

Қ.Тұрлыханқызы<sup>1</sup>

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

## ЕҢБЕК ШАРТЫН БҰЗУ ТУРАЛЫ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ШЕШУ КЕЗІНДЕ СОТТА ҚАРАУ

*Аңдатпа*

Мақалада адам мен азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын сот арқылы қорғау кепілдендірудің барлық механизмінде қорғаудың негізгі әдісі болып табылады. Алайда, азаматтардың құқықтарын қорғау соттарының практикалық қызметі барысында қорғаудың тиімділігін төмендетіп қана қоймай, азаматтардың сот жүйесіне деген сенімін алдын-ала анықтайтын көптеген проблемалар туындайтыны ешкімге құпия емес. Осыған байланысты нақты істерді қарау және шешу барысында іс жүзінде туындайтын кейбір проблемаларды қарау қажет. Бұл мақалада жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу туралы жеке еңбек дауларын сотта қарау ерекшеліктерін заңнамада шешу, реттеу қарастырылады.

**Түйін сөздер:** еңбек, еңбек құқығы, еңбек шарты, еңбек шартын бұзу, еңбек қатынастары, еңбек даулары, жұмыскер, жұмыс беруші, еңбек дауларын сотта қарау, келісу комиссиясы.

*K.Turlykhanqyzy<sup>1</sup>*

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

## CONSIDERATION IN COURT WHEN RESOLVING LABOR DISPUTES ON TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT

*Abstract*

The article emphasizes that judicial protection of human rights and freedoms and citizens is the main method of protection in the entire mechanism of guarantee. However, it is no secret that in the course of the practical activity of courts to protect the rights of citizens, many problems arise that not only reduce the effectiveness of protection, but also predetermine the trust of citizens in the judicial system. In this regard, it is necessary to consider some of the problems that actually arise when considering and resolving specific cases. This article discusses the decision, regulation in the legislation of the specifics of consideration in court of individual labor disputes on termination of an employment contract at the initiative of the employer in connection with the guilty actions of the employee.

**Keywords:** labor, labor law, employment contract, termination of an employment contract, labor relations, labor disputes, employee, employer, consideration of labor disputes in court, conciliation commission.

*Турлыханқызы К.<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Казахский национальный педагогический университет им. Абая*

## РАССМОТРЕНИЕ В СУДЕ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ О РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

*Аннотация*

В статье подчеркивается, что судебная защита прав и свобод человека и граждан является основным методом защиты во всем механизме гарантирования. Однако ни для кого не секрет, что в ходе практической деятельности судов по защите прав граждан возникает множество

проблем, которые не только снижают эффективность защиты, но и определяют доверие граждан к судебной системе. В связи с этим необходимо рассмотреть некоторые проблемы, которые фактически возникают при рассмотрении и разрешении конкретных дел. В данной статье рассматривается решение, урегулирование в законодательстве особенностей рассмотрения в суде индивидуальных трудовых споров о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника.

**Ключевые слова:** труд, трудовое право, трудовой договор, расторжение трудового договора, трудовые отношения, трудовые споры, работник, работодатель, рассмотрение трудовых споров в суде, согласительная комиссия.

Мемлекетімізде қазіргі таңда жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғауға бағытталған еңбек заңнамасын дамыту және жетілдіру қажеттілігі, оның ішінде жеке еңбек дауларын сотта қарау тәртібі мен ерекшеліктеріне байланысты азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың маңызды және пәрменді тәсілдерінің бірі артып келеді. Қазіргі Қазақстандағы 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.

Еңбек дауларының себептері, экономикалық салада шоғырланғандардан басқа ұжымдық шартты бұзу, жұмыскерлерге олардың еңбегіне ақы уақтылы төлемеу, жеке жалдаушылардың жосықсыз әрекеттері және т.б., көбінесе оның атынан басшы 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. Еңбек дауы жұмыскердің құқықтық білімінің жеткіліксіздігіне, оның адамгершілікке салып шатасуынан туындауы мүмкін, осыған байланысты ол жұмыс берушінің заңды әрекеттеріне дау тудырады.

Соттар бүгінгі күні бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтірудің негізгі кепілі болып табылады. Қазақстанда соттар жұмыстан заңсыз шығарғаны үшін жыл сайын олардың пайдасына 100-ден 135 миллион теңгеге дейін төлей отырып, 259-дан 337-ге дейін жұмыскерлерді жұмысқа қайта алған. Еңбек дауларын тудыратын себептерден, әдетте, осы дауларды тудыратын объективті факторлар мен жағдайлар ерекшеленеді. Заң шығарушы жұмысқа қайта қабылдау туралы істерге ерекше мән береді. Бұл еңбек құқығы бұзылған жұмыскер үшін айтарлықтай жағымсыз салдармен түсіндіріледі.

Еңбек шартын бұзу негіздеріне байланысты жұмысқа қайта қабылдау туралы талаптар әдетте бірнеше түрге бөлінеді. Көбінесе соттар жұмысқа қайта қалпына келтіру туралы талаптарды жиі қарайды, онда еңбек шартын бұзудың заңдылығы туралы дау көтеріледі: жұмыс берушінің бастамасы бойынша; жұмыскердің бастамасы бойынша; тараптардың келісімі бойынша; елеулі еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмыскердің жұмысты жалғастырудан бас тартуы; жұмысты қабылдау кезіндегі сынақтың қанағаттанарлықсыз нәтижесіне байланысты. Тізбесі түпкілікті болып табылмайтын даулардың аталған түрлерінің әрқайсысы, оларды жұмысқа қайта алу туралы істерге жатқызылуына қарамастан, оларды қарау мен шешудің барлық түрлеріне тән жалпы іс жүргізу ерекшеліктерімен қатар, ең алдымен істі қарау кезінде қолдануға жататын заңдармен көзделген өзіндік ерекшелікке ие.

Еңбек дауларын сотта қарау ерекшелігі мен маңыздылығын ескере отырып, заң шығарушы еңбек заңнамасының жалпы нормаларымен қатар еңбекті құқықтық реттеудің бірлігі мен саралануы қағидатына сүйене отырып, арнайы нормалармен реттейтін, олардың ерекше құқықтық мәртебесін заңмен сипаттау қажет.

Жұмыскерлердің өзге санаттарын жұмысқа қайта алу туралы дауларды 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, мысалы, 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 сілтеме 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. Жұмыскерді жұмысқа қайта алу туралы істер бойынша еңбек дауларын сотта қараудың ерекшеліктерін ескере отырып, мұндай қатынастарды реттеудің қазіргі жағдайы оларды елдің қоғамдық, әлеуметтік және экономикалық дамуының 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 ерекшеліктерін айқындау және сот практикасын талдау заңдылықты сақтауға және соттардың құқық нормаларын біркелкі қолдануына ықпал етеді, сондай-ақ азаматтардың еңбек ету құқығы сияқты әлеуметтік-экономикалық құқығын қорғауды қамтамасыз етеді [1,73б.].

Еңбек дауларын шешу үшін сот органдары тек материалдық қана емес, сонымен қатар, процессуалдық құқығының нормаларын, ең алдымен, Қазақстан Республикасының Азаматтық процессуалдық кодексінің нормаларын (әрі қарай – ҚР АПК) қолданады [2]. Еңбек дауларын сотта қарау кезінде маңызды мәнге ие қайнар көздердің қатарында Қазақстан Республикасы Жоғарғы Соты Пленумының қаулыларын да атауға болады. Еңбек істері жөніндегі кейбір шешімдер мен қаулыларды дереу орындау туралы мәселе де жауапты қарауды талап етеді, өйткені Қазақстан Республикасы АПК-нің 237-бабы, ол жұмысқа қайта орналастыру туралы соттың дереу шешімінің қажеттілігі фактісін; жұмыскерге жалақыны, бірақ үш айдан аспайтын жалақыны алып беру; жарақат немесе денсаулығының өзге де зақымдануынан, сондай-ақ асыраушысынан айрылуынан келтірілген зиянды өтеу, бірақ үш айдан аспайтын мерзімде туралы тек айтады, бірақ жұмыскерлердің мүдделерін жеткілікті деңгейде қорғамайды. Бұл баптан, мысалы, жұмыскерді қалай бұрынғы жұмыс орнына қайта орналыстырғаны көрінбейді: бұрынғы немесе басқа жұмыста, бұрынғы немесе басқа жұмыс орнында, елеулі еңбек жағдайларын сақтай отырып немесе сақтамай. Ал, егер жұмыскердің бұрын жұмыс істеген ұйымы болмаса, онда не істеу керек? Моральдық зиянды өтеуді айтпағанда, мәжбүрлі жұмыстан кету немесе төмен ақы төленетін жұмысты орындау үшін қандай мөлшерде және кім ақы төлейді? Осы және заңсыз ауыстырулар мен жұмыстан босатулар бойынша қолайсыз салдарларға байланысты осы басқа да мәселелер Қазақстан Республикасының жаңа Еңбек кодексінде көрініс табуға тиіс Заманауи қазақстандық еңбек заңнамасы әлемдік тәжірибені Қазақстан Республикасы мүшесі болып табылатын ХЕҰ Конвенциялары мен ұсынымдарын барынша ескеруге тырысады. Оның үстіне, Қазақстан Республикасының Конституциясының 4-бабына сәйкес республиканың халықаралық шарттары мен басқа да міндеттемелері құқықтық жүйенің бір бөлігі болып табылады. Қазіргі уақытта республика Парламенті ХЕҰ-ның Әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы оннан астам конвенциясын ратификациялады. Олардың арасында мұндай маңызды ретінде: – Еңбек және жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілік туралы Конвенция; – Мәжбүрлі еңбекті жою туралы Конвенция; – Құндылығы бірдей еңбегі үшін ерлер мен әйелдерге бірдей сыйақы беру туралы Конвенция; – Жұмыспен қамту саласындағы саясат туралы Конвенция; – Үш жақты консультациялар туралы Конвенция; - Жұмысқа қабылдау үшін ең төменгі жас туралы Конвенция және т.б. Осыған байланысты халықаралық нормаларды ратификацияланғаннан кейін оларды тікелей қолдануға мүмкін болды, бұл өз кезегінде соттарға еңбек дауларын шешу кезінде оларды есепке алуды міндеттейді [3,52 б.]. Ғылымда азаматтық-құқықтық даулардың ерекше категориясы ретінде еңбек дауларын бөліп шығару бір жағынан, даудың негізінде жатқан нақты қатынастардың өзгешелігінде болды және екінші жағынан - еңбек құқығы саласының ерекшелігінде. Еңбек қатынастары дербес пәні, өзінің өзіндік әдісі және құқықтың оқшауланған қайнар көзінің жүйесі бар ерекше құқық саласымен реттеледі. Дәл осы жағдайлар, ең алдымен, ғалымдардың еңбек дауларын азаматтық құқықтық даулардың

дербес категориясы бөлуін түсіндіреді. Еңбек дауларын қарау кезінде юрисдикциялық органдар еңбек және онымен сабақтас қатынастардың ерекшеліктерін ескереді және дауларды еңбек құқығы қайнар көздеріне сәйкес шешеді.

Қазақстан Республикасы Конституциясы кез-келген адам мен азаматтың құқықтары мен заңды мүдделерін сотта қорғалу қағидасын бекітті. Конституцияның 13-бабының 2-тармағына сәйкес «...әркімнің өз құқықтары мен бостандықтарының сот арқылы қорғауына құқығы бар...» [4]. Сонымен қатар, ҚР Конституциясының 76-бабының 1-тармағында «...сот билігі Қазақстан Республикасы атынан жүзеге асырылады және өзіне азаматтар мен ұйымдардың құқықтары, бостандықтары мен заңды мүдделерін қорғауды, Республиканың Конституциясының, заңдарының, өзге де нормативтік құқықтық актілерінің, халықаралық шарттарының орындалуын қамтамасыз ететуді мақсат етіп қояды» [4]. Бұл жағдайда да еңбек құқықтарын соттық қорғау еңбек құқықтарын қорғаудың негізгі тәсілдердің бірі болмақ. Егер құқықтары мен заңды мүдделері турасында жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келіспеушіліктер тараптардың келісім қағидаты негізінде шешім таппаса, ол келесі - юрисдикциялық кезеңге өтеді, ол кезде дау татуласу-делдалдық, соттық, әкімшілік органдарда қаралады. Еңбек құқықтарын қорғау кезінде туындаған еңбек даулары азаматтық сот ісін жүргізу тәртібімен қаралып, жалпы юрисдикциялық соттардың соттылығына жатады. Талап арызды қарау барысында судья дау еңбек қатынастарынан, яғни жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек функциясын ақылы түрде жеке орындау туралы келісімге негізделген қатынастардан туындай ма (штаттық кестеге сәйкес лауазымы, мамандығы, біліктілігі көрсетілген кәсіптер бойынша, жұмыскерге тапсырылған жұмыстың нақты түрі бойынша жұмыстар), жұмыс берушінің еңбек заңнамалары және өзге нормативтік құқықтық актілермен, ұжымдық шартпен, келісімдермен, жергілікті нормативтік актілермен, еңбек шарттарымен көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз ету барысында жұмыскердің ішкі еңбек тәртібі ережесіне бағынуын, бұл іс осы соттың соттылығына жатқызылуын анықтайды. Егер дау азаматтық-құқықтық сипаттағы еңбек шартының талаптарын орындамау немесе тиісінше орындамаудан туындаса, бұл талаптар еңбек шартының мазмұнына кіргізілгенімен, ол өз сипатына қарай жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық міндеттемелеріне жатады, сондықтан мұндай даудың соттылығы соттылықтың жалпы тәртібі бойынша анықталады. Тәжірибеде еңбек даулары бойынша өтінішті қабылдау кезінде соттылықты міндетті түрде тексеруі, әр еңбек дауын дұрыс және тез қарау үшін маңызды. Дауды қарауға құқылы емес органның шешімі заңды күші болмайды және мәжбүрлі тәртіппен орындалуға жатпайды. Біздің ойымызша, еңбек дауларының соттылығын азаматтардың басшыға қатысты шағымдарын жоғары тұрған органға жолдауынан ажырату қажет. Дауларды қараудың бекітілген тәртібі, ведомстволық бағыныстылығымен қоса, жұмыскердің нақты басшының әрекетіне (әрекетсіздігіне) жоғары тұрған органға шағымдануға құқығынан айырмайды. Еңбек дауларының сотқа ведомстволығы ҚР Еңбек кодексінің (ҚР ЕК) 159 және 164-баптары айқындалған. Алайда ҚР ЕК 159-бабының 1-тармағы жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайтындығын ескеру қажет [6]. Яғни, заң дауларды міндетті түрде келісу комиссияларында қарауды көздейді. Ал егер дау келісу комиссиясында реттелмесе немесе комиссияның шешімі орындалмаса, сол жағдайда ғана келісу комиссиясына жүгінгендігі туралы дәлелдемелерді қоса тіркеп, сотқа жүгінуге болады. Келісу комиссиясына жүгінгендігі туралы дәлелдемелер болмаған жағдайда сот талап арызды қайтару туралы ұйғарым шығарып, жұмыс орны бойынша келісу комиссиясына өтінішпен жүгіну қажеттілігін түсіндіреді. Заң шығарушы соттармен қаралатын жеке еңбек дауларының екі тобын қарастырады: – сотқа дейінгі кезеңнен өткен жеке еңбек даулары; – тікелей соттың ведомстволығына жататын жеке еңбек даулары. ЕДКК-мен де, сотпен де қаралатын жеке еңбек дауларына: – ЕДКК шешімі жұмыскерді немесе жұмыс берушіні қанағаттандырмаған және олар бұл шешімді сотқа шағымданған даулар; – заңдарға немесе өзге нормативтік құқықтық актілерге қайшы шығарылған шешімдер бойынша және осы негізде прокурор өтінішпен сотқа жүгінген даулар бойынша; – ҚР ЕК 160-бабында көзделген мерзімде ЕДКК шешім шығармай, жұмыскер сотқа жүгінген даулар жатады [5]. Осылайша, қазіргі қолданыстағы Қазақстандық заңнама тікелей соттарда қаралатын жеке еңбек дауларының нақты түрлерін көздемесе де, ҚР Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 «Соттардың еңбек

дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысына сәйкес келісу комиссиясымен реттелмеген немесе келісу комиссиясының шешімін орындалмаған, сонымен қатар, ҚР ЕК 159-бабының 1-тармағында көрсетілген келісу комиссиясымен қаралмаған істер сотта қаралатындығын көрсетеді [6].

«Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» 9 нормативтік қаулының қолданыстағы редакциясы тараптардың түсіндіру жұмыстарының сапасына қойылатын талаптарға сәйкес келмейтініне қатысты бұрынғы ескертулер, тұжырымдар бар. Жоғары сот еңбек дауларының әртүрлі санаттары бойынша сот тәжірибесінің мәселелерін түсіндіруді нақты көрсететін тиісті құрылымға ие емес, өзекті болып қала береді. «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы 9 нормативтік қаулысының (бұдан әрі – НҚ ) типтік еңбек дауларын дұрыс шешу үшін жеткіліксіз, НҚ-ның кейбір қорытындылары Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚР Еңбек кодексінің (бұдан әрі – ҚР Еңбек кодексінің) нормаларына қайшы келеді.

НҚ 2017 жылы қабылданды, 2018 жылы Салық кодексінің бап нөміріне сілтеме бөлігінде бір тармақ өзгертілді . Яғни, жеткіліксіз пысықтау, бірқатар қарама-қайшылықтар мен ескірген ережелердің болуы, Еңбек кодексінің нормаларына сілтемелердің көптігі және НҚ-ның басқа да кемшіліктері Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сотымен назардан тыс қалды. Бес жылға жуық уақыттан бері сот тәжірибесін сапалы жалпылау, заңнамадағы олқылықтарды анықтау және сот түсіндіру әдісі арқылы араласуды талап ететін қоғамдық қатынастардың ағымдағы сұраныстарын анықтау бойынша жұмыстардың нәтижелері жоқ. 2-тармағының екінші абзацының редакциясында бірқатар кемшіліктер бар: біріншіден, құқықтық қатынастарды реттеу мүмкін емес, бірақ қоғамдық қатынастар еңбек шартымен, жұмыс берушінің актісі, келісім және ұжымдық шарт еңбек шартымен реттеледі. Екіншіден, «тараптардың өзге де келісімдері» санаты табиғатта жоқ, Еңбек кодексінде жалпы, салалық, аймақтық болуы мүмкін «келісім» ұғымы бар, кез келген келісім оның тараптарының үш жақтылығы принципіне негізделеді, ал еңбек қатынастарының тараптары келісімнің тараптары болып табылмайды. Үшіншіден, Жоғарғы Соттың «Еңбек шарты тараптарының құқықтық қатынастары онда көрсетілген шарттардан басқа ұжымдық шартпен, тараптардың өзге де келісімдерімен және жұмыс берушінің актілерімен реттеледі» еңбек заңнамасының нормаларына қайшы келмейтін» деп көрсетілген құқық көздері деген редакцияда таңдауы. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлататын болса, онда олар жарамсыз деп танылатынын және көрсетілмейтінін өзгертуді және өтінішке жатады көрсетуді талап етеді. Өйткені еңбек, ұжымдық шарт, келісімдер, мысалы, әлеуметтік және еңбек кепілдіктерін арттыру тұрғысынан Еңбек кодексіне қайшы келуі мүмкін, бірақ олар Еңбек кодексінің нормаларымен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлатпайды. НҚ-ның 2-тармағы төрт тармақтан тұратынын, екінші абзац мағынасы жағынан дұрыс орналаспағанын және басқа нормаларды ұсынудың логикалық құрылымын «бұзатынын» қосамыз. Оны қарастырылып отырған абзацтың соңына жылжытып, жоғарыдағы түсініктемелерді енгізу сұранысқа ие. Қарастырылып отырған тармақтың үшінші абзацы мағынасыз, өйткені соттар әрқашан Еңбек кодексінің нормаларын басшылыққа алуы керек, ал арнайы заңнама мен Еңбек кодексінің нормаларымен бәсекелесе отырып, біріншісін, егер олар еңбек заңнамасының нормаларын төмендетпесе ғана қолдануға тиіс. Еңбек кодексінде белгіленген құқықтардың, бостандықтардың және кепілдіктердің деңгейі. 3-тармақтың 1-тармағының мазмұны келісім комиссияларының құзыретіне жатпайтын дауларды тізбелеу бөлігінде Еңбек кодексінің 159-бабының 1-тармағына тікелей қайшы келеді. НҚ қаралып жатқан тармақтың екінші, төртінші, бесінші, алтыншы абзацтары Еңбек кодексінің 159-бабына мағынасыз сілтеме болып табылады [5].

Еңбек дауын қарау үшін сотқа және бітімгершілік комиссиясына жүгіну мерзімдерін тізбелеу бөлігінде НҚ 4-тармағы екі жыл бойы Еңбек кодексінің 160-бабының қолданыстағы мазмұнына сәйкес келмейді және ақырында, тым болмағанда осындай айқын қателіктерді бейтараптандыру тұрғысынан Жоғарғы Соттың назарын аудару. Осы тармақта жалпы норма талап етіледі - жеке еңбек даулары бойынша талап қою мерзімдеріне 1994 жылғы 27 желтоқсан-

дағы Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің Жалпы бөлім 177, 179-187 - баптарының нормалары қолданылатынын түсіндіру.

НҚ-ның 5-тармағын , жұмыс орнында алған жарақаттан немесе денсаулығына өзге де зақым келтіруден келтірілген зиянды өтеу туралы талаптар бойынша талапкердің тұрғылықты жері бойынша талап қою мүмкіндігін көрсету бөлігінде толықтыру қажет деп санаймыз. өндірістегі жазатайым оқиғаның салдарынан, сондай-ақ еңбек функциясын орындау орнын көрсететін еңбек шарттарынан туындайтын талаптар, мысалы, қызметкерлерді іссапарға жіберу кезінде, еңбек қызметін жүзеге асыру кезінде, сондай-ақ шарттың орындалу орны бойынша қойылуы мүмкін. ротациялық негіз және т.б.

НҚ-ның 10-тармағында жұмыс берушінің бұйрығында көрсетілген еңбек шартын бұзудың нормативтік негізі мен соттың бұйрықты жарамсыз деп тану міндеттемесі арасында логикалық байланыс бар екендігі туралы Жоғарғы Соттың қате хабарламасы бекітілген. Еңбек кодексінің 10-бабы нормасының мазмұны егер оның мазмұны Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлататын болса ғана жұмыс берушінің актісі жарамсыз деп танылатыны ескерілмейді. Еңбек кодексінің 121-бабына сәйкес материалдық зиянды өтеу жөніндегі міндет еңбек шартын заңсыз бұзуға байланысты жұмыс берушіде туындайды, ал оның негізінде еңбек қатынастары тоқтатылған жұмыс берушінің актісі заңсыз болып табылады. «Жарамсыз» санаты бұл жерде орынды емес. Сонымен қатар, НҚ-нің 10-тармағында көрсетілген Жоғарғы Соттың қарастырылған ұстанымы сол соттың ұстанымымен қайшы келеді, бірақ 32 , 34 - тармақтарда ұсынылған, сот тоқтатылуын, тоқтатылуын мойындайтынын көрсетеді. еңбек шартын заңсыз деп таныды [7].

НҚ-ның 17-тармағында Жоғарғы Соттың келесі ұстанымын тұжырымдау кезінде қате жіберілген: «Қызметкерді жұмыс орнында ұрлық (соның ішінде ұсак) жасағаны үшін жұмыстан босату оның кінәсі дәлелденген жағдайда ғана жүзеге асырылады. Қызметкерді жымқырғаны үшін жауаптылыққа тарту туралы заңды күшіне енген сот шешімі немесе оған бұрынғы жұмысын жалғастыру мүмкіндігін жоққа шығармайтын жаза тағайындалған заңды күшіне енген сот үкімі. Бұрынғы жұмысын жалғастыру мүмкіндігін болдырмайтын жазаға жұмыс орнында жымқыру жасағаны үшін сотталған қызметкермен еңбек шартын бұзу Еңбек кодексінің 57-баптың 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген тәртіппен жүзеге асырылады. Жоғарыда аталған еңбек қатынастарын тоқтату негіздері тармақтарда көзделген. 12-баптың 1-тармағы. Еңбек кодексінің 52 -бабында, ал Еңбек кодексінде тағайындалған жазаға қатысты «бұрынғы жұмысын жалғастыру мүмкіндігін болдырмайтын» талаптар белгіленбеген. Яғни, Жоғарғы Сот, біріншіден, жұмыстан босату шарттарын негізсіз тарылтып жіберсе, екіншіден, тағайындалған жаза қызметкердің еңбек міндеттерін орындауға кедергі келтіретінін немесе кедергі келтірмейтінін анықтауды төменгі сатыдағы соттарды мақсатсыз міндеттеген.

НҚ-ның 19-тармағында қызметкердің басқа жұмысқа ауысудан бас тартуы жұмысқа келмегені үшін жұмыстан шығаруға негіз болып табылады деп негізсіз көрсетілген. Біріншіден, Еңбек кодексінде, негізінен, жұмысқа келмеу сияқты жұмыстан босатудың негізі жоқ, яғни ҰҚК-де қандай жағдайға сілтеме жасалғаны анық емес, екіншіден, қызметкердің ауыстырудан бас тартуы еңбек шартын тоқтатуға негіз ретінде. еңбек қатынастары тек Еңбек кодексінің 58-бабында көзделген жағдайларда ғана қарастырылуы мүмкін (қызметкер еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартқан жағдайда еңбек шартын бұзудың негіздері ).

Заңды негізсіз жұмыстан босатылған қызметкерді қалпына келтіру тәртібін бекітетін НҚ-ның 32-тармағын сот мұндай шешім қабылдаған кезде құқық қолдану тәжірибесінің мәселелерін шешу бөлігінде айтарлықтай толықтыру қажет, мысалы: қалай қалпына келтіру кезінде ұзақ уақыт бойы еңбек шарты жасалуы керек немесе қызметкермен бұрын қолданылған келісім-шарт ұзартылуы керек; сот шешімінің мазмұны және жұмыс берушінің іс-әрекеті, егер шешім қабылданған кезде шарттың қолданылу мерзімі өтіп кетсе, онда жаңа шарт қанша уақытқа жасалуы тиіс; егер бұрын атқарған лауазымы әртүрлі себептермен, оның ішінде мемлекеттік қызметтің, мемлекеттік ұйымдардағы, құқық қорғау органдарындағы жұмыстың ерекшеліктерін ескере отырып, жойылған болса, жұмысқа қалпына келтіру ерекшеліктері [8].

НҚ-ның 33-тармағы ақысы төленбейтін, әлеуметтік демалыстан емес, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақырып алудың тәртібі мен негіздерін түсіндірумен толықтырылуға тиіс.

Жыл сайынғы қосымша ақы төленетін еңбек демалысы жыл сайынғы еңбек демалысының бір түрі болып табылатынын және оның мерзімінде қайтарып алуға жол берілетінін түсіндіру. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 1-бабының 1-тармағының 62-тармақшасында бекітілген «өндірістік қажеттілік» түсінігінің мазмұнын түсіндіріңіз, өйткені бұл жұмыс берушінің еңбек демалысынан бас тарту құқығын жүзеге асыруының міндетті шарты болып табылады және сондай-ақ өндірістік қажеттіліктің заңнамалық анықтамасы «және басқа да ерекше жағдайларда» санатымен жұмыс істейтін толық емес екенін ескере отырып, бұл сот тәжірибесін тиісті түрде жалпылауды және тиісті құқықтық қатынастардың мазмұнын саралау кезінде негіздік ұстанымды қалыптастыруды талап етеді.

Қорытындылай келе, келесі қорытындыларды шығаруға мүмкіндік береді. НҚ-ның қазіргі нұсқасы іс жүзінде әрбір тармақта заңның көптеген жылдар бойы Жоғарғы Соттың нормативтік қаулысының мәртебесі туралы абсурдтық бекітуді жоймағанын ескере отырып, заң үстемдігінде бар. Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актісі ретінде және оны заңнама жүйесіне жатқызу ескертулерде не олқылықтарды, не заңнаманың қолданыстағы жай-күйіне қайшылықтарды, не сапасыз түсіндірмелерді, не біркелкі ұсынуды қамтиды. Еңбек кодексінің анықтамалық мазмұнына құқық нормаларының мәтіні тиісті.

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 жеке жария 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 № AP09259109).

*Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:*

1. Костян И.А. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров // Человек и труд. - 2005. - № 10. – С.73. (Жүгінген күн: 01.02.2023)
2. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 31 қазандағы № 377-V ҚРЗ. Азаматтық процесілік кодексі // <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000377> 07.06.2019. (Жүгінген күн: 01.02.2023)
3. Ермагамбетова Ж. О сроках рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. Специализированный ежемесячный журнал «ЮРИСТ». – 2002. - № 11. Ноябрь. – С.52.б. (Жүгінген күн: 01.02.2023)
4. Қазақстан Республикасының Конституциясы 30 тамыз 1995 ж. <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000> (Жүгінген күн: 01.02.2023)
5. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23 қараша 2015 ж. № 414-V. <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (Жүгінген күн: 01.02.2023)
6. 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: 01.02.2023)
7. Бурибаев Е.А., Хамзина Ж.А. ҚР Жоғарғы Сотының нормативтік қаулысы "Еңбек дауларын шешу кезінде соттардың заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы": мәселелер, жетілдіру перспективалары [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31824852](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31824852) (Жүгінген күн: 01.02.2023)
8. Хамзина Ж.А., Бурибаев Е.А. // Совершенствование трудового законодательства в контексте правового обеспечения процесса вступления Казахстана в ОЭСР. – М.:Первое экономическое издательство, 2020. – 214 с.3. (Жүгінген күн: 01.02.2023)