

**ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ
ТРУДОВОЕ ПРАВО
LABOUR LAW**

МРНТИ:10.63.59
УДК:331.109

Д.Ж. Белхожаева¹

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЖӘНЕ ҚЫРҒЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
ЗАҢНАМАСЫ БОЙЫНША ЕҢБЕК ШАРТЫН САЛЫСТЫРМАЛЫ ТАЛДАУ**

Аңдатпа

Мақала Қазақстан Республикасы мен Қырғыз Республикасының еңбек заңнамалары бойынша еңбек шартын салыстырмалы талдауға арналған. Еңбек шарты институтының тұжырымдамалық аппараты, еңбек шартының мазмұны, еңбек шартының жарамсыздығы мәселелері қарастырылады. Заң шығарушылардың еңбек шартының бостандығын шектеуге деген көзқарастарындағы ұқсастықтар мен айырмашылықтар көрсетілген. Еңбек шартының мазмұнын реттеуде қарама-қарсы тенденциялардың болуы туралы қорытынды жасалды: бір жағынан, бұл келісім-шарт еркіндігінің кенекі, ал екінші жағынан – еңбек шартының талаптарын нақтылау.

Түйінді сөздер: еңбек шарты, еңбек шартының бостандығы, еңбек шартының мазмұны, еңбек шарты талаптарының жарамсыздығы

Белхожаева Д.Ж. ¹

¹ Казахский национальный педагогический университет им. Абая

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН И КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Аннотация

Статья посвящена сравнительному анализу трудового договора по трудовому законодательству Республики Казахстан и Кыргызской Республики. Рассматриваются вопросы понятийного аппарата института трудового договора, содержания трудового договора, недействительности трудового договора. Показаны сходство и различия в подходах законодателей к ограничению свободы трудового договора. Сделан вывод о наличии противоположных тенденций в регламентации содержания трудового договора: с одной стороны, это расширение договорной свободы, а с другой - типизация условий трудового договора.

Ключевые слова: трудовой договор, свобода трудового договора, содержание трудового договора, недействительность условий трудового договора

D.Zh. Belkhozhayeva¹

¹Abai Kazakh National Pedagogical University

**COMPARATIVE ANALYSIS OF THE EMPLOYMENT CONTRACT UNDER THE
LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN AND THE KYRGYZ REPUBLIC**

Abstract

The article is devoted to the comparative analysis of the employment contract under the legislation of the Kyrgyz Republic and the Republic of Kazakhstan. The issues of the conceptual apparatus of the institute of the employment contract, the content of the employment contract, the invalidity of the employment contract are considered. The similarities and differences in the approaches of legislators to restricting the freedom of an employment contract are shown. It is concluded that there are opposite trends in the regulation of the content of the employment contract: on the one hand, it is the expansion of contractual freedom, and

on the other – the typification of the terms of the employment contract.

Keywords: employment contract, freedom of employment contract, content of the employment contract, invalidity of the terms of the employment contract

Еңбек шарты құқықтық тұжырымдама ретінде әрдайым зерттеушілердің назарында болды және дәстүрлі түрде әр түрлі тұрғыдан қарастырылды: азаматтарды жұмыспен қамтудың ұйымдық-құқықтық нысаны ретінде, еңбек құқығы институты ретінде, еңбек туралы келісім ретінде, еңбек қатынастарының пайда болуының негізі ретінде, сайып келгенде, еңбек қатынастарын делдалдайтын құжат ретінде қарастырылған. Еңбек шартының алғашқы іргелі зерттеулерінің бірі өткен ғасырдың басында Л.С. Талем болды. Көрнекті ғалым еңбек шартының құқықтық табиғатын зерттеп, оның белгілерін анықтады [1, 80 б.]. Еңбек шартының азаматтық сипаты еңбек қатынастарының шарттық әдісін анықтады. Еңбек шарты жеке жалдау шартының қолданыстағы азаматтық-құқықтық құрылымы негізінде құқықтық категория ретінде қалыптасқандықтан [2, 581 б.], ол соңғысының негізгі сипаттамаларын қабылдады. Бұл шарт жасасу еркіндігі (шарт жасасуға мәжбүрлеуге жол бермеу); тараптардың заңда көзделген де, көзделмеген де кез келген шарт жасасу мүмкіндігі (қолданыстағы заңнамаға қайшы келмейтін шарттардың кез келген модельдерін жасау); тараптардың еркіндігі жасалатын шарттың талаптарын айқындайды [3, 122 б.]. Әрине, еңбек құқығының әлеуметтік функциясын ескере отырып, келісім-шарттың дәстүрлі азаматтық құрылымы кейбір өзгерістерге ұшырап, еңбек-құқықтық санатқа айналды. Атап айтқанда, еңбек қатынастарындағы келісім бостандығы біршама шектеулі болды.

Еңбек шартының салалық заң құрылымы ретіндегі ерекшеліктері еңбек заңнамасының мақсаттарымен (азаматтардың еңбек құқықтары мен бостандықтарының мемлекеттік кепілдіктерін белгілеу, қолайлы еңбек жағдайларын жасау, қызметкерлер мен жұмыс берушілердің құқықтары мен мүдделерін қорғау), оның міндеттерімен (еңбек қатынастары тараптарының мүдделерін, мемлекет мүдделерін келісу үшін қажетті құқықтық жағдайлар жасау) және еңбек және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды құқықтық реттеу принциптерімен негізделген. Еңбек құқығы, оның шығу тегіне қарамастан, тек азаматтық құрылымдарды толық пайдалана алмайды. Қоғамдық қатынастарды жеке-құқықтық реттеу үш постулатқа негізделгені белгілі: қатысушылардың заңды теңдігі (қарым-қатынастың бір жағының екіншісіне билік бағынбауы), олардың мүліктік тәуелсіздігі және тараптардың ерік-жігерінің дербестігі, белгілі бір қатынастарға кіру немесе кірмеу туралы шешім қабылдауда еркіндікте көрінеді (кіммен және қандай шарттармен). Еңбек қатынастарына тараптардың теңдігі тән емес, оларда ерік-жігердің салыстырмалы дербестігі бар, ал мүліктік тәуелсіздік тек субъектілердің біреуіне ғана тән. Сондықтан еңбек шарты оның тараптарының бостандығын белгілі бір шектеуді көздейтін өзгертілген (еңбек заңнамасының мақсаттарына бейімделген) құқықтық құрылым болып табылады [4, 67 б.].

Осыған байланысты Қазақстан Республикасы мен Қырғыз Республикасының еңбек заңнамасына, атап айтқанда, еңбек құқығының орталық санаты – Еңбек шарты туралы салыстырмалы талдау қызығушылық тудырады.

Қазақстан Республикасының және Қырғыз Республикасының еңбек заңнамасында [5] еңбек шартын еңбек қызметінің әртүрлі түрлеріне байланысты өзге келісімдерден, бірінші кезекте азаматтық-құқықтық мәмілелерден ажыратуға мүмкіндік беретін тектік белгіні (келісімді) және түрлік айырмашылықтарды көрсету арқылы қалыптастырылған «еңбек шарты» ұғымының нормативтік дефинициялары бар. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі еңбек шартының анықтамасында бұл жазбаша келісім екенін нақтылайды [5].

Еңбек шартының түрлік айырмашылықтары, біріншіден, оның тараптарын көрсету, екіншіден, осы тараптардың негізгі міндеттерінің мазмұнымен сипатталады. Еңбек шартының тараптары қызметкер және жұмыс беруші болып табылады. Қызметкер белгілі бір еңбек функциясы бойынша жұмысты орындауға және жұмыс беруші белгілеген тәртіп ережелерін (ішкі еңбек тәртібін) сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші өз кезегінде қызметкерге еңбек шартында келісілген жұмысты беруге, еңбек туралы заңдарда, жергілікті нормативтік құқықтық актілерде және тараптардың келісінде көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, сондай-ақ қызметкерге жалақыны уақтылы төлеуге міндетті.

Қырғыз Республикасы мен Қазақстан Республикасының Еңбек кодекстері қызметкердің еңбек шартында келісілген жұмысты жеке өзі орындауы тиіс екенін нақтылайды.

Қазақстан Республикасының ЕК-де 27-бабында, онда еңбек шартын өзге түрдегі шарттардан ерекшелейтін белгілер қосымша тұжырымдалған:

1) жұмыскердің жұмысты (еңбек функциясын) белгілі бір біліктілік, мамандық, кәсіп немесе лауазым бойынша орындауы;

2) міндеттемелерді еңбек тәртіптемесіне бағына отырып жеке өзі орындауы;

3) Жұмыскердің жұмысы үшін еңбек жалақысын алуы [5].

Еңбек шартының мазмұны оның шарттары болып табылады, оны әртүрлі негіздер бойынша жіктеуге болады. Еңбек шартының тараптары әзірлеген қажетті шарттар, яғни оларсыз еңбек шарты жасалған деп санауға болмайтын және қосымша шарттар, олардың болуы еңбек шартының болуы үшін міндетті емес. Еңбек шартының талаптары дәстүрлі түрде міндетті (қажетті) және қосымша (факультативті) болып бөліне бастады. Алайда, сонымен бірге, азаматтық-құқықтық тәсілден айырмашылығы, ешқандай шарттардың болмауы еңбек шарты жасалмады дегенді білдірмейді.

Барлық Еңбек кодекстері міндетті түрде келесі шарттарды қамтиды:

1) жұмыс орны (әдетте, құрылымдық бөлімшені көрсете отырып). Қырғызстан Республикасы ЕК-нің 54-бабына сәйкес жұмыс орындалуға тиіс жұмыс орны еңбек шартының міндетті шарты болып табылады;

2) лауазымы, кәсібі, мамандығы бойынша біліктілігі көрсетілген жұмыс деп түсінілетін еңбек функциясы; жұмыскерге тапсырылатын жұмыстың нақты түрі;

3) жұмыстың басталу күні, ал мерзімді еңбек шарты жасалған жағдайда, сондай-ақ оның қолданылу мерзімі көрсетіледі. Қырғызстанның Еңбек кодексі бойынша еңбек шартында еңбек шартына немесе өзге заңға сәйкес мерзімді еңбек шартын жасасуға негіз болған мән-жайларды (себептерді) көрсету қажет;

4) еңбек ақы төлеу шарттары мен мөлшері [5].

Барлық кодекстерде еңбек шартының міндетті талаптарына жұмыс уақыты режимі жатады. Барлық Еңбек кодекстері, еңбек шартының міндетті шарттары жұмыскер мен жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері деп аталады, ал оларды еңбек шарты мен демалыс уақытының қосымша шарттарына, сондай-ақ еңбек жағдайларының сипаттамаларына, ауыр, зиянды немесе қауіпті жағдайларда жұмыс істегені үшін өтемақы мен жеңілдіктерге жатқызады.

Еңбек шартының мазмұнына арналған мақалаларда жазылған еңбек шартының міндетті шарттарының тізімі толық емес, кодекстерде басқа міндетті шарттарды белгілеу мүмкіндігі қарастырылған, көбінесе бұл жұмысшылардың жекелеген санаттарына қатысты. Мысалы, Қазақстан Республикасы ЕК-нің 28-бабының 2-тармағына сәйкес мүгедекпен жасалатын еңбек шарты мүгедектің жеке мүмкіндіктерін ескере отырып, жұмыс орнын жабдықтау жөніндегі талаптарды бекітуі тиіс [5].

Еңбек шартының дәстүрлі қосымша шарттары сынақ мерзімін белгілеу туралы, мемлекеттік, қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияны жария етпеу туралы, егер оқыту жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүргізілсе және еңбек шарты қызметкердің бастамасы бойынша белгіленген мерзім өткенге дейін тоқтатылса, қызметкердің оқытудан кейін шартта белгіленген мерзімнен кем емес жұмыс істеу міндеті туралы немесе шығындарды өтеу туралы талаптар, сондай-ақ еңбек кодекстерімен, заңдармен және заңмен, өзге де нормативтік құқықтық актілермен, ұжымдық шарттармен және келісімдермен реттеледі. Еңбек заңнамасында баламасы жоқ ереже Қазақстан Республикасы ЕК-нің 29-бабын белгілейді: тараптардың келісімі бойынша жұмыс беруші мен қызметкер арасында бейбәсекелестік туралы шарт жасалуы мүмкін, онда жұмыс берушіге нұқсан келтіруі мүмкін іс-әрекеттерді жүзеге асырмау туралы жұмыскердің міндеттемесі көзделеді [5]. Бейбәсекелестік туралы шартта оларды қабылдаудың шектеулері мен шарттары белгіленеді, сондай-ақ бейбәсекелестік туралы талап Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, осы талаптың қолданылу кезеңіне өтемақы белгіленуі мүмкін. Нарықтық экономика жағдайында мұндай ереже кәсіпкерлердің жосықсыз бәсекелестігінің алдын алуға, демек, өндіргіш күштердің, өндіріс факторларының және қоғамның экономикалық ресурстарының дамуына ықпал етері сөзсіз.

Еңбек шартының мазмұнына қатысты барлық кодекстер ұлттық еңбек заңнамасымен, еңбек құқығы нормаларын қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілермен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлатуға тыйым салады. Қазақстан Республикасы ЕК-нің 10-бабында Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлататын еңбек шарттарының ережелері жарамсыз деп танылады делінген [5]. Мұндай ережелер Қырғызстанның Еңбек кодексінің 61-бабында бекітілген: заңмен, ұжымдық шартпен, келісіммен салыстырғанда қызметкердің жағдайын нашарлататын немесе кемсітушілік сипаттағы шарттар жарамсыз деп танылады. Бұл ретте Қырғызстанның Еңбек кодексі бойынша еңбек шартының жекелеген талаптарының жарамсыздығы еңбек шартының тұтастай жарамсыздығына әкеп соқпайды.

Бірақ Қазақстанның Еңбек кодексі бүкіл еңбек шартының жарамсыздығы туралы ережелерді белгілейді. Мұндай салдар ол жасалған жағдайларда пайда болады:

- 1) алдаудың, зорлық-зомбылықтың, қорқытудың әсерінен, сондай-ақ егер ол ауыр мән-жайлардың тоғысуы салдарынан қызметкер үшін аса тиімсіз жағдайларда жасалған болса;
- 2) заңды салдар жасау ниетінсіз (жалған еңбек шарты);
- 3) есуастық немесе ақыл-есі кем болуы салдарынан әрекетке қабілетсіз деп танылған азаматпен;
- 4) он төрт жасқа толмаған адаммен;
- 5) ата-анасының біреуінің (асырап алушының, қамқоршысының) жазбаша келісімінсіз он төрт жасқа толған адаммен жасалған жағдайларда тоқтатылады.

Осыған ұқсас ережелер (кәмелетке толмаған жұмыскерлермен шарт жасасу жағдайларынан басқа) Қырғыз Республикасы ЕК-нің 60-бабында бекітеді. Сонымен қатар, Қырғызстанда өз әрекеттерінің мәнін түсіне алмайтын адаммен еңбек шарты жарамсыз деп танылуы мүмкін. Сондай-ақ, Қазақстанның Еңбек кодексі еңбек шартын жарамсыз деп тануға мүмкіндік береді, бірақ егер бұл жұмыс берушінің кінәсінен болса, онда ол бұрынғы қызметкердің еңбекке ақы төлеу, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемін, өзге де төлемдер мен жеңілдіктер алу құқығынан айрылуына әкеп соқпайды (33-баптың 4-т.).

Екі мемлекеттің қазіргі еңбек заңнамасын талдау еңбек шартының мазмұнын реттеуде қарама-қарсы тенденциялардың бар екендігі туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Бір жағынан, шарттық қағидаттардың айқын күшеюі байқалады және еңбек құқығының канондарынан айтарлықтай ауытқуға жол беріледі. Мәселен, Қазақстан Республикасы ЕК-нің 123-баптың 8-тармағына сәйкес, жұмыс берушіге келтірілген залалдың толық мөлшеріндегі материалдық жауапкершілік қызметкерге заңда көзделген жағдайларда ғана емес, еңбек, ұжымдық шарттарда айтылған өзге де жағдайларда да жүктеледі [5].

Мұндай нормалар жұмыс берушілерге еңбек құқығының қорғаныс функциясы тұрғысынан еңбек шартының мазмұнын қалыптастыру кезінде өз жағдайларын айтуға мүмкіндік береді. Еңбек қатынастарын және олардан туындайтын қатынастарды шарттық реттеуге баса назар аудару еңбек құқығының қазіргі заманғы үрдістерінің бірі болып табылады. Тұтастай алғанда, бұл еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты қатынастарды реттеудің негізгі принциптерінің біріне - мемлекеттік және шарттық реттеуді үйлестіруге сәйкес келеді. Алайда, еңбек қатынастарын шарттық реттеу саласында жұмысшылар мен жұмыс берушілердің мүдделері арасындағы, еңбек құқығының қорғаныс және өндірістік функциялары арасындағы тепе-теңдікті іздеу керек және еңбек қатынастары тараптарының шарттық бостандығын жалпы кеңейту кезінде еңбек құқығы әдісінің қоғамдық-құқықтық құрамдас бөлігі туралы, оның шектеулері мен тыйымдары ұмытпау керек. К.С. Раманқұлов әділ атап өткендей: «экономикадағы трансформациялық процестер кезеңінде еңбек құқығы еңбек қатынастарын реттеуді орталықсыздандырды қамтамасыз ететін құралдармен қатар, белгілі бір дәрежеде еңбек саласындағы нарықтық қатынастардың бостандығын шектейтін императивті сипаттағы құралдардың белгілі бір арсеналын қамтуы керек» [6, 29 б.].

Жоғарыда айтылғандар еңбек шартының қоғамдық-жеке заңды сипаты бар деген тұжырымды растайды. Ғалым қазіргі уақытта еңбек шартының мәселелерін шешудегі мемлекеттің рөлі соншалықты маңызды болып қала береді, сондықтан еңбек шартына үш субъект (қатысушы) қатысады: мемлекет еңбек шартының тараптары және оның құрамын егжей-тегжейлі реттеп қана қоймай, еңбек шарты тараптарының бостандығын едәуір шектейді [7, 45 б.].

Еңбек шартының талаптарын белгілеуде жұмыс берушінің бостандығын шектеудің мысалы ретінде мерзімді еңбек шарттары туралы нормаларды келтіруге болады [8, 30 б.]. Әдетте, Еңбек кодекстері жұмыс берушілердің мерзімді еңбек шарттарын жасасу мүмкіндігін шектейді. Мәселен, Қырғызстан ЕК-нің 55-бабы белгісіз мерзімге еңбек шарты жасалатын қызметкерлер үшін көзделген құқықтар мен кепілдіктерді беруден жалтару мақсатында мерзімді еңбек шарттарын жасасуға тыйым салады. Мерзімді еңбек шарты алдағы жұмыстың сипатын немесе оны орындау шарттарын ескере отырып, еңбек қатынастарын белгіленбеген мерзімге белгілеу мүмкін болмаған кезде, сондай-ақ ұлттық заңнамада көзделген өзге де жағдайларда жасалады (Қырғызстан ЕК-нің 55-бабы).

Жұмыс берушілердің теріс пайдалануының жолын кесу үшін мерзімді еңбек шартын жасасу негіздерінің (себептерінің) тізбесін белгілейді (Қырғызстан ЕК-нің 55-бабы). Уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру, уақытша немесе маусымдық жұмыстарды орындау, қосымша жұмыс, шағын кәсіпкерлік субъектілері болып табылатын ұйымдарда жұмыс істеу, сайланған лауазымдарда жұмыс істеу, ұйым басшысы ретінде жұмыс істеу сияқты себептер барлығына ортақ. Шетелдік

жұмысшылармен еңбек шарттарына қатысты әртүрлі тәсілдер қолданылады. Осылайша, құжат Қазақстанның Еңбек кодексінің 30-бабы шетелдік қызметкерлермен мерзімді еңбек шарттарын жасасуды көздейді [5]. Шұғыл еңбек шарты туралы қағидаларды салыстырмалы талдау қандай да бір себептермен (30-б.2-т.) негіздемесіз бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге еңбек шартын жасасуға рұқсат береді, Қазақстанның Еңбек кодексі осы саладағы неғұрлым либералдық болып табылады деп бекітуге мүмкіндік береді.

Еңбек кодекстерінде еңбек шартының ең ұзақ мерзімі анықталады. Қырғызстанның Еңбек кодексі бойынша мерзімді еңбек шартының ұзақтығы бес жылдан аспауы керек. Мерзімді еңбек шартын ұзарту мүмкіндігі Қазақстан заңнамасында қарастырылған. Қазақстан ЕК-нің 30-бабына сәйкес, еңбек шартының мерзімі өткен кезде тараптар оны белгіленбеген немесе белгілі бір мерзімге кемінде бір жылға ұзартуға құқылы, бірақ белгілі бір мерзімге кемінде бір жылға жасалған еңбек шартының мерзімін ұзарту саны екі реттен аспауға тиіс. Зейнеткерлік жасқа толған және кәсіби және біліктілік деңгейі жоғары қызметкерлер үшін ерекшелік жасалды: олардың жұмыс қабілеттілігін ескере отырып, еңбек шарты жыл сайын шектеусіз ұзартылуы мүмкін. Ұйымның басшылары үшін арнайы ереже белгіленген: заңды тұлғаның атқарушы органының басшысымен жасалған еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен жағдайда, егер тараптардың ешқайсысы еңбек шартының қолданылу мерзімі өткенге дейін соңғы жұмыс күнінен кешіктірмей еңбек қатынастарын тоқтату туралы хабардар етпесе, еңбек шарты құрылтайшылар, заңды тұлға мүлкінің меншік иесі немесе ол уәкілеттік берген тұлға (орган) не заңды тұлғаның уәкілетті органы сайлау (тағайындау) туралы шешім қабылдағанға дейінгі мерзімге ұзартылады, егер көрсетілген шешіммен өзге ұзарту мерзімі айқындалмаса, жаңа басшыны не сол адамды лауазымға тағайындау туралы шешім қабылдайды (Қазақстан ЕК 30-б. 4-т.).

Жұмыс берушілердің теріс пайдалануының жолын кесу үшін кейбір кодекстер мерзімді еңбек шартын жасасу негіздерінің (себептерінің) тізбесін белгілейді. Қырғызстан Еңбек кодексінің 82-бабы, сонымен қатар, мерзімді еңбек шартын оның мерзімі аяқталғанға дейін бұзу мүмкіндігін шектейді: егер мерзімді еңбек шарты дәлелсіз себептермен бұзылса, жұмыс беруші қызметкерден еңбек шартында көзделген мөлшерде өтемақы талап етуге құқылы, бірақ орташа айлық жалақы мөлшерінен аспайды. Қазақстан мен Қырғызстанның Еңбек кодекстері еңбек шартын жасасу кезінде белгілі бір кепілдіктерді белгілейді, олардың мәні еңбек қатынастарының болуын тануға негізделеді. Азаматтың еңбегін пайдалануға байланысты туындайтын қатынастарды ресімдеу кезінде жұмыс берушілер тарапынан жасалатын қиянаттың жолын кесу мақсатында Қырғызстан еңбек комитеті азаматтық-құқықтық шарт негізінде жұмысты орындайтын адамдар үшін кепілдік белгілейді. Ол еңбек қатынастарын танудан және тиісінше еңбек заңнамасының ережелерін және еңбек құқығының нормаларын қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілерді қолданудан тұрады. Қазақстанда еңбек қатынастарын жұмыс берушінің өзінен басқа, қадағалау органы (мемлекеттік еңбек инспекциясы) және сот тани алады, бұл ретте азаматтық-құқықтық шарт негізінде туындаған қатынастарды еңбек қатынастары деп тану туралы дауларды сот қараған кезде жойылмайтын күмәндар еңбек қатынастарының болуы пайдасына түсіндіріледі. Бұл ереже, шын мәнінде, даулы жағдайларда еңбек қатынастарының болуы туралы болжамды шоғырландыруды білдіреді. Қырғызстанда (ЕК 6-бабы) тек сот азаматтық-құқықтық шартта жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы еңбек қатынастары нақты реттелетінін анықтай алады.

Кеңес заманынан бері дәстүрлі түрде еңбек заңнамасында жұмыс беруші жұмысқа қабылдау ережелерін бұзған кезде жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғауға бағытталған норма белгіленген. Жұмыс берушінің немесе оның осыған уәкілеттік берілген өкілінің келісімімен немесе тапсырмасы бойынша еңбек шартын тиісінше ресімдемей жұмысқа нақты жіберу Қазақстан (ЕК-нің 33-б.), Қырғызстан (ЕК-нің 57-б.) бойынша еңбек шартын жасасу болып есептеледі. Бұл жағдайда еңбек қатынастары қызметкер жұмысқа кіріскен күннен бастап пайда болды деп саналады.

Сонымен, Қазақстан мен Қырғызстанның Еңбек кодекстерін салыстырмалы талдау еңбек шартын регламенттеудің негізгі тәсілдерінің ортақтығы туралы және сонымен бірге еңбек шартының мазмұнына қатысты жекелеген мәселелер бойынша елеулі айырмашылықтардың болуы туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Ортақ еңбек нарығын қалыптастыру кезінде сөзсіз болатын еңбек-құқықтық интеграция бағыттарының бірі қазіргі заманғы инновациялық экономиканың қажеттіліктерінен анық «артта қалған» немесе мемлекеттердің әлеуметтік саясатының жалпы қағидаларынан «шығып кеткен» құқықтық нормаларды жаңғыртуды көздейтін көпжақты әріптестік келісімдер шеңберінде еңбек заңнамасын үйлестіру қажет.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. – Ярославль, 1913. – Ч. 1. – С. 80-90.
2. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб., 2006. – С. 581-592.
3. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право: общие положения. - М., 1997. С. 122.
4. Головина С.Ю. Усиление частноправовых начал в трудовом праве России // Актуальные проблемы частного права: сб. ст. / отв. ред. Б. М. Гонгало, В. Ем. – М., 2014. – С. 67-77.
5. 2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>; 2004 жылғы 4 тамыздағы Қырғыз Республикасының Еңбек кодексі // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30296269&pos=17;-55#pos=17;-55
6. Раманкулов К.С. Трудовое право и рынок труда: вопросы взаимодействия в условиях трансформационных процессов в экономике КР // Трудовое право Кыргызской Республики: современное состояние, проблемы правоприменения, опыт международно-правового регулирования труда: материалы науч.-практ. конф. (16 декабря 2010 г.) / отв. ред. К.С. Раманкулов. – Бишкек, 2011. – С. 29.
7. Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России за рубежом. - Пермь, 2013. – С.101
8. Хамзина Ж.А., Хамзин А.Ш. Сот арқылы әлеуметтік-еңбек дауларын қарау туралы // Абай атындағы ҚазҰПУ ХАБАРШЫ «Юриспруденция» сериясы, 2021. – №2(64). – Б.30-37.

МРНТИ:10.63.59

УДК:331.109

Е.А. Бурибаев¹, Н.А. Ялгашбаев¹

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

**ЖҰМЫСКЕРДІҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН СОТ АРҚЫЛЫ
ҚОРҒАУДЫҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

Аңдатпа

Бұл мақалада жұмыскердің еңбек құқықтарын сот арқылы қорғаудың ерекшеліктері сипатталған. Заңның үстемдігі белгілі бір құқықтар мен бостандықтарды мойындап қана қоймай, оларды қорғауға кепілдік беруге міндетті. Еңбек қатынастары саласындағы сот қорғауының осы құқық саласының ерекшелігіне байланысты бірқатар ерекшеліктері бар.

Сонымен бірге, сот жүйесінің тиімділігін арттыру мақсатында оны реформалау перспективалары, сондай-ақ еңбек саласындағы кемсітушілік туралы істерді қараудың процестік ерекшеліктері айтылады.

Түйін сөздер: сот арқылы қорғау, сот жүйесін реформалау, дәлелдеу ауыртпалығы, еңбек саласындағы кемсітушілік.

Ye. Buribayev¹, N.Yalgashbayev¹

¹Abai Kazakh National Pedagogical University

**FEATURES OF JUDICIAL PROTECTION
OF LABOR RIGHTS OF AN EMPLOYEE**

Abstract

This article describes the features of judicial protection of labor rights of an employee. The rule of law State is obliged not only to recognize certain rights and freedoms, but also to guarantee their protection. Judicial protection in the field of labor relations has a number of features related to the specifics of this branch of law.

At the same time, the prospects of reforming the judicial system in order to increase its effectiveness, as well as procedural features of the consideration of cases of discrimination in the field of labor will be announced.

Keywords: judicial protection, reform of the judicial system, burden of proof, discrimination in the sphere of work.