясатының жұмыс кестесі, демалыс, үзіліс, тамақтану немесе киімге қатысты нақты діни қажеттіліктермен қайшылыққа түсуі мүмкін екенін көрсетеді [4, 25-26 бб.]. Сондықтан негізделген жеке ерекшелік әрдайым артықшылық емес; кей жағдайда ол нақты тең мүмкіндікті қамтамасыз етеді.

M.Mocella қарастырған ЕО моделі бұл ойдың екінші шегін көрсетеді: дінге байланысты кез келген ерекшелік заңды бола бермейді. Айырмашылық жұмыстың табиғаты немесе оны орындау жағдайлары нақты кәсіби талапты негіздегенде ғана ақталуы мүмкін [5, 292-293 бб.]. Мысалы, киімге қойылатын талап еңбек қауіпсіздігімен тікелей байланысты болса, оның құқықтық салмағы тек корпоративтік имиджге сүйенген талаптан өзгеше. Бұл айырма зерттеуде ұсынылған «еңбек функциясымен байланыс» өлшемінің мазмұнын нақтылайды.

Сот практикасы жұмыскердің өтінішін негіздеу деңгейін де көрсетеді. Kostas v. the Former Yugoslav Republic of Macedonia ісін талдаған T.Wolff діни себеппен жалпы еңбек талабынан ерекшелік сұралған кезде өтініштің сол сеніммен байланысын анықтау мәселесіне назар

аударарды [12, 264 б.]. Мұнда сот немесе жұмыс беруші сенімнің «дұрыстығын» бағаламауы керек. Құқықтық мәні бар нәрсе - сұралған ерекшеліктің нақты діни қажеттілікпен байланысы және оның еңбек жағдайына қандай өзгеріс талап ететіні.

EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc. ісі басқа қырды ашады. D.Kaminer АҚШ Жоғарғы Сотының шешімін талдай отырып, жұмыс берушінің діни бейімдеу қажеттігін нақты білуі жауаптылықтың міндетті алғышарты ретінде қарастырылмағанын көрсетеді [13, 40 б.]. Бұл шешім Қазақстан құқығына тікелей қолданылмайды, бірақ салыстырмалы тұрғыдан жұмыс берушінің шешім қабылдау себебін бағалаудың маңызын көрсетеді. Егер діни практика қолайсыз шешімге себеп болса, мәселені тек жұмыскердің алдын ала ресми өтініш жасаған-жасамағанымен шектеу жеткіліксіз.

S.Nauman және бірлескен авторлардың зерттеуі құқықтық талдауды ұйымдық өлшеммен толықтырады: діни сенім жұмыскер үшін эмоциялық ресурс бола алады, бірақ құндылық пен жұмыс талабы қайшылыққа түскенде қосымша ішкі жүктеме де туғызуы мүмкін [6, 408 б.]. Бұл нәтиже еңбек-құқықтық міндет қалыптастырмайды. Оның маңызы - діни қажеттіліктің нақты жұмыс жағдайымен байланысы жұмыскердің әл-ауқатына да әсер етуі мүмкін екенін көрсетуінде.

Қазақстан үшін reasonable accommodation моделін дайын күйінде қабылдау міндетті емес. Қолданыстағы еңбек заңнамасында діни қажеттіліктерді бейімдеуге арналған дербес жалпы міндет жоқ. Сондықтан мәселені еңбек шартының мазмұнын даралау, кемсітушілікке жол бермеу және тараптардың заңды мүдделерін үйлестіру арқылы шешу қисынды. Ұсынылған төрт өлшем осы мақсатта жеке-жеке емес, бір жағдайдың мән-жайлары ретінде жиынтық бағалануы керек.

Біздіңше, жеке шарттық реттеудің практикалық құндылығы да осында. Жұмыскер діни қажеттілігіне байланысты нақты өзгерісті ұсынған кезде жұмыс беруші өтінішті еңбек функциясы, қауіпсіздік, ұйымдастырушылық мүмкіндік және өзге тұлғалардың құқықтары тұрғысынан бағалай алады. Келісімге келген жағдайда мұндай ерекшелікті еңбек шартына қосымша келісіммен рәсімдеу, ал бас тартқан жағдайда оның нақты ұйымдастырушылық немесе құқықтық себебін көрсету орынды. Бұл ұсыныс дәлелдеу ауыртпалығын өзгертпейді және діни сенімді тексеруге жол ашпайды; ол жеке келісімнің қалай қолданылатынын айқынырақ етеді.

Қорытынды

Зерттеу діни нормаларды ұстанатын жұмыскердің қажеттілігін еңбек қатынасында ескеру тек дін бостандығына қатысты мәселе емес екенін көрсетті. Мұнда шарттық реттеу, кемсітушілікке тыйым салу, еңбек қауіпсіздігі және жұмыс берушінің еңбек процесін ұйымдастыру мүддесі тоғысады. Қазақстан заңнамасында барлық діни қажеттілікке ортақ арнайы рәсімнің болмауы жеке келісімнің маңызын арттырады, бірақ оны шексіз құралға айналдырмайды.

Негізгі ғылыми тұжырым - діни қажеттілік пен оны іске асыратын еңбек жағдайының құқықтық табиғатын ажырату. Діни сенімнің болуы жұмыс кестесін, үзілісті, киімге қойылатын талапты немесе басқа жағдайды өздігінен өзгертпейді; сонымен бірге арнайы норманың болмауы өтінішті негізсіз қабылдамауға да жеткілікті себеп емес. Шешім сұралатын жағдайдың еңбек функциясымен байланысына, қауіпсіздікке, жұмыс берушінің ұйымдастырушылық мүмкіндігіне және басқа тұлғалардың құқықтарына әсеріне сүйенуі керек.

Шетелдік тәжірибе дайын үлгі ұсынбайды, бірақ пропорционалдық, объективті негізділік және жанама кемсітушілікті ескеру сияқты пайдалы бағалау тәсілдерін көрсетеді. Оларды Қазақстан құқығына тікелей көшіруден гөрі, ұлттық еңбек заңнамасының шарттық реттеу мүмкіндіктерімен ұштастыра қолдану орынды.

Практикалық тұрғыдан жұмыскердің өтінішін төрт өлшем бойынша қарау ұсынылады. Тараптар келіссе, нақты өзгеріс еңбек шартына қосымша келісіммен бекітілуі мүмкін; келісім болмаған жағдайда бас тартудың нақты еңбек функциясымен, қауіпсіздікпен, ұйымдастырушылық қажеттілікпен немесе басқа тұлғалардың құқықтарымен байланысы көрсетілгені жөн.

Мұндай тәсіл сенімнің мазмұнын бағаламай-ақ, жеке шарттық реттеудің шекарасын түсініктірек қолдануға мүмкіндік береді.

Осылайша, діни қажеттілікті еңбек қатынасында ескерудің құқықтық өзегі жұмыскердің сенімін тексеруде емес, сол сенімнен туындайтын нақты еңбек жағдайының негізділігін бағалауда жатыр. Ұсынылған төрт өлшем осы бағалаудың мазмұнын айқындайды және тікелей не жанама кемсітушілік тәуекелін төмендетумен қатар тараптардың заңды мүдделерін ескеруге мүмкіндік береді.

Авторлардың үлесі

Байсымакова Д.С.: зерттеу тұжырымдамасын әзірлеу, мақсаты мен міндеттерін айқындау, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын талдау, діни нормаларды сақтайтын жұмыскерлердің еңбек құқықтарын жеке еңбек шарты арқылы қамтамасыз ету тетіктерін зерттеу және қолжазбаның бастапқы нұскасын дайындау.

Өмірәлі Ж.Ө.: тақырып бойынша ғылыми әдебиеттер мен теориялық ұстанымдарды зерделеу, зерттеу материалдарын жүйелеу, алынған нәтижелерді талқылау және қолжазбаны ғылыми редакциялау.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Байсымакова Д.С., Белхожаева Д.Ж. Еңбек қатынастары теориясын жаңғырту контекстіндегі құқық қолданудың заманауи тұжырымдамалары // Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршысы. «Юриспруденция» сериясы. - 2026. - № 2(84). - Б. 58-66. DOI: <https://doi.org/10.51889/2959-6181.2026.84.2.006>.

2. Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. - Казань: Изд-во Казанского университета, 1984. - 136 с. DOI: <https://doi.org/10.22363/2313-2337-2023-27-3-715-730>.

3. Ногайлиева Ф.К. Содержание трудового правоотношения с работником, соблюдающим религиозные нормы // Юридическая наука. - 2018. - № 5. - С. 44-48.

4. Santini F. Religious Freedom in the Workplace in Italy between “Positive Secularism” and “Exclusive Neutrality” // Vergentis. Revista de Investigación de la Cátedra Internacional Conjunta Inocencio III. - 2025. - No. 20. - P. 19-33. DOI: <https://doi.org/10.12800/vg.20.2>.

5. Mocella M. The Protection of Religious Freedom in Light of European Anti-Discrimination Legislation // Ежегодник трудового права. - 2026. - Вып. 16. - С. 290-297. EDN VZFARQ. DOI: <https://orcid.org/0000-0002-5049-5174>.

6. Nauman S., Imam H., Le H., Otaeye-Ebede L. Religious Faith as a Double Edge Sword: Buffering and Amplifying the Negative Effect of Despotic Leaders // European Management Journal. - 2026. - Vol. 44. - P. 402-413. DOI: <https://orcid.org/10.1016/j.emj.2026.03.007>.

7. Ведешкина Т.П. Внутренние установления религиозных организаций как нетипичный источник трудового права // Российское право: образование, практика, наука. - 2020. - № 4. - С. 156-163. DOI: <https://orcid.org/10.34076/2410-2709-2020-4-156-163>.

8. Ершов В.В. (мл.). Природа и классификация принципов права, регулирующих трудовые правоотношения // Российское правосудие. - 2026. - № 1. - С. 50-56. DOI: <https://orcid.org/10.37399/issn2072-909X.2026.1.50-56>.

9. Маркова Е.Н. Доктрина религиозной безопасности как обоснование защиты и ограничения свободы вероисповедания: две стороны одной медали // Studia Religiosa Rossica: научный журнал о религии. - 2022. - № 3. - С. 13-34. DOI: <https://orcid.org/10.28995/2658-4158-2022-3-13-34>.

10. Vickers L. Freedom of Religion and the Workplace: The Draft Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003 // Industrial Law Journal. - 2003. - Vol. 32. - No. 1. - P. 23-36. DOI: <https://doi.org/10.1093/ilj/32.1.23>.

11. Alidadi K. *Divergent Stepping-Stones Towards Equality? Indirect Discrimination and Reasonable Accommodation on the Basis of Religion Competing for Attention in the European Workplace* // *Harvard Human Rights Journal*. - 2021. - Vol. 34. - P. 281-294.

12. Wolff T. *True Believers? Sincerity and Article 9 of the European Convention on Human Rights* // *European Constitutional Law Review*. - 2021. - Vol. 17. - No. 2. - P. 259-286. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1574019621000171>.

13. Kaminer D. *Religious Accommodation in the American Workplace: The Consequences of the Supreme Court Decision in EEOC v. Abercrombie & Fitch* // *Journal of Law, Religion and State*. - 2017. - Vol. 5. - No. 1. - P. 25-47. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2794129>.

References:

1. Baisymakova D.S., Belkhozhayeva D.Zh. *Enbek katynastary teoriyasyn zhangyrtu kontekstindegi kutyk koldanudyn zamanauı tuzhyrymdamalary* // *Abai atyndagy KazUPU Khabarshysy. «Yurisprudentsiya» seriyasy*. - 2026. - No. 2(84). - P. 58-66. DOI: <https://doi.org/10.51889/2959-6181.2026.84.2.006>.

2. Bezina A.K., Bikeev A.A., Safina D.A. *Individual'no-dogovornoe regulirovanie truda rabochikh i sluzhashchikh*. - Kazan': Izd-vo Kazanskogo universiteta, 1984. - 136 p. DOI: <https://doi.org/10.22363/2313-2337-2023-27-3-715-730>.

3. Nogailieva F.K. *Soderzhanie trudovogo pravootnosheniya s rabotnikom, soblyudayushchim religioznye normy* // *Yuridicheskaya nauka*. - 2018. - No. 5. - P. 44-48.

4. Santini F. *Religious Freedom in the Workplace in Italy between “Positive Secularism” and “Exclusive Neutrality”* // *Vergentis. Revista de Investigación de la Cátedra Internacional Conjunta Inocencio III*. - 2025. - No. 20. - P. 19-33. DOI: <https://doi.org/10.12800/vg.20.2>.

5. Mocella M. *The Protection of Religious Freedom in Light of European Anti-Discrimination Legislation* // *Russian Journal of Labour & Law*. - 2026. - Vol. 16. - P. 290-297. EDN VZFARQ. DOI: <https://orcid.org/0000-0002-5049-5174>.

6. Nauman S., Imam H., Le H., Otaye-Ebede L. *Religious Faith as a Double Edge Sword: Buffering and Amplifying the Negative Effect of Despotic Leaders* // *European Management Journal*. - 2026. - Vol. 44. - P. 402-413. DOI: <https://orcid.org/10.1016/j.emj.2026.03.007>.

7. Vedeshkina T.P. *Vnutrennie ustanovleniya religioznykh organizatsii kak netipichnyi istochnik trudovogo prava* // *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka*. - 2020. - No. 4. - P. 156-163. DOI: <https://orcid.org/10.34076/2410-2709-2020-4-156-163>.

8. Ershov V.V., Jr. *The Nature and Classification of Legal Principles Governing Labor Relations* // *Rossiiskoe pravosudie = Russian Justice*. - 2026. - No. 1. - P. 50-56. DOI: <https://orcid.org/10.37399/issn2072-909X.2026.1.50-56>.

9. Markova E.N. *The Doctrine of Religious Security as a Justification for the Protection and Restriction of Religious Freedom: Two Sides of the Same Coin* // *Studia Religiosa Rossica*. - 2022. - No. 3. - P. 13-34. DOI: <https://orcid.org/10.28995/2658-4158-2022-3-13-34>.

10. Vickers L. *Freedom of Religion and the Workplace: The Draft Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003* // *Industrial Law Journal*. - 2003. - Vol. 32. - No. 1. - P. 23-36. DOI: <https://doi.org/10.1093/ilj/32.1.23>.

11. Alidadi K. *Divergent Stepping-Stones Towards Equality? Indirect Discrimination and Reasonable Accommodation on the Basis of Religion Competing for Attention in the European Workplace* // *Harvard Human Rights Journal*. - 2021. - Vol. 34. - P. 281-294.

12. Wolff T. *True Believers? Sincerity and Article 9 of the European Convention on Human Rights* // *European Constitutional Law Review*. - 2021. - Vol. 17. - No. 2. - P. 259-286. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1574019621000171>.

13. Kaminer D. *Religious Accommodation in the American Workplace: The Consequences of the Supreme Court Decision in EEOC v. Abercrombie & Fitch* // *Journal of Law, Religion and State*. - 2017. - Vol. 5. - No. 1. - P. 25-47. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2794129>.