

МРНТИ:10.63.59

УДК:331.109

Қ. Тұрлыханқызы¹

¹Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті

ЖҰМЫСКЕРДІҢ КІНӘЛІ ӘРЕКЕТТЕРІНЕ, ТӘРТІПТІК ТЕРІС ҚЫЛЫҒЫНА БАЙЛАНЫСТЫ ЕҢБЕК ШАРТЫН БҰЗУ ЖӘНЕ ТӘРТІПТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК, ОНЫҢ ҚАҒИДАТТАРЫ

Аңдатпа

Мақалада жұмыскерлердің кінәлі әрекеттеріне (тәртіптік теріс қылығына) байланысты еңбек шартын бұзу және тәртіптік жауапкершілік, оның қағидастары заңнамада оларды шешу тәжірибесін, пікірталасты және оны реттеу қарастырылды. Осындай қиындықтарға еңбек құқығы субъектілерін қорғаудың соттық нысанының жетіспеушілігіне байланысты туындайды. Осыған байланысты, еңбек дауларында сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктеріне, оның ішінде жұмысқа қайта алуды, жұмыскердің еңбекақысын төлеуді, материалдық жауапкершілікке байланысты, сондай ақ ұжымдық еңбек дауларын қараудың жекелеген процессуалдық тәртібіне арналған арнайы зерттеулердің де заң ғылымында жоқтығы туралы маңызды мәселелері айтылған.

Түйін сөздер: жұмыскер, жұмыс беруші, еңбек, еңбек шартын бұзу, тәртіптік теріс қылық, тәртіптік жауапкершілік, еңбекті қорғау, еңбек құқығы.

K. Turlykhanqyzy¹

¹*Abai Kazakh National Pedagogical University*

TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT IN CONNECTION WITH GUILTY ACTIONS BY DISCIPLINARY OFFENSE OF THE EMPLOYEE AND DISCIPLINARY RESPONSIBILITY, ITS PRINCIPLES

Abstract

The article deals with the issues of violation of an employment contract and disciplinary liability in connection with the guilty actions (disciplinary offenses) of employees, its principles, the experience of their solution in the legislation, discussion and its regulation. These difficulties also arise due to the lack of a judicial form of protection of subjects of labor law. In this regard, the issues of the absence in judicial practice of special studies of the procedural features of the consideration of labor disputes in court, including re-employment, payment of wages to an employee, liability, as well as a separate procedural procedure for the consideration of collective labor disputes, are topical. controversy has been mentioned.

Key words: employee, employer, labor, violation of an employment contract, disciplinary offenses, disciplinary responsibility, labor protection, labor law.

K. Турлыханқызы¹

¹ *Казахский национальный педагогический университет им. Абая*

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ВИНОВНЫМИ ДЕЙСТВИЯМИ ДИСЦИПЛИНАРНЫМ ПРОСТУПКОМ РАБОТНИКА И ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ЕЕ ПРИНЦИПЫ

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы нарушения трудового договора и дисциплинарной ответственности в связи с виновными действиями (дисциплинарными проступками)

работников, ее принципы, опыт их решения в законодательстве, обсуждение и ее регулирование. Эти трудности также возникают из-за отсутствия судебной формы защиты субъектов трудового права. В связи с этим актуальны вопросы отсутствия в судебной практике специальных исследований процессуальных особенностей рассмотрения трудовых споров в суде, в том числе о повторном трудоустройстве, выплате заработной платы работнику, материальной ответственности, а также об отдельном процессуальном порядке рассмотрения коллективных трудовых споров. были упомянуты споры.

Ключевые слова: работник, работодатель, труд, нарушение трудового договора, дисциплинарные проступки, дисциплинарная ответственность, охрана труда, трудовое право.

Еңбек тәртібі – жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің арасындағы еңбек қарым-қатынастырының да жүйесін құқықтық нормалар арқылы белгілеп, оның қағидаларын орындауға тараптардың өзара міндеттілігін білдіретін құқықтық категория болып табылады. Еңбек тәртібінде жұмыс беруші мен жұмыскерлердің ішкі еңбек тәртібіне мойынсыну, және оның белгілеп берген талаптарын орындау жөніндегі өзара міндеттемелерінен көрініс табуға болады. Еңбек тәртібі сендіру және мәжбүрлеу сияқты әдістердің көмегімен қамтамасыз етіледі. Сендіру әдісін қолдану жұмыскерлердің әкімшілік талаптарын, кәсіпорынның ұйымның ішкі еңбек тәртібі ережелерін саналы және ерікті түрде орындауға деген ішкі қажеттіліктерін тәрбиелеу мақсатында олардың санасы мен мінез құлқына әсер етуді көздейді. Сендіру әдісін іске асырудың нысанын көтермелеу шаралары болып табылады. Мәжбүрлеу әдісі сендіру әдісі қажетті нәтижелерге қол жеткізбеген уақытта қолданылады. Ол еңбек тәртібін бұзғаны үшін қолданылатын тәртіптік жазалау шаралары болып табылады [4].

Еңбекті ұйымдастырудағы жұмыс берушінің міндеттеріне:

- Еңбек жаракатына жол бермейтін техника қауіпсіздігінің осы заманғы құралдарын өндіріске енгізуді
- Жұмыскерлердің кәсіби және басқа да науқастарға шалдығуының алдын алатын санитарлық-гигиеналық шараларды қамтамасыз етуі
- Қызметкерлердің қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария, еңбек гигиенасы және өртке қарсы сақтануын жөніндегі барлық талаптарды орындалуын бақылайды.

Жұмыс беруші еңбектегі табыстары үшін жұмыскерлерді жұмыста көтермелеудің әр түрлі нысандарын қолдана алады. Көтермелеудің түрлері мен тәртібі жеке еңбек, ұжымдық шарттар және жұмыс берушінің актілері арқылы анықталады. Бұл бағалы сыйлықпен марапаттау, сыйақы беру, алғыс жариялау және басқалары болуы мүмкін. Көтермелеу туралы шаралар деректері еңбек кітапшасына жазылады. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы «Мемлекеттік қызмет туралы» заңында мемлекеттік жұмыскерлерді адал еңбегі үшін көтермелеу шаралары көзделген. Мәселен, қызмет міндеттерін үлгілі орындағаны, мінсіз мемлекеттік қызметі, ерекше маңызды және күрделі тапсырмаларды орындағаны және жұмыста басқа да жетістіктерге қол жеткізгені үшін мемлекеттік жұмыскерлерге мынадай көтермелеу шаралары қолданылады:

- жоғары қызмет алу жолымен қызмет бабында көтерілу немесе кезекті біліктілік сыныбын мерзімінен бұрын беру
- ақшалай сыйлықтар
- заңда көзделген көтермелеудің өзге де нысандары.

Ішкі еңбек тәртібі ережелерінде және тәртіп туралы жарғыларда көзделген көтермелеу шараларынан басқа жұмыскерлер айрықша еңбек қызметі үшін жоғары тұрған органдарға көтермелеуге, Қазақстан Республикасының ордендерімен, медальдарымен, құрметті атақтарымен, құрмет грамоталарымен марапаттауға ұсынуға болады. Мәселен, білім беру мекемелерінің ерекше көзге түскен жұмыскерлерін өңірге тағатын «Қазақстан Республикасының мемлекеттік марапаттары туралы» арнайы заңында республиканың жоғары марапаттарына ұсынылған азаматтарды марапаттаудың тізбесі мен реті беріледі.

Еңбек тәртібін бұзғаны үшін жауапкершіліктен, лауазым иелері еңбек тәртібін бұзғаны

үшін бағыныштылық тәртібімен жауап береді. Лауазым иелерінің кейбір топтары олардың атқарып отырған қызметінің айрықша сипатына байланысты бағыныштылық тәртіппен еңбек тәртібін бұзғаны үшін ғана емес, оның қадір қасиетімен сыйыспайтын теріс қылықтары үшін де заңда көзделген тәртіппен жауапкершілікке тартылады.

Тәртіптік теріс қылықтардың өзіне тән негізгі белгілеріне мыналарды жатқызуға болады:

- нақты кәсіпорынның ұйымның ішкі еңбек тәртібін қоғамдық қауіпті емес сипатта бұзу
- осы кәсіпорынмен ұйыммен еңбектік құқықтық қатынастарды тұратын жұмыскерлер жасайтын тәртіп бұзушылықтар
- жұмыскерлердің өздерінің еңбек міндеттерін құқыққа қарсы және кінәлі орындамауларынан көрінетін тәртіп бұзушылықтар
- кінәлілікпен құқыққа қарсы іс әрекеттің немесе әрекетсіздіктің арасындағы себепті байланыстар.

Жұмыс беруші еңбек тәртібін бұзғаны үшін, яғни жұмыскердің өзіне тапсырылған еңбек міндеттерін орындамағаны немесе ойдағыдай орындамағаны үшін тәртіптік жазалардың мынадай түрлерін қолдануға құқықты:

- ескерту
- сөгіс
- жеке еңбек шартын бұзу.

Тәртіптік жазалардың бұл көрсетілген тізімі толық болып табылады. Жұмыстан шығару еңбек тәртібін қасақана бұзатын және тәртіптік шаралар ықпалына көнбейтін жұмыскерлерге қолданылатын ең ақырғы шара болып табылады. Жұмыстан шығару туралы еңбек кітапшасына жазылады. Жазалаудың өзге шаралары еңбек кітапшасына жазылады. Жазалаудың өзге шаралары еңбек кітапшасына жазылмайды. Жұмыс берушіге тәртіптік жазалау қолдануға құқық берілген. Жұмыс беруші тәртіптік жазалауды қолданған кезде жасалған теріс қылықтың ауырлық дәрежесін, оның қандай жағдайда жасалынғанын, жұмыскердің бұдан бұрынғы мінез құлқын, еңбекке көзқарасын, сондай ақ тәртіптік жазаның жасалған теріс қылыққа сәйкестігін ескеруі керек. Жаза қолданбас бұрын тәртіп бұзушыдан жазбаша түсініктеме талап етілуі керек. Жаза теріс қылық ашылған күннен бастап бір айдан қалдырылмай қолданылуы қажет және оны алты айдан кейін қолдануға болмайды. Әрбір еңбек тәртібін бұзғаны үшін бір ғана тәртіптік жаза қолданылатындығы белгіленген. Жаза бұйрықпен жария етіледі және жұмыскердің қолын қойдыру арқылы оған ескертіледі [3].

Жұмыскерге осы көрсетілген талаптардың тым болмағанда біреуін бұзу арқылы берілген тәртіптік жазалар жарамсыз деп танылады. Жұмыскерге одан жазбаша түрде түсініктеме алмай, мерзімін бұзу арқылы ашылған күннен бастап бір ай ішінде және тәртіп бұзушылық жасалған күннен бастап алты ай ішінде немесе жұмыскерге оның қолын қойдырмай жарияланған тәртіптік жазалаулардың заңдық күші жоқ. Жұмыскер өзінің еңбек міндеттерін дәлелсіз себептермен екінші рет бұзған жағдайда, егер ол бұрын да тәртіптік жаза алған болса, онымен жеке еңбек шартын бұзу туралы мәселені шешерде есепке алынбайды. Мұндай тәртіптік жазалауларды алып тастау жөнінде жеке еңбек дауларын қарау үшін белгіленген жалпы тәртіп бойынша шағымдануға болады еңбек дауларын қарайтын келісім комиссиясына, сотқа. Бағыныштылық тәртібімен берілген жазалауларды алу үшін мемлекеттік қызмет жоғары тұрған органға лауазым иесіне не сотқа шағымдана алады.

Тәртіптік жазалаулардың олар қолданылған күннен бастап алты ай ішінде күші бар. Егер жұмыскерлерге осы мерзім ішінде жаңадан тәртіптік жаза қолданылмаса, онда оның тәртіптік жазасы жоқ деп есептеледі. Алты ай мерзім өткеннен кейін бұл туралы бұйрықтың шығарылғаны не шығарылмағанына қарамастан тәртіптік жаза өзінен өзі күшін жояды. Жұмыскерлер жұмыста болған кезінде кәсіпорынға немесе мекемеге зиян келтірілетін болса, материалдық жауапкершілікке тартылады. Бұл жағдайда жұмыскер жалақысынан төлеу арқылы келтірілген зиянның орнын толықтай өтейді. Сондықтанда жұмыскерді жұмысқа алғанда кәсіпорынның не мекеменің мүліктеріне ұқыпты болу талап етіледі. Кәсіпорынның немесе мекеменің мүлкін ұрлағаны үшін жұмыскер қылмыстық жауапқа тартылады. Бұл

жағдайда жұмыскер жалақысынан төлеу арқылы келтірілген зиянның орнын толықтай өтейді. Сондықтан жұмыскерді жұмысқа алғанда кәсіпорынның не мекеменің мүліктеріне ұқыпты болу талап етіледі. Кәсіпорынның немесе мекеменің мүліктеріне ұрлағаны үшін жұмыскер қылмыстық жауапқа тартылады. Сонымен, жұмыскер өзіне жүктелген еңбек міндеттерін ойдағыдай орындайды. Жұмыс беруші материалдық және моральдық көтермелеу шараларын, егер қажет болған жағдайда тәртіптік ықпал ету шараларын пайдалана алады [5].

Жұмыс берушіге өндірістік жарақаттың алдын алатын техника қауіпсіздігінің осы заманғы құралдарын өндіріске енгізу, жұмыскерлердің кәсіби және өзге де науқастарға шалдығуына жол бермейтін санитарлық гигиеналық шараларды қамтамасыз ету міндеттері жүктеледі. Жұмыс беруші, сонымен бірге жұмыскерлердің қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария, еңбек гигиенасы, өртке қарсы сақтану жөніндегі барлық талаптарды сақтауын бақылап отырады. Егер комиссия еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп тексеру кезінде өрескел абайсыздық зиянның туындауына немесе оның ұлғайюына себеп болғандығын анықтаса, комиссия тараптардың сабақтас жауаптылығын қолданады және жұмыскер мен жұмыс беруші кінәсінің дәрежесін пайызбен айқындайды деп көзделген.

Мысалы, еңбек қызметімен байланысты жазатайым оқиғаны арнайы тергеп тексеру актісінде, «Жазатайым оқиғаның өндіріспен байланысы туралы және еңбек заңнамасының бұзылуына жол берген адамдар туралы комиссияның қорытындысы» бөлімі былайша толтырылады:

1) егер жұмыскер тарапынан өрескел абайсыздық болмаса, онда: 100% - жұмыс берушінің кінәсі, ал жұмыскер - 0% деп толтырылады.

2) егер жұмыскер тарапынан өрескел абайсыздық көрсетілсе, онда шамамен: 50% – жұмыс берушінің «кінәсі», ал жұмыскер – 50%; 30% – жұмыс берушінің «кінәсі», ал жұмыскерге - 70%; 70 % – жұмыс берушінің «кінәсі», ал жұмыскердікі – 30% деп толтырылады және т.б.

Кейінгі бес жылда өндірісте 1412 жұмыскер қаза тапқан және оқиғалардың шамамен 50 %-ында комиссия жазатайым оқиғаға жауапкершілікті қаза тапқан жұмыскерге жүктеді.

Аталған норманы қолдану, біріншіден, жұмыскерлердің еңбек міндеттерін орындау кезінде денсаулығынан айырылған мүгедектердің зиянды өтеу сомасын ала алмауына әкеледі (мысалы, егер жұмыскердің жалақысы 100 мың теңге болса, онда жұмыскердің кінәсі 50% деген оған зиянды өтеу 50 мың теңге мөлшерінде төленетінін білдіреді). Соның салдарынан мүгедек жұмыскерлер отбасын ғана емес, енді өздерін де күте алмайды.

Егер жұмыскерлердің еңбек міндеттерін орындаумен байланысты өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген кезде зиянды өтеуге құқық еңбек құқтарының негізін қалаушылардың бірі екенін ескерсек, онда өндірістегі жазатайым оқиғаға байланысты зақымды өтеу оқиғаның болуына кім кінәлі екеніне қарамастан жүзеге асырылуға тиіс.

Екіншіден, жұмыс берушілерге қатысты Комиссия біле тұра кінәлілігі туралы шешім шығарады, бұл ішкі істер органдары мен соттардың шешім қабылдауына тікелей әсер етеді. Комиссия жұмыс берушінің кінәлі екені туралы шешім қабылдау отырып, құқық қорғау органдарының (ішкі істер органдары) мен соттардың функцияларын алмастырады.

Әйтсе де, практикада жұмыс беруші жұмыскермен болған жазатайым оқиғаға ылғи кінәлі бола бермейді. Мысалы, жұмыскер іссапарға жіберілді. Ұшақпен іссапарға бара жатқанда жұмыскер әуе апатына ұшырады. Мұндай жағдайда жұмыс берушінің кінәсі жоқ.

Дегенмен, адамның (адамдардың) кінәсін не кінәсіздігін қажетті тергеу әрекеттерін жүргізу жолымен қылмыстық іс қозғау бойынша тергеуге дейінгі тексеру шеңберінде дәлелдеу керек екеніне қарамастан, комиссия еңбек заңнамасының талаптарын негізге ала отырып: «жұмыс берушінің кінәсі – 100%, жұмыскердің кінәсі – 0%» деп көрсетуге мәжбүрлі.

Сонымен қатар, талдау халықаралық практикада жазатайым оқиғаның өндіріспен ғана айқындалатынын және «тараптардың аралас жауапкершілігі» деген ұғым қолданылмайтынын көрсетеді.

Осыған байланысты еңбек қызметіне қатысты жазатайым оқиғаларды тергеп тексеру материалдарын рәсімдеу тәртібін регламенттейтін нормаларды қолдану тәжірибесі Азаматтық

кодекске сәйкес келтіру және азаматтардың еңбек құқықтарының негізін қалаушылардың бірі болып табылатын еңбек міндеттерін орындаумен байланысты өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеу құқығынан жұмыскерді айыру мүмкіндігін алып тастау мақсатында өзгерістер енгізу қажеттілігін көрсетті [6].

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 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, жұмыскерлерге олардың еңбегіне ақы уақытылы 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 мүмкі, осыған байланысты ол жұмыс берушінің заңды әрекеттеріне дау тудырады. Кейде жосықсыз жұмыскер өзінің дұрыс емес екенін білседе, 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 көз қарас 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 дау көтеріледі:

- Жұмыс берушінің бастамасы бойынша;
- Тараптардың келісімі бойынша;

– Елеулі еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмыскердің жұмысты жалғастырудан бас тартуы.

Жұмысты қабылдау кезіндегі сынақтың қанағаттанарлықсыз нәтижесіне байланысты. Тізбесі түпкіліті болып табылмайтын даулардың аталған түрлерінің әрқайсысы, оларды жұмысқа қайта алу туралы істерге жатқызылуына қарамастан, оларды қарау мен 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, мысал, 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 сілтемелерді 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. Жұмыскердің жұмысқа қайтадан алуы туралы істер бойынша еңбек дауларында сотта қараудың ерекшеліктерін ескере отырып, мұндай қатынастарды реттеудің қазіргі жағдайы оларды елдің қоғамдық, әлеуметтік және экономикалық дамуының жаңа 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 ерешеліктерін айқындау және сот практикасын талдау заңдылықты сақтауға және соттардың құқытық 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 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 өтінішхаттарды 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 [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 мүлктік 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 дауларды партисипативтік рәсім тәртібімен реттеу туралы келісімнің мазмұнын тексереді және оны бекіту және істер бойынша іс жүргізуді тоқтату туралы ұйғарым шығарады [4].

Жұмыстан босатылған жағдайда 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 масаңдық жағдайында болған, сонымен қатар алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық 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.

Сонымен қорыта келгенде, жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзу және тәртіптік жауапкершілік, оның қағидаттары бұл жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында, жұмыскердің белгілі бір жұмысты атқаруға, еңбек тәртібі ережесін сақтауға міндеттелуіне сәйкес жасалатын келісімі дұрыс жасалмауы. Осы келісімдерінің бірінші дұрыс рәсімделуі маңызды. ҚР Еңбек кодексіне сәйкес, жұмыс берушінің бастамасы бойынша өндіріс көлемі азайғанда не болмаса өндіріске жаңа технология енгізіліп, модернизациялану

жүргізілген реттен бастап өндіріс көлемі арттырылған жағдайларда жұмыскерлерге саны мен штатының қысқартылуы мүмкін екендігі белгілі. Бұл жерде жұмыс беруші ҚР Еңбек кодексінің талаптары мен міндеттерін қатаң сақтағаны дұрыс, себебі оның ішінде заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлғаның, жеке кәсіпкердің, қорғаушылар, нотариустардың қызметі тоқтатылған жағдайларды қоспағанда, жұмыскерлердің уақытша еңбекке қабілетсіздік кезеңінде және жыл сайынғы еңбек демалысында жүрген кезеңінде еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға жол берілмейді. Сондай ақ, еңбек шартын бұзатыны туралы жұмыс беруші жұмыскерге бір ай бұрын жазбаша ескертуге міндетті, ал кәсіподақ мүшесі болып табылатын жұмыскерлерге еңбек шартын бұзу ұжымдық шартта көзделген тәртіппен, осы ұйымның кәсіподағы органының дәлелді пікірін ескере отырып жүргізілетін болады.

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

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Дүйсенбаев Г. Трудовые споры: как работает согласительная комиссия <https://www.zakon.kz/4842317-trudovye-spory-kak-rabotaet.html> (Жүгінген күн: 21.07.2022.)
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». -№1(63). – 2021. -23-25 бб.
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. (Жүгінген күн: 21.07.2022.)
4. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қараша № 414-V ҚРЗ. // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (Жүгінген күн: 21.07.2022.)
5. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 31 қазандағы № 377-V ҚРЗ. Азаматтық процесік кодексі // <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000377> 07.06.2019. (Жүгінген күн: 21.07.2022.)