

МРНТИ:10.63.59  
УДК:331.109

М.Ә. Жұмахмет<sup>1</sup>

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

## ЕҢБЕК НЕМЕСЕ АЗАМАТТЫҚ ҚҰҚЫҚТЫҚ ШАРТ: ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУДЕГІ АЙЫРМАШЫЛЫҚТАР

*Аңдатпа*

Осы зерттеудің өзектілігі азаматтық-құқықтық және еңбек шарттарының құқық қолдану тұрғысынан арақатынасы әрқашан өте қызық және маңызды, өйткені бұл жерде екі тараптың қаржылық пайдасын және жұмыс берушілер мен жұмыскерлер аңғармайтын басқа да ерекшеліктерді ескеру қажет. Бұл осындай шарттар бойынша төлемдерден салықтар мен жарналарды есептеу ережелеріндегі айырмашылықтарға ғана емес, сонымен қатар олар берілетін кепілдіктердің әртүрлі көлеміне де байланысты. Нәтижесінде азаматтық-құқықтық шарттар тек салық төлеушілердің ғана емес, бақылаушы органдардың да назарын аудара бастады. Алайда, еңбекті мемлекеттік реттеудің басым императивті әдістерін жеңе отырып, азаматтық және еңбек құқығы элементтерінің өзара енуі туралы мәселе жаңа мәнге де, жаңа дыбысқа да ие болды.

**Түйін сөздер:** еңбек шарты, азаматтық-құқықтық шарт, мердігерлік шарт, жұмыскер, жұмыс беруші, кодекс, салық.

*Жұмахмет М.А.*<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Казахский национальный педагогический университет имени Абая

## ТРУДОВОЙ ИЛИ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ДОГОВОР: РАЗЛИЧИЯ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ

*Аннотация*

Актуальность данного исследования заключается в том, что соотношение гражданско-правовых и трудовых договоров с точки зрения правоприменения всегда очень интересно и важно, так как здесь необходимо учитывать финансовую выгоду обеих сторон и другие особенности, которые не могут быть замечены работодателями и работниками. Это связано не только с различиями в правилах исчисления налогов и взносов с выплат по таким договорам, но и с разным объемом гарантий, по ним предоставляемым. Вследствие этого гражданско-правовые договоры стали привлекать заслуженное внимание не только налогоплательщиков, но и контролирующих органов. Однако с преодолением преимущественно императивных методов государственного регулирования труда вопрос о взаимном проникновении элементов гражданского и трудового права приобрел и новую значимость, и новое звучание.

**Ключевые слова:** трудовой договор, гражданско-правовой договор, договор подряда, работник, работодатель, кодекс, налог.

*M.A. Zhumakhmet*<sup>1</sup>

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

## LABOR OR CIVIL LAW AGREEMENT: DIFFERENCES IN LAW REGULATION

*Abstract*

The relevance of this study is due to the fact that the relevance of civil law and labor agreements with the point of view of law enforcement is always very interesting and important, as it is necessary to take into account the financial output of institutions and other features that can not be found here employees and employees were covered. This is due not only to differences in the rules for calculating taxes and contributions from payments under such contracts, but also to the different volume of

guarantees provided for them. As a result, civil law contracts began to attract the deserved attention of not only taxpayers, but also regulatory authorities. However, with the overcoming of predominantly imperative methods of state regulation of labor, the issue of mutual penetration of elements of civil and labor law has acquired both new significance and a new sound.

**Keywords:** employment contract, civil contract, contract, employee, employer, internal labor regulations, code, tax.

*Азаматтық-құқықтық және еңбек шарттарының құқық қолдану тұрғысынан арақатынасы әрқашан көптеген сұрақтар туғызды. Бұл осындай шарттар бойынша төлемдерден салықтар мен жарналарды есептеу ережелеріндегі айырмашылықтарға ғана емес, сонымен қатар олар бойынша берілетін кепілдіктердің әртүрлі көлеміне де байланысты. Нәтижесінде азаматтық-құқықтық шарттар тек салық төлеушілердің ғана емес, бақылаушы органдардың да назарын аудара бастады.*

Азаматтар мен шаруашылық жүргізуші субъектілердің қарым-қатынасы шарттық негізде құрылады. Шарттық қатынастарда екі тәсіл бар: біреуі еңбек заңнамасына негізделген, жұмыс беруші азаматпен еңбек шартын жасасқан кезде, ал екіншісі азаматтық-құқықтық заңнамаға негізделген, ұйым жеке тұлғалармен келісім-шарттар, ақылы қызметтер, тапсырыс, авторлық шарттар бойынша жұмыс істеген кезде және т.б. Азаматтардың «еңбекке» қатысуына байланысты ұйымдардың осы еңбек және азаматтық-құқықтық қатынастары субъектілік құрамы бойынша толығымен сәйкес келеді және жасалған еңбек азаматтық-құқықтық шарттардың функциялары бойынша формальды түрде ұқсас, алайда осы шарттардың мазмұны, тараптардың құқықтары мен міндеттері, оларды жасасудың құқықтық салдары түбегейлі айырмашылықтарға ие болады [1, 27 б.].

*Өзге шарт түрлерімен салыстырғанда еңбек шартының ерекше белгілері бойынша, Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек кодексінің 27-бабына сәйкес еңбек шартында мына талаптардың біреуінің болуы:*

- 1) жұмыскердің жұмысты (еңбек функциясын) белгілі бір біліктілік, мамандық, кәсіп немесе лауазым бойынша орындауы;
- 2) міндеттемелерді еңбек тәртіптемесіне бағына отырып, жеке орындауы;
- 3) жұмыскердің еңбегі үшін жалақы алуы шарттардың өзге түрлерінен еңбек шартының ерекше белгілері болып табылады [2].

Еңбек шартын жасасқанда ҚР ЕК келесі баптарын мұқият зерттеу қажет:

- 28-бап. Еңбек шартының мазмұны;
- 29-бап. Бейбәсекелестік туралы шарт;
- 30-бап. Еңбек шартының мерзімі;
- 31-бап. Еңбек шартын жасасуға жол берілетін жас мөлшері;
- 32-бап. Еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттар;
- 33-бап. Еңбек шартын жасасу, өзгерту және толықтыру тәртібі.

Сондай-ақ еңбек шарты еңбек заңнамасымен, көбінесе ҚР ЕК реттелетін еңбек қатынастарының пайда болуына негіз болып табылатынын айтуға болады. Ал азаматтық-құқықтық сипаттағы (бұдан әрі – АҚС) азаматтық-құқықтық заңнамамен, негізі Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексімен реттелетін азаматтық-құқықтық қатынастардың пайда болуы үшін негіз болып табылады [3].

Еңбек шарты бойынша құқықтық қатынастардың мәні жұмыскер, жоғарыда айтылғандай ҚР ЕК 27-бабының нормаларына сәйкес, ішкі еңбек тәртіптемесінің қағидаларына бағына отырып, жұмысты орындауға міндетті. ҚР ЕК жұмыс уақытының ұзақтығын, демалыс және мереке күндерін, сондай-ақ еңбек демалысын айқындайды.

Азаматтық-құқықтық шарт бойынша атқарушы нақты «нартәуекел» деп, тапсырманы орындауға (нақты қызмет көрсетуге) тиіс. Орындаушының артықшылығы: ол өзінің АҚС шарты бойынша міндеттерін қалай жақсырақ орындауға болатынын өзі шешеді.

Еңбек шарттары және құқықтық қорғау мәселесі бойынша еңбек заңнамасы жұмыс берушінің жұмыскерді тиісті еңбек жағдайларымен және жұмыс орнымен қамтамасыз етуге міндетті екені көзделген, жұмыс құралдарымен, материалдармен және т.б. Жұмыс беруші сондай-ақ еңбектің тиісті қорғалуын ескеруге міндетті.

АҚС шарты бойынша орындаушы бастапқыда барлық қажетті нәрселермен өзін-өзі қамтамасыз етеді. Азаматтық-құқықтық шартқа тапсырыс берушінің орындаушыны жұмыс орнымен, материалдармен және басқа жабдықтармен қамтамасыз ету міндеті туралы шартты қосу тараптардың келісімімен ғана жүзеге асады.

Жұмыскер Қазақстан Республикасының заңнамасымен бекітілген орташа айлық жұмыс сағаттарының санына бөлінген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмауға тиіс жалақы алады және ол тұрақты түрде бір айда 1 рет, есептілік кезеңнен кейінгі әр айдың 10 күнінен кешіктірілмей төленуге тиіс. АҚС шарты бойынша төленетін ақының мөлшері тараптардың келісуіне байланысты және әдетте, қызмет көрсету фактісі бойынша төленеді.

Жұмыскердің лауазымдық міндеттеріне еңбек тәртіптемесінің қағидаларын (еңбек тәртібін) сақтау кіреді. Бұл ереже ҚР ЕК 5-тарауында бекітілген. АҚС шартының орындаушысы еңбек тәртібін сақтауға міндетті емес.

Жұмыскер тиісті жағдайларда еңбек заңында белгіленген кепілдіктер мен өтемақыларға сенуге құқығы бар (мысалы, штат қысқартылған кездегі, пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін өтемақы төлемдері). Сонымен қатар, еңбек шартының талаптарын бұзғаны үшін жұмыскер – тәртіптік және (немесе) материалдық жауаптылыққа, ал, жұмыс беруші өз кезегінде материалдық, әкімшілік, тіпті, қылмыстық жауаптылыққа тартылады.

АҚС шарт бойынша, өтемақы немесе тиісті құқықтық кепілдік туралы талап тараптардың келісімі бойынша шартқа енгізілген жағдайларды қоспағанда, орындаушы кепілдіктер мен өтемақыларға сене алмайды. Өзінің бұзылған құқықтарын қайта қалпына келтіру үшін жұмыскер еңбек даулары бойынша комиссияға, мемлекеттік еңбек инспекциясына және сотқа жүгінуіне болады. Жұмыскерлердің сондай-ақ өз құқықтарын қорғау үшін кәсіптік одақтар бірлестігіне (ҚР ЕК 22-бабы), ұжымдық еңбек дауының рәсіміне бастамашылық етуге және өзінің жұмыс берушісіне ереуіл жариялауға (ҚР ЕК 171-бабы) құқығы бар.

Шарттың азаматтық-құқықтық талаптарын бұзғаны үшін тараптар азаматтық заңнамада көзделген азаматтық-құқықтық жауаптылыққа тартылады. Еңбек шарты бойынша жұмыс істеп жатқан жұмыскер үшін жұмыс беруші жеке табыс салығын, міндетті зейнетақы жарналарын төлеуге, сондай-ақ жұмыскердің өміріне немесе денсаулығына зиян келтірілген жағдайда өзінің азаматтық-құқықтық жауаптылығын сақтандыруға міндетті. Егер жұмысқа немесе қызмет көрсетуге тапсырыс беруші жеке тұлға болып табылса, ол Қазақстан Республикасының 2017 жылғы 25 желтоқсандағы «Салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы (Салық кодексі)» сәйкес табыс салығын ғана төлейді [4].

Еңбек шарты еңбек заңнамасында көзделген жағдайларда бұзылады: жұмыскердің бастамасымен; жұмыс берушінің бастамасымен; тараптардың еркіне тараптардың еркінен тыс мәнжайлар бойынша және т.б.

Азаматтық-құқықтық шарт: орындаушы қызмет көрсеткен соң АҚС шартында көзделген еңбекақысын тапсырыс беруші төлеген кезде; тараптардың келісім бойынша; сот шешімі бойынша бұзылады.

Осылайша, шарттың әр түрі үшін өзінің кемшіліктері мен артықшылықтары бар деген тұжырымға келуге болады. Олардың қайсысымен өзінің қатынастарын заңдастыруды шарт тараптарының өздері ғана біледі. Жоғарыда келтірілген салыстырудың көмегімен азаматтық-құқықтық шартыңызда еңбек шартына тән талаптардың болуын анықтауға болады. Мысалы, егер сіз орындаушының тапсырыс берушінің қол астында екенін көрсетсеңіз немесе ішкі тәртіптеменің қағидалары белгіленсе; орындаушы үшін тапсырма жасалмаса, тапсырма орындалуға тиіс (қызмет көрсетілуге тиіс) уақыт кезеңі көрсетілмесе және т.б. Ол жасалған шартта аталған белгілеріне сәйкес азаматтық-құқықтық болып табылмайтынын білдіреді.

Тиісінше, тексеру кезінде салық инспекторлары бұл шартты жалған деп санайды. Бұл екі тарап үшін құқықтар мен міндеттердің мүлдем басқа мөлшері мен сипатын көздейді, бірінші кезекте, жұмыс беруші үшін: салықтарды және басқа да міндетті төлемдерді жұмыскердің ақысын төлеу бойынша бюджетке қосымша есептеу, сондай-ақ өсімақы мен айыппұлдарды қолдану.

Азаматтық шартта мынандай: «аудармашының жұмысын орындайды» немесе «жобаның менеджері болып табылады», немесе «кәсібі бойынша заңгер» және т.с.с. фразалар жазылмауға тиіс. Оның орнына орындалатын іс-әрекеттерді жазу қажет, мысалы: «аударма бойынша қызмет көрсетеді», «келесі қызмет түрлерін орындайды... (атап көрсету шығу керек)». Сондай-ақ АҚС шартында жалақының мөлшерін көрсетуге болмайды, одан да оны «...шарты бойынша сыйлықақы» немесе «көрсетілген қызмет үшін еңбекақы» деп тұжырымдаған дұрыс.

Егер өтеусіз қызметтер көрсету деп аталған шартта еңбек шартының маңызды талаптары болса, онда даулы жағдайлар болғанда қауіп туындауы мүмкін, өйткені жұмыскер жұмыстан босатылғанда сотта осы азаматтық-құқықтық шарт негізі еңбек шарты болып табылатынын дәлелдеуі мүмкін.

Мұндай қауіптердің болуы АҚС шартында қолданбауды білдірмейді, оны тәжірибеде компаниялардың бухгалтерлері жиі қолданады. Сондықтан компания мен жеке тұлғаның арасындағы қатынастар еңбек қатынастары емес азаматтық-құқықтық қатынастар болса, онда еңбек қатынастарын ресімдегенде, компания қауіп аймағына түседі, және одан басқа, салыққа артық ақшалай қаражатын төлейді.

Тағы да бір маңызды нәрсе: Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 29 қазандағы «Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік Кодексі» кодексінің 35-бабының 3-тармағына сәйкес [5], жұмыскерлердің еңбегін тұрақты негізде пайдаланбайтын жеке тұлға Қазақстан Республикасының салық заңнамасында белгіленген мынадай кірістер:

- 1) салық салынатын төлем көзінен;
- 2) мүліктік кіріс;
- 3) өзге де кірістер алған кезде дара кәсіпкер ретінде тіркелмеуге құқылы.

Қорытындылай келе, жұмыс беруші ұйымдар азаматтармен шарттар жасасқан кезде шарттардың мәні мен шарттарын нақты және нақты анықтап, олардың қандай құқықтық қатынастарға әкелетінін нақты көрсету керек деген қорытынды жасауға болады.

Тараптардың шарттық қатынастарын дұрыс сараламау бухгалтерлік есепте және қолданыстағы заңнамада белгіленген салықтарды есептеуде қателіктерге әкелуі мүмкін. Мәселені түсінбеушілік теріс құқықтық салдарға әкелуі мүмкін: оның ішінде моральдық зиянға өтемақы төлеумен байланысты жұмыс берушінің іскерлік беделі зардап шегеді; шартқа қол қойған лауазымды адамға немесе ұйымға қызметкерлерді жұмысқа қабылдауға және жұмыстан босатуға жауапты өзге адамға әкімшілік жаза қолдануға байланысты, лауазымынан шеттетілгенге дейін (дисквалификациядан) жұмыс берушінің іскерлік беделі зардап шегеді.

#### *Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:*

1. Хамзина Ж.А., Бурибаев Е.А. *Совершенство трудового законодательства в контексте правового обеспечения процесса вступления Казахстана в ОЭСР.* – М.:Первое экономическое издательство, 2020. – 214 с.
2. *Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23 қараша 2015 ж.* <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (Өтініш берген күн: 22.02.2022 ж.)
3. *Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі (ерекше бөлім) 1 шілде 1999 ж.* <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K990000409> (Өтініш берген күн: 22.02.2022 ж.)
4. *Қазақстан Республикасының 2017 жылғы 25 желтоқсандағы «Салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы (Салық кодексі)»* <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1700000120> (Өтініш берген күн: 22.02.2022 ж.)
5. *Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексі 29 қазан 2015 ж.* <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000375> (Өтініш берген күн: 22.02.2022 ж.)