

Қ.Тұрлыханқызы¹

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

ЖҰМЫСКЕРДІҢ ЕҢБЕК МІНДЕТТЕРІН БҰЗУЫНА БАЙЛАНЫСТЫ ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ БАСТАМАСЫ БОЙЫНША ЕҢБЕК ШАРТЫН БҰЗУДЫ СОТТА ҚАРАУ

Аңдатпа

Мақалада жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу туралы еңбек дауларын сотта қарау ерекшеліктерін заңнамада шешу, реттеу қарастырылған. Еңбек дауларын туғызатын жағдайлар әр түрлі. Бұл объективтік сипаттағы факторлар болуы мүмкін: нарықтық экономикаға көшуге, мемлекеттік меншікті жекешелендіруге, жекелеген кәсіпорындардағы өндірістің жағдайына және соған байланысты жұмыскерлердің жұмыстан босатылуына орай, республикада қалыптасқан әлеуметтік-экономикалық жағдайлардан, жұмыс берушінің кәсіпорындарда, ұйымда ауысуы және басқа мәселелері айтылған.

Түйін сөздер: еңбек шарты, еңбек шартын бұзу, еңбек міндеттері, жұмыскер, жұмыс беруші, еңбек, еңбек дауы, сот, еңбекті қорғау, еңбек құқығы.

K.Turlykhanqyzy¹

¹Abai Kazakh National Pedagogical University

CONSIDERATION IN THE COURT OF BREACH OF AN EMPLOYMENT CONTRACT AT THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER IN CONNECTION WITH THE BREACH OF LABOR OBLIGATIONS BY THE EMPLOYEE

Abstract

The article deals with the issues of resolving and settling labor disputes in court at the initiative of the employer in connection with the guilty actions of the employee. There are different situations that give rise to labor disputes. These factors can be objective: in connection with the transition to a market economy, the privatization of state property, the state of production at individual enterprises and the release of workers in connection with this, the socio-economic conditions in the republic, the change mentions employers at enterprises, in organizations and other issues .

Keywords: labor contract, violation of the labor contract, labor obligations, employee, employer, labor, labor dispute, court, labor protection, labor law.

Турлыханқызы К.¹

¹Казахский национальный педагогический университет им. Абая

РАССМОТРЕНИЕ В СУДЕ НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В СВЯЗИ С НАРУШЕНИЕМ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКОМ

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы разрешения и урегулирования трудовых споров в судебном порядке по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника. Существуют разные ситуации, которые вызывают трудовые споры. Эти факторы могут носить объективный характер: в связи с переходом к рыночной экономике, приватизацией

государственного имущества, состоянием производства на отдельных предприятиях и высвобождением работников в связи с этим, социально-экономическими условиями в республике, изменением упоминаются работодатели на предприятиях, в организациях и другие вопросы.

Ключевые слова: трудовой договор, нарушение трудового договора, трудовые обязанности, работник, работодатель, труд, трудовой спор, суд, охрана труда, трудовое право.

Жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек туралы заңды қолдану, бұрын жұмыскер мен жұмыс беруші арасында реттелмеген жеке еңбек, ұжымдық шарттардың орындалуы туралы алауыздықтар – еңбек даулары деп танылады. Жұмыстан босату себебін дұрыс емес тұжырымдау жұмыскерді басқа мекемеге, ұйымға, кәсіпорынға жұмысқа орналасу мүмкіндігінен айырды деп дәлелденсе, сот оның пайдасына мәжбүрлі жұмыстан шығу кезіндегі орташа жалақыны өндіріп алады. Егер жұмыскердің жұмыстан босатылғаны немесе заңды анық бұза отырып басқа жұмысқа ауыстырылғаны анықталса, сот өз шешімімен іске үшінші тұлға ретінде қатысуға тартылған лауазымды адамға, бұған кінәлі, талапкерге мәжбүрлі түрде жұмыстан босатылған уақыты үшін жалақы төлеуіне байланысты кәсіпорынға, мекемеге, ұйымға залалды өтеу міндетін жүктейді. Бұл жағдайда сот осы лауазымды тұлғаның болашақта осындай бұзушылықтардың алдын алуға бағытталған шараларды қабылдау міндетін орындайды. Лауазымды адамға залалды өтеу жөніндегі міндеттерді жүктеуге негіздер болмаған кезде шешімде тиісті себептер жазылуға тиіс.

Жұмыскерлерді жұмыстан заңсыз шығару, басқа жұмысқа ауыстыру және жұмысқа қайта алу туралы істер бойынша сот шешімдерін орындауда әуресарсаңға салу жағдайларының алдын алу мақсатында сот істі қарау кезінде заңдылықты бұзғандығын анықтап, жеке ұйғарым шығаруға және оны кемшіліктерді жою шараларын қолдану үшін тиісті кәсіпорындарға, мекемелерге, ұйымдарға, лауазымды адамдарға жіберуге тиіс, бұл ретте соңғылары сотқа өздері қабылдаған шаралар туралы хабарлауға міндетті. Осылайша, сот практикасын талдай отырып, еңбек дауларының көпшілігі жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылған жұмыскерді жұмысқа алу туралы даулар деп қорытынды жасауға болады. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексіне сәйкес жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздерінің тізбесін көздейді. Онда барлық жұмыскерлерге қолданылатын негіздер де, жұмысшылардың белгілі бір санатына ғана қолданылатын негіздер де бар. Бұл ретте заңнамада жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатуға тыйым салу жағдайлары белгіленгенін атап өту қажет, мұны соттар назарға алуға тиіс. Жұмыстан босатумен байланысты туындайтын еңбек дауларын тез және дұрыс шешудің маңыздылығына, азаматтардың еңбекке конституциялық құқығын заңсыз бұзудың көптеген жағдайларына байланысты соттар жүйесінде жұмысқа қайта алу туралы істерді және басқа да еңбек дауларын қарау бойынша сот алқасын құру қажет.

Жекелеген адамдар санаттарының еңбек қатынастары Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормаларымен ғана емес, арнайы заңнамалық актілермен де реттеледі. Еңбек шартында ескерілген талаптарды қоспағанда, оның тараптарының құқықтық қатынастары ұжымдық шартпен, тараптардың өзге келісімдерімен және еңбек заңнамасының нормаларына қайшы келмейтін жұмыс берушінің актілерімен реттелуі мүмкін.

Сотта арнайы нормативтік құқықтық актілерде реттелмеген құқықтық қатынастардан туындайтын еңбек дауларын қарау кезінде Еңбек кодексінің нормаларын басшылыққа алуға тиіс. Егер жұмыскерлердің жекелеген санаттарының басқа нормативтік құқықтық және өзге де актілермен реттелетін еңбек жағдайлары осы жұмыскерлердің жағдайын Еңбек кодексінде көзделген жағдайлармен салыстырғанда нашарлататын болса, онда еңбек дауын шешу кезінде Еңбек кодексінің 8-бабы 4-тармағының ережелері ескеріле отырып, қолданылуға жатады. Шағын кәсіпкерлік субъектілерін, үй жұмыскерлерін, заңды тұлғаның атқарушы органының басшыларын және заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының, сондай-ақ заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органының басқа да мүшелерін қоспағанда, Еңбек

кодексіңде көзделген еңбек шарттарынан, ұжымдық шарттардан және жұмыс берушінің актілерінен туындайтын, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану мәселелері жөніндегі жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер бойынша не келісу комиссияларының шешімдері орындалмаған кезде соттар қарайды. Сонымен бірге, келісу комиссияларының жеке еңбек дауларын сотқа дейінгі тәртіппен қарайтыны туралы жеке еңбек дауларын келісу комиссияларының қарау мүмкіндігі көзделмеген, жұмыскерлердің жекелеген санаттарының, оның ішінде әскери қызметтегі адамдардың, арнаулы мемлекеттік, құқық қорғау органдары қызметкерлерінің, мемлекеттік қызметшілердің еңбегі Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен бірге Еңбек кодексімен реттелетіні туралы Еңбек кодексінің 8-бабы 3-тармағының, 143, 144-баптарының ережелерін және басқа да ережелерін ескеру керек. Осыған байланысты, жұмыскерлердің көрсетілген жекелеген санаттарына Еңбек кодексінің 159-бабының ережелері қолданылмайды [1].

Келісу комиссиялары еңбек қатынастарын, еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастарды реттеу кезінде еңбек заңнамасын қолдану процесінде туындайтын мәселелер бойынша, әлеуметтік әріптестік, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері жөніндегі жеке еңбек дауларын қарайды. Еңбек кодексінің 159-бабына сәйкес жұмыскерлердің немесе бұрын еңбек қатынастарында тұрған адамдардың не жұмыс берушінің келісу комиссиясына жүгінуі олардың арасында туындаған жеке еңбек дауын сотқа дейін реттеу тәртібінің міндетті сатысы болып табылады. Егер жеке еңбек дауының тарабы келісу комиссиясының шешімімен толықтай немесе оның бір бөлігіне келіспейтін болса, дау реттелмеген болып есептеледі және келісу комиссиясының шешімімен келіспейтін тарап келісу комиссиясының шешімі орындалмаған жағдайдағы сияқты, еңбек дауын шешу үшін сотқа жүгінуге құқылы. Еңбек кодексінің 159-бабының 4-тармағына сәйкес келісу комиссиясына келіп түскен арызды көрсетілген комиссия берілген күні міндетті түрде тіркеуге тиіс [1].

Еңбек кодексінің нормаларында регламенттелмеген келісу комиссиясын құру және оның құрамын қалыптастыру мәселелері, жүгінетін субъектілердің келісу комиссиясына беретін өтініштерін міндетті тіркеу рәсімдері, оның жұмыс тәртібі ұжымдық шартта не жұмыс беруші мен жұмыскерлердің өкілдері арасында жасалған өзге жеке келісімде, олар бірлесіп бекіткен ережеде көзделуі мүмкін.

Еңбек кодексіңде келісу комиссиясына немесе сотқа жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну үшін мынадай мерзімдер көзделген: жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі келісу комиссиясына тапсырылған күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша не еңбек шартының тарабы келісу комиссиясының шешімін орындамағанда жүгінген кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі тапсырылған күннен бастап екі ай; басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс болған күннен бастап бір жыл. Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімінің өтуі қаралып жатқан еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде, сондай-ақ келісу комиссиясы болмаған жағдайда, ол құрылғанға дейін тоқтатыла тұрады. Жеке еңбек дауының тарабы Еңбек кодексінің 160-бабында көзделген келісу комиссиясына жүгіну мерзімін өткізіп алған жағдайда да, келісу комиссиясы Конституцияның 13-бабы 2-тармағының және Еңбек кодексінің 159-бабының ережелерін негізге ала отырып, оның арызын шешім шығара отырып қарауға тиіс, бұл осы келісімге келіспейтін тараптың одан әрі сотқа талап қойып жүгіну құқығын іске асыруына мүмкіндік береді [2].

Заңда жүгіну субъектісі өткізіп алған, дауды сотқа дейінгі тәртіппен реттеу үшін келісу комиссиясына арыз беру мерзімін келісу комиссиясының қалпына келтіру құқығы алып тасталмаған. Сонымен қатар осы мерзімді өткізіп алу келісу комиссиясының арызды даудың

мән-жайлары бойынша талқыламай қанағаттандырудан бас тарту туралы шешім шығару үшін жеке негіз бола алады.

Еңбек кодексiне сәйкес жеке еңбек дауларын қарау бойынша келiсу комиссиясына жүгiнбестен, сотқа жүгiнуге құқылы еңбек құқықтық қатынастарына қатысушылар үшін мынадай мерзiмдер белгiленген:

– жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – жұмыс берушiнiң еңбек шартын тоқтату туралы актiсiнiң көшiрмесi тапсырылған күннен бастап үш ай;

– басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер немесе жұмыс берушi өз құқығының бұзылғаны туралы бiлген немесе бiлуге тиiс болған күннен бастап бiр жыл.

Сот Еңбек кодексiнде көзделген мерзiмдер дәлелдi себеп бойынша өткiзiп алынғанын анықтап, шешiмнiң қарар бөлiгiнде бұл туралы көрсетуге және дауды мәнi бойынша шешуге тиiс. Сот жүгiнудiң ескiру мерзiмiн сот шешiмi шығарылғанға дейiн дау тарапының арызы бойынша ғана қолданады. Егер сот талап қоюшының еңбек құқықтары бұзылған, бiрақ ол Еңбек кодексiнде көзделген сотқа жеке еңбек дауын қарау бойынша жүгiну мерзiмiн дәлелдi себептерсiз өткiзiп алған деп анықтаса, онда сот шешiмнiң уәждеушi бөлiгiнде осы құқықтардың бұзылғанын көрсетедi және жүгiну мерзiмiнiң өткiзiп алынғанына байланысты талап қоюды қанағаттандырудан бас тартады. Сот келiсу комиссиясының тұжырымдарына байланысты емес және жеке еңбек дауы талап қоюшы мәлiмдеген талаптар шегiнде мәнi бойынша шешiледi [3].

Еңбек құқықтық қатынастарынан туындайтын даулар бойынша талаптар жауапкердiң – заңды тұлға органының орналасқан жерi бойынша немесе дауда жауапкер ретiнде болатын жұмыс берушi жеке тұлғаның тұрғылықты жерi бойынша жалпы азаматтық сот iсiн жүргiзу қағидалары бойынша сотқа қойылуға жатады. Адамды жұмысқа жiберу еңбек шартын жасасқаннан кейiн ғана жүзеге асырылады.

Қазiргi уақытта экономика мен құқықтың жаһандануы, халықаралық экономикалық және гуманитарлық байланыстардың өсуi шет елдердiң еңбек құқығын зерттеуде кез-келген мемлекет дамуының қажеттi құрамдас бөлiгiне айналды. Салыстырмалы құқықтық зерттеулердiң маңызды мiндеттерiнiң бiрi ұлттық еңбек құқығының дамуын әлемдiк тенденциялармен салыстыру және оның негiзiнде «еңбек құқығының ұлттық жүйесi осы тенденциялармен қандай дәрежеде үйлеседi, ол әлемдiк дамудан озып кеттi ме, әлде одан артта қалды ма, әлде басқа, қарама-қарсы бағытта қозғалады ма» анықтау [4].

Жұмыс берушiнiң кiнәсiнен еңбек шарты болмаған және тиiстi түрде ресiмделмеген жағдайда, ол Қазақстан Республикасының заңдарында белгiленген тәртiппен жауаптылықта болады. Бұл жағдайда еңбек қатынастары жұмыскер жұмысқа iс жүзiнде кiрiскен күннен бастап туындады деп есептеледi. Жұмыскер немесе жұмыс берушi еңбек қатынастарының болуын құжатпен растау мүмкiндiгiне ие болмаса, тараптар арасында еңбек қатынастарының бар не жоқ екенiне байланысты дау келiсу комиссиясына жүгiнусiз, сот тәртiбiмен шешiлуi мүмкiн [5].

Сотта азаматтық-құқықтық қатынастарды еңбек құқықтық қатынастарынан ажыратуға тиiс. Еңбек қатынастарының сипатын жұмыскер белгiлi бiр бiлiктiлiк, мамандық, кәсiп немесе лауазым бойынша жұмысты еңбек функциясын еңбек тәртiптемесiне бағына отырып жеке өзi орындайтын, ал жұмыс берушi оған еңбегi үшін жалақы төлейтiн мән-жайлар куәландыра алады. Еңбек кодексiнiң 146-бабына сәйкес кәсiптiк одақтың кәсiподақ органдарының құрамына кiретiн жұмыскерлердiң еңбегi «Кәсiптiк одақтар туралы» Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211-V Заңында көзделген ерекшелiктермен бiрге Еңбек кодексiмен реттеледi. Кәсiптiк одақтар туралы заңның 26-бабының 1, 2, 3-тармақтарына сәйкес негiзгi жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсiподақ органдарының мүшелерi өздерi мүшелерi болып табылатын кәсiподақ органының уәждi пiкiрiнсiз тәртiптiк жазаға тартылмайды. Негiзгi жұмысынан босатылмаған кәсiподақ органының басшысы жоғары тұрған кәсiподақ органының уәждi пiкiрiнсiз тәртiптiк жауаптылыққа тартылмайды. Заңды тұлға таратылған не жұмыс берушi жеке тұлғаның

қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға осы адамдар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікірі ескеріле отырып, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталған кезде жол беріледі. Заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысымен еңбек шарты жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін емес.

Тәртіптік жаза қолдану және негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу туралы жұмыс берушінің актісін шығарған кезде кәсіподақ органының уәжді пікірін ескеру ұжымдық шартта көзделген тәртіппен жүргізіледі [6].

Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың немесе тәртіптік жауаптылыққа тартудың заңдылығы туралы дауды шешкен кезде соттар «кәсіподақ мүшесі» және «сайланбалы кәсіподақ органының мүшесі» деген ұғымдардың аражігін ажыратуы керек. Заңнама негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелеріне ғана қатысты кәсіптік одақтың кәсіподақ органының уәжді пікірін алуды талап етеді. Жұмыс беруші еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу және тәртіптік жауаптылыққа тарту туралы бұйрықты шығару кезінде кәсіптік одақтың кәсіподақ органының уәжді пікірін алуға міндетті. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу немесе негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органының мүшесін тәртіптік жауаптылыққа тарту кезінде кәсіптік одақ органының уәжді пікірінің болмауы жұмысқа қайта алу туралы талап қоюды қанағаттандыру үшін сөзсіз негіз болып табылады, өйткені уәжді пікір бұйрық шығарылғанға дейін алынуға тиіс.

Еңбек кодексінде көрсетілгендей жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыруға жұмыскердің келісімімен жол беріледі, еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізу арқылы, кейіннен жұмыс берушінің актісі шығарылып ресімделеді. Еңбек жағдайлары өзгерген кезде, егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші жұмыскерді күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей жазбаша түрде хабардар етуге міндетті. Еңбек жағдайларының өзгеруі туралы хабарлама жұмыскерлерге қайта ұйымдастыруға немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайларының өзгеруіне және жұмыс берушінің жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге орай ғана тапсырылады және оның еңбек жағдайларын өзгертуге жұмыскер өз мамандығына, лауазымына немесе кәсібіне, тиісті біліктілігіне сәйкес жұмысын жалғастырған кезде жол беріледі. Еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмыскер жұмысты жалғастырудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда не жұмыскердің жазбаша бас тартуының жоқ екені туралы акт болған кезде, жұмыскермен еңбек шарты Еңбек кодексінің 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады. Жұмыс берушінің актісінде Еңбек кодексіне сәйкес еңбек шартын тоқтату үшін негіз көрсетілуге тиіс. Осыған байланысты соттардың жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату немесе бұзу туралы актісін жарамсыз деп танығаны және одан кейін жұмыскерді жұмысқа қайта алу мәселесін шешкені жөн [1].

Соттар жұмыскерді жұмыстан шығарудың заңдылығы туралы дауды шешу кезінде еңбек шартын белгілі бір немесе белгіленбеген мерзімге жасау салдарының аражігін ажыратуы тиіс. Белгілі бір мерзім кемінде бір жылға жасалған еңбек шарты тоқтатылған жағдайда еңбек шарты мерзімінің аяқталуына байланысты оны тоқтату туралы жұмыс берушінің хабарламасы және актісі еңбек шарты тарапының біріне соңғы жұмыс күнінен кешіктірмей табыс етіледі. Белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына, уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына, маусымдық жұмысты орындау уақытына жасалған еңбек шарты тоқтатылған кезде еңбек шартын тоқтату туралы хабарлама талап етілмейді.

Еңбек кодексі жұмыс берушінің жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіз болған кезеңде еңбек шартын тоқтату немесе бұзу жөніндегі құқығын екі негіз бойынша ғана шектейді, атап айтқанда: жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы кезінде еңбек шартын тоқтату жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу. Он екі және одан көп

апта жүктілік мерзіміндегі жүкті әйелдерге, сонымен қатар үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа өз құқығын пайдалануға ниет білдірген жұмыскерлерге қатысты жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін ұзартуға міндетті. Аталған санатқа жататын жұмыскер еңбек шартының мерзімін ұзартуға құқық беретін растаушы құжаттарды ұсынған кезде жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін ұзартуға жұмыскердің жазбаша арызымен анықталатын бала күтімі бойынша демалыс аяқталған күнді қоса алып ұзартуға міндетті. Еңбек шартын тоқтату күні бала күтімі бойынша демалыстың аяқталу күні болып табылады. Бұл ретте мұндай жұмыс берушінің міндеттері уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына жасалған жұмыскерлерге қолданылмайтынын ескеру қажет.

Белгілі бір мерзімге алғашқы жасалған шартты қолдану мерзімі аяқталған соң ол тоқтатылмай, жұмыскер жұмыс берушінің хабардар болуымен бұрынғы жұмысын жалғастырған және бірде бір тарап соңғы жұмыс күні ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабар бермеген жағдайларда, мұндай шарт бұрын жасалған дәл сол мерзімге ұзартылған деп есептеледі. Еңбек кодексі жұмыс берушінің мерзімдік еңбек шартын екі реттен астам қайталап ұзарту құқығын шектейді. Еңбек қатынастары одан әрі жалғастырылған кезде еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалған деп есептеледі. Мұндай қағида Еңбек кодексінің 30-бабы 5-тармағында көзделген зейнеткерлік жасқа толған адамдармен еңбек қатынастарын жалғастыру жағдайлары қолданылмайды [1].

Қазіргі жағдайда еңбек дауларын уақытылы және объективті шешу ерекше маңызға ие. Жұмыскер 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 жекежария сипатының ерекшеліктерін ескермейтін болса, жеке еңбек даулары, егер процедуралық реттеу болса, бұл кепілдіктер жеткіліксіз болуы мүмкін.

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

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V ҚРЗ. // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> 20.01.2019. (Жүзінген күн: 05.11.2022)
2. Қазақстан Республикасының Конституциясы 1995 жылы 30 тамызда Республикалық референдумда қабылданған. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000> (Жүзінген күн: 05.11.2022)
3. 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 23-25 бб.
4. ҚР денсаулық және әлеуметтік даму Министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы №1018 «Еңбек төрелігі жөнінде Үлгілі ережені бекіту туралы» бұйрығы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1400009751> 21.05.2019. (Жүзінген күн: 05.11.2022)
5. Қазақстан Республикасы Жоғарғы сотының 2001 жылғы 13 желтоқсандағы №21 «Азаматтық істерді сот талқылауына дайындау туралы» нормативтік қаулысы http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P01000021S_15.02.2020. (Жүзінген күн: 05.11.2022)
6. «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211-V Заңы. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1400000211> (Жүзінген күн: 05.11.2022)