

**ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ  
ТРУДОВОЕ ПРАВО  
LABOUR LAW**

МРНТИ:10.63.59

УДК:331.109

10.51889/1810-8636.2023.1.71.002

*Д.Белхожаева<sup>1</sup>, А.Жомартқызы<sup>2</sup>, С.Даубасов<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті*

<sup>2</sup>*Қазақ ұлттық аграрлық зерттеу университеті*

**ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ҚАРАУ МӘСЕЛЕЛЕРІ**

*Аңдатпа*

Бұл мақалада жалпы юрисдикция соттарының жеке еңбек дауларын қарауының негізгі ерекшеліктері мен өзекті мәселелері қарастырылған. Жұмыскер мен жұмыс беруші еңбек құқықтық қатынастарының тараптары болып табылады. Тараптар тең емес, қызметкер әрқашан жұмыс берушіге бағынады. Жұмыс берушіге көбірек тәуелсіздік беріледі. Еңбек заңнамасы жеке еңбек дауларын шешудің бітімгершілік рәсімдеріне қажетті назар аудармайды. Автор еңбек қатынастарынан туындайтын істерді қарау кезінде соттардың жиі жіберетін қателіктерін талдайды, сондай-ақ еңбек дауларының іс жүргізу ерекшеліктерін анықтайды.

**Түйін сөздер:** еңбек құқығы, еңбек дауы, сот, еңбек қатынастары, еңбек жанжалдары, жалпы юрисдикция соттары, сот тәжірибесі.

*Белхожаева Д.<sup>1</sup>, Жомартқызы А.<sup>2</sup>, Даубасов С.<sup>2</sup>*

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

<sup>2</sup>*Қазахский национальный аграрный исследовательский университет*

**ПРОБЛЕМЫ РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

*Аннотация*

В данной статье рассмотрены основные особенности и актуальные проблемы рассмотрения индивидуальных трудовых споров судами общей юрисдикции. Сторонами трудовых правоотношений являются работник и работодатель. Стороны не равны, работник всегда находится в подчинении от работодателя. Работодатель наделен большей самостоятельностью. Трудовое законодательство не уделяет необходимого внимания примирительным процедурам разрешения индивидуальных трудовых споров. Автор анализирует часто допускаемые судами ошибки при рассмотрении дел, вытекающих из трудовых правоотношений, а также определяет процессуальные особенности трудовых споров.

**Ключевые слова:** трудовое право, трудовой спор, суд, трудовые отношения, трудовые конфликты, суды общей юрисдикции, судебная практика.

*D.Belkhozhayeva<sup>1</sup>, A.Zhomartkyzy<sup>2</sup>, S.Daubassov<sup>2</sup>*

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

*<sup>2</sup> Kazakh National Agrarian Research University*

## PROBLEMS OF CONSIDERATION OF LABOR DISPUTES

### *Abstract*

This article discusses the main features and current problems of consideration of individual labor disputes by courts of general jurisdiction. The parties to the employment relationship are the employee and the employer. The parties are not equal, the employee is always subordinate to the employer. The employer is endowed with greater independence. Labor legislation does not pay the necessary attention to conciliation procedures for resolving individual labor disputes. The author analyzes the mistakes often made by the courts when considering cases arising from labor relations, and also determines the procedural features of labor disputes.

**Keywords:** labor law, labor dispute, court, labor relations, labor conflicts, courts of general jurisdiction, judicial practice.

Азаматтардың еңбек құқықтарын тиімді қорғау әлеуметтік мемлекеттің маңызды атрибуты болып табылады. Жарияланған статистикаға сәйкес, жұмыспен қамтылған халықтың 92%-дан астамы жалдау бойынша жұмыс істейді. Жұмыскерлер мен жұмыс берушілер бірге азаматтық сот ісін жүргізудің әлеуетті қатысушылары болып табылады. Еңбек даулары жалпы юрисдикциялық соттар қарайтын азаматтық істердің негізгі санаттарының бірі болып табылады және олардың жалпы санының шамамен алты пайызын құрайды. Бұл ретте, соттардың тиімді жұмысы азаматтық сот ісін жүргізуге тікелей қатысушыларға ғана емес, басқа да азаматтарға да әсер етеді, өйткені сот төрелігі бүкіл қоғамдағы заңдылықтың жай-күйіне және заңға құрметке әсер етеді.

Еңбек дауларын шешу ерекше назар аударуды қажет етеді, бұл еңбек қатынастары тараптарының теңсіздігіне байланысты болып отыр. Бұл теңсіздікті жеңілдетуге жұмысшылар үшін арнайы іс жүргізу жеңілдіктерін құру арқылы қол жеткізуге болады, олардың толық болмауы әділетсіз сот нәтижелеріне, әлеуметтік шиеленістің өсуіне және еңбек нарығына теріс салдарға әкелуі мүмкін. Белгіленген мәселенің өзектілігін ескере отырып, соңғы жылдары заң шығарушы қызметкерлердің тұрғылықты жері бойынша талап арыз беру мүмкіндігін көздей отырып, жұмыскерлер үшін қосымша іс жүргізу кепілдіктерін дәйекті түрде жасайды, сондай-ақ сот қорғауының өзге де тәсілдермен қолжетімділігін қамтамасыз етуге ұмтылады [1].

Сонымен бірге, жұмыскердің азаматтық сот ісін жүргізудегі іс жүргізу жағдайын нормативтік жақсарту негізді және орынды болуы керек, өйткені ол тараптардың бәсекелестік және іс жүргізу теңдігі қағидаттарынан алып тастауды тудырады. Шамадан тыс процедуралық жеңілдіктер сот жүйесіне жүктеменің артуына әкелуі мүмкін, сонымен қатар жұмыс орындарының азаюына, ресми жалақының төмендеуіне, бейресми сектордағы жұмысшылардың көбеюіне және басқа да жағымсыз салдарға әкелуі мүмкін. Басқаша айтқанда, әлеуметтік мемлекеттің мақсаттарына қарама-қарсы нәтижелер алынуы мүмкін.

Жоғарыда айтылғандардан басқа, дауларды шешудің балама процедураларын қолданумен байланысты тағы бір мәселе шешуді талап етеді. Бір жағынан, сот ісін жүргізу ең жетілдірілген және егжей-тегжейлі құқық қолдану рәсімін білдіреді. Екінші жағынан, сот ісін жүргізудің ұзақтығы, ресімделуі және күрделілігі, сондай-ақ оның негізінен құқық нормаларын қолдануға негізделген, құқық туралы дауды шешуде негізделгендігі барлық еңбек дауларын тек соттарда қарауды шоғырландырудың орындылығы туралы мәселе туғызады.

Соңғы жылдары заң шығарушы сот жүктемесін азайту мәселесіне елеулі назар аударды, бұл бұйрық өндірісінің пайда болуында және арбитраж процесінде міндетті талап қою тәртібінде, сондай-ақ азаматтық процесте жеңілдетілген өндірісте көрініс тапты. Аталған мәселе судьялардың басты тақырыптарының бірі болды. Осыған байланысты азаматтық сот ісін жүргізу мен

оның баламалары арасындағы оңтайлы арақатынасты іздеу жөніндегі міндеттерді уақтылы қою және орындау ұсынылады. Осылайша, жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің құқықтары арасындағы, сондай-ақ еңбек дауларын шешудің сот және өзге де нысандарын қолдану арасындағы оңтайлы тепе-теңдікті іздеу еңбек дауларын қарау мен шешудің іс жүргізу ерекшеліктерін зерттемей шешу мүмкін болмайтын өзекті мәселелер болып табылады.

Бүгінгі таңда еңбек қатынастары саласындағы құқықтарды қорғаудың қолданыстағы жүйесі мен процедуралық формасы бірқатар ерекшеліктерге ие. Материалдық-құқықтық сипаттағы еңбек және онымен сабақтас құқық салаларының нормалары еңбек дауларын шешу рәсіміне әсер ете алмайды. Бұл әсер еңбек және басқа да байланысты құқықтық қатынастардан туындайтын даулар бойынша істерді процестік қарау құрылымын айтарлықтай өзгертеді және еңбек істерін қарау мен шешудің басқа процестік тәртібін құру қажеттілігін тудырады, өйткені қазіргі кездегі тәртіп көбінесе азаматтық іс жүргізу формасына сәйкес келмейді. Еңбек қатынастарынан туындайтын істерді қарау мен шешудің процестік ерекшеліктерінің проблемалық мәселелерінің маңыздылығына қарамастан, бұл мәселелерді шешуге тиісті көңіл бөлінбеді.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексіне [2] сәйкес, еңбек қатынастарынан туындаған даулар бойынша істер жалпы юрисдикция соттарына бағынады. Егер ведомстволық бағыныстылық санаты туралы айтатын болсақ, онда И.М. Зайцевтің мәлімдемесін келтіруге болады, ол ведомстволық бағыныстылықты олардың қаралуы мен шешілуі заңмен белгілі бір заңды органның қарауына жатқызылған істердің қасиеті ретінде анықтайды [3,127 б.].

Осыған сүйене отырып, еңбек дауларының ведомстволық бағыныстылығы деп осындай дауларды қарауға және еңбек қатынастарының барлық субъектілерінің орындауы үшін міндетті шешім шығаруға құқылы юрисдикциялық органдар арасында еңбек дауларын қарау құзыретін бөлуді түсінуге болады. Еңбек дауларын қарау жөніндегі юрисдикциялық органның құзыреті дауға қатысатын субъектілер бойынша және осы даудың тақырыбы бойынша осы даудың түрімен анықталады. Еңбек даулары, өздеріңіз білетіндей, жалпы юрисдикция соттарына да, оған арнайы уәкілетті органдарға - еңбек даулары жөніндегі комиссияларға, еңбек арбитражына, сондай-ақ қолданыстағы заңнамасына сәйкес юрисдикциялық өкілеттіктерге ие басқа органдарға, мысалы, еңбек инспекциясына да бағынады.

ҚР Еңбек кодексінде еңбек дауларын шешудің алдын-ала соттан тыс тәртібінің міндеттілігі туралы ережелер жоқ, оның құқықтары бұзылған деп санайтын адам өз қалауы бойынша жеке еңбек дауларын шешу әдісін таңдайды және бастапқыда еңбек даулары жөніндегі комиссияға жүгінуге құқылы (сот тікелей қарайтын істерден басқа), ал егер ол оның шешімімен келіспеу - оған комиссия шешімінің көшірмесін тапсырған күннен бастап он күн мерзімде сотқа не дереу сотқа жүгінуге құқылы. Егер жеке еңбек дауын еңбек даулары жөніндегі комиссия қызметкер өтініш берген күннен бастап он күн мерзімде қарамаса, ол оның қарауын сотқа ауыстыруға құқығы бар. Яғни, соттар арнайы нормативтік құқықтық актілерде реттелмеген құқықтық қатынастардан туындайтын еңбек дауларын қарау кезінде Еңбек кодексінің нормаларын басшылыққа алуға тиіс [2].

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 кодексінде 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 [2].

Сонымен бірге, келісу комиссияларының жеке еңбек дауларын сотқа дейінгі тәртіппен қарайтыны туралы нормаларды сот практикасында қолдану кезінде 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 ережелерін ескеру керек. Осыған байланысты, жұмыскерлердің көрсетілген жекелеген санаттарына Еңбек кодексінің ережелері қолданылмайды [2].

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.

Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 нормативтік қаулысына сәйкес [4] талап арызды қабылдау кезінде судья даудың еңбек қатынастарынан туындайтынын анықтауға міндетті, яғни жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы жұмыскердің еңбек ақысына жеке орындауы туралы келісімге негізделген қатынастардан функциялары (штат кестесіне сәйкес лауазымы бойынша жұмыс, біліктілігі көрсетілген кәсіп, мамандық; жұмыс берушінің еңбек заңнамасында және өзге де нормативтік құқықтық актілерде, ұжымдық шартта, келісімдерде, жергілікті нормативтік актілерде, еңбек шартында көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз ету кезінде, сондай-ақ іс сотқа қаралса, ішкі еңбек тәртібінің қағидаларына бағынады.

Еңбек дауларын шешу барысында Еңбек кодексінің нормалары жұмыс берушімен еңбек қатынастарындағы барлық жұмысшыларға қолданылады және сәйкесінше барлық жұмыс берушілер (заңды немесе жеке тұлғалар) олардың ұйымдық-құқықтық нысандары мен меншік нысандарына қарамастан міндетті түрде қолдануы керек.

ҚР ЕК әскери қызметтің міндеттерін орындау кезінде әскери қызметшілерге, ұйымдардың директорлар кеңесінің (қадағалау кеңесінің) мүшелеріне (осы ұйыммен еңбек шартын жасасқан адамдарды қоспағанда), азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттар негізінде жұмыс істейтін адамдарға, егер жоғарыда аталған жағдайларды қоспағанда, заңмен белгіленген болса, басқа адамдарға қолданылмайды. адамдар белгіленген тәртіппен бір мезгілде жұмыс беруші немесе олардың өкілдері ретінде әрекет етпейді. Егер тараптар арасында азаматтық-құқықтық шарт жасалса, алайда сот талқылауы барысында бұл келісім қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек қатынастарын нақты реттейтіні анықталса, мұндай қатынастарға еңбек заңнамасының ережелері және еңбек заңнамасының нормаларын қамтитын басқа актілер қолданылуы керек.

Сондай-ақ, қандай заң ведомстволық бағыныстылықты анықтайтынына қарамастан, бұл нормалар ведомстволық бағыныстылықтың азаматтық іс жүргізу институтына жатады. Азаматтық процестегі оқулықтар мен оқулықтардың көпшілігі ведомстволық бағыныстылықты эксклюзивті (бірлік) және көпше деп жіктейді, ол өз кезегінде императивті және альтернативті немесе аралас болып бөлінеді [5, 306 б.]. Бұл жіктеу еңбек дауларының ведомствосын анықтау үшін қолданылады. Ерекше ведомстволық бағыныста еңбек қатынастары туралы дауды тек бір орган – сот шешеді (мысалы, жұмыскердің жұмысқа қайта орналасу, басқа жұмысқа ауысу туралы өтініші бойынша істерді қарау) [6, 30-38 б.].

Көптеген ведомстволық бағыныстылықта еңбек істерін сотпен де қарауға болады. Императивті ведомстволық бағыныстылықта заңнама әртүрлі органдарға жүгінудің реттілігін анықтайды. Мәселен, еңбек даулары жөніндегі комиссияға жүгінгенге дейін, жұмыскер келіспеушіліктерді шешу үшін жұмыс берушімен келіссөздер жүргізу арқылы әрекет етуі керек немесе еңбек өтілін растау туралы заңды фактіні анықтау туралы сотқа жүгінген кезде қызметкер белгілі бір заңды фактіні куәландыруға құқылы органға жүгінуге керек және тиісті құжаттарды беру. Баламалы ведомство мүдделі тұлғаның өзі өзінің бұзылған еңбек құқықтарын қорғау үшін жүгінгісі келетін органды сайлайды деп болжайды. Жеке еңбек дауларына келетін болсақ, даудың мәні мен субъектісіне қарамастан, оларға «жалпы юрисдикция соттарына заң істерінің әмбебап ведомстволық бағыныстылығы принципі» қолданылады.

Жеке еңбек дауларына келетін болсақ, даудың мәні мен субъектісіне қарамастан, оларға жалпы юрисдикция соттарына заң істерінің әмбебап ведомстволық бағыныстылығы принципі қолданылады. Жалпы юрисдикциядағы соттарға ведомстволық бағынысты және талап қою

ісінде шешілетін еңбек даулары бойынша азаматтық істердің елеулі көлемі. Мұндай даулар субъективті құқықтың бұзылуымен де байланысты болуы мүмкін (мысалы, қатысушылардың біреуінің іс-әрекеті кезінде біреудің игілігі бұзылған кезде), сондай-ақ қарым-қатынастың даулы болуы (дауға қатысушының мінез-құлқының нәтижесінде құқықтық қатынастың мазмұны түсініксіз болған кезде).

Сот ісін жүргізуде еңбек дауын қарау барысында талап қою ісін жүргізудің мынадай негізгі белгілерін басшылыққа алу қажет:

- сот қарауы тиіс құқық туралы даудың болуы;
- дауға қатысушылардың теңдігі;
- қаралып отырған даудың мәні-бұзылған, даулы құқық немесе заңмен қорғалатын мүдде;
- сотқа жүгіну құралы.

Талап арызды қабылдай отырып, судьяның алдында осы даудың ведомстволық бағыныстылығын дұрыс анықтау, қандай нақты қатынастардан (еңбек немесе азаматтық-құқықтық) дау туындағанын анықтау, талап қоюды қабылдау немесе қабылдаудан бас тарту мәселесін шешу міндеті тұр. Осылайша, қорытындылай келе, еңбек дауларын реттеу саласындағы қолданыстағы заңнаманың күшті де, әлсіз де проблемалық жақтары бар деген қорытынды жасауға болады.

Алғыс. Зерттеуді Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Ғылым комитеті қаржыландырады (№ АР09259109 грант).

*Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:*

1 Еңбек дауы // <https://mangystaumedia.kz/kk/kogam/kukyk/100386> (жүгіну мерзімі: 18.02.2023)

2 Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ. // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (жүгіну мерзімі: 18.02.2023)

3 Зайцев И.М. Судебная подведомственность гражданских дел // Викут М.А., Зайцев И. М. Гражданский процесс в России: Учебник. – М., 2001. – 123 с.

4 Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 нормативтік қаулысы // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P170000009S> (жүгіну мерзімі: 18.02.2023)

5 Баймолдина З.Х. Гражданское процессуальное право Республики Казахстан. Том 1. - Учебник. Алматы: КазГЮА. 2001. – 416 с.

6 Хамзина Ж.А., Хамзин А.Ш. Сот арқылы әлеуметтік еңбек дауларын қарау туралы // Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршысы, 2021. – №2(64). – 30-38 б.