Инновациялық Еуразия университеті

ӘОЖ 340.143(043) Қолжазба құқығында

ТҰРЛЫХАНҚЫЗЫ ҚҰРАЛАЙ

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзу

8Д04201 – «Құқықтану»

Философия докторы (PhD)
дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Ұлттық ғылыми кеңесші:
заң ғылымдарының докторы, профессор
Бурибаев Ермек Абильтаевич

Шетелдік ғылыми кеңесші:
заң ғылымдарының кандидаты, доцент
Вартанян Авак Михайлович
(Беларусь Республикасы,
Гродно қ., Янки Купала атындағы ГрМУ)

Қазақстан Республикасы
Павлодар, 2025 ж.

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІ СІЛТЕМЕЛЕР..... 3
БЕЛГІЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР..... 4
КІРІСПЕ..... 5
1 ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢБЕК ТӘРТІБІН РЕТТЕУ ЖӘНЕ ТӘРТІПТІК ЖАУАПКЕРШІЛІКТІҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНА ӘСЕРІ..... 20
1.1 Қазақстандағы еңбек тәртібін реттеудің эволюциясы және тәртіптік жауапкершіліктің еңбек нарығына әсері..... 20
1.2 Еңбек қатынастарын тоқтатудың негіздері..... 33
1.3 Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздері..... 40
2 ЖҰМЫСКЕРДІҢ КІНӘЛІ ӘРЕКЕТТЕРІНЕ (ТӘРТІПТІК ТЕРІС ҚЫЛЫҚТАРЫ) БАЙЛАНЫСТЫ ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ БАСТАМАСЫ БОЙЫНША ЕҢБЕК ШАРТЫН БҰЗУ ТӘРТІБІ МЕН ТӘРТІПТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК МӘСЕЛЕЛЕРІ..... 66
2.1 Жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне (тәртіптік теріс қылығына) байланысты еңбек шартын бұзу және тәртіптік жауапкершіліктің қағидаттары..... 66
2.2 Жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне (тәртіптік теріс қылығына) байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу рәсімдері..... 81
3 ЖҰМЫСКЕРДІҢ КІНӘЛІ ӘРЕКЕТТЕРІНЕ БАЙЛАНЫСТЫ ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ БАСТАМАСЫ БОЙЫНША ЕҢБЕК ШАРТЫН БҰЗУ МӘСЕЛЕСІНЕ ҚАТЫСТЫ ЖЕКЕ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ: ТӘЖІРИБЕЛІК АСПЕКТІЛЕР МЕН ЖЕТІЛДІРУ ЖОЛДАРЫ..... 97
3.1 Жұмыскердің еңбек міндеттерін бірнеше рет бұзуына және жұмыскердің еңбек міндеттерін бір рет, бірақ өрескел бұзуына байланысты, оның қандай еңбек функциясын атқаратынына қарамастан кінәлі болғандықтан жұмыстан босату туралы еңбек дауларын сотта қарау мәселелері..... 97
3.2 Жұмыскердің еңбек функциясын орындау сипаты мен ерекшелігіне қарай еңбек міндеттерін кінәлі түрде бұзуына байланысты жұмыскерді жұмыстан босату туралы еңбек дауларын сотта қарау және шешу ерекшеліктері..... 121
ҚОРЫТЫНДЫ..... 142
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ..... 148
ҚОСЫМША А «Педагог қызметінің құқықтық негіздері» пәнін Енгізу актісі..... 162
ҚОСЫМША Ә «Еңбек шарты: қызметкер мен жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері» бағдарламалық дәрісін Енгізу актісі..... 165
ҚОСЫМША Б «Еңбек шарты: қызметкер мен жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері» бағдарламалық дәрісін Енгізу актісі..... 166
ҚОСЫМША В «Еңбек шарты: қызметкер мен жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері» бағдарламалық дәрісін Енгізу актісі..... 167

НОРМАТИВТІ СІЛТЕМЕЛЕР

Осы диссертациялық зерттеуде келесі құқықтық актілер сілтемелер ретінде қолданылды:

1. ГОСТ 7.88-2003. «Ақпараттық, кітапханалық және баспа ісі бойынша стандарттар жүйесі. Жарияланымдардағы тарау атауларындағы сөздерді қысқарту ережелері»

2. ГОСТ 7.32-2017. «СИБИД. Ғылыми-зерттеу жұмыстары туралы есеп. Құрылымы және рәсімдеу ережесі» (түзетулермен)

3. 1995 жылы 30 тамызда референдуммен қабылданылған Қазақстан Республикасының Конституциясы (өзгертулер мен толықтыруларды қоса)

4. «Қазақстан Республикасының 2029 жылға дейінгі Ұлттық даму жоспарын бекіту және Қазақстан Республикасы Президентінің кейбір жарлықтарының күші жойылды деп тану туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 30 шілдедегі № 611 Жарлығы

5. «Қазақстан Республикасының Құқықтық саясатының 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 15 қазандағы № 674 Жарлығы

6. «Қазақстан Республикасының 2024 - 2030 жылдарға арналған Қауіпсіз еңбек тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 26 желтоқсандағы № 1182 қаулысы

7. «Қазақстан Республикасының Еңбек нарығын дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған Тұжырымдамасы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 29 қарашадағы № 1050 қаулысы

8. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы Еңбек кодексі

9. Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексі 2014 жылғы 5 шілдедегі № 235-V Қазақстан Республикасы Заңы

10. Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексі Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 31 қазандағы №377-V Кодексі

11. «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2024 жылғы 28 қарашадағы № 1 Нормативтік қаулысы

БЕЛГІЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

АҚ - Акционерлік қоғам
АҚШ - Америка Құрама Штаты
ЕО - Еуропалық Одақ
ЖОО - Жоғары оқу орны
ЖШС - Жауапкершілігі шектеулі серіктестік
КСРО - Кеңестік Социалистік Республикалар Одағы
ҚР - Қазақстан Республикасы
ҚР АК - Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі
ҚР АПК - Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексі
ҚР ӘҚБтК - Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексі
ҚР Білім туралы заңы - Қазақстан Республикасының Білім туралы заңы
ҚР ЕК - Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі
ҚР ЖС - Қазақстан Республикасының Жоғарғы Соты
ҚР ҚК - Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексі
НҚА - Нормативтік-құқықтық акті
НҚ - Нормативтік қаулы
ПОҚ - Профессор-оқытушылар құрамы
ТМД - Тәуелсіз мемлекеттер достастығы
ХЕҰ - Халықаралық еңбек ұйымы
ЭЫДҰ - Экономикалық ынтымақтастық пен даму ұйымы
ж. - жыл
жж. - жылдар
т.б. - тағы басқалар

КІРІСПЕ

Жұмыстың жалпы сипаттамасы. Диссертациялық жұмыс «Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 15 қазандағы № 674 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының Құқықтық саясатының 2030 жылға дейінгі Тұжырымдамасында: «Еңбек қатынастарының түбегейлі жаңа моделін қалыптастыру мақсатында еңбек және жұмыспен қамту саласындағы саясат өнімді жұмыспен қамтуға, жоғары еңбек өнімділігіне және инклюзивті экономикалық өсуге негізделген жалпыға ортақ еңбек қоғамын құруға бағытталатын болады. Еңбек заңнамасын одан әрі жетілдіру мынадай: еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың тиісті деңгейін қамтамасыз ету, еңбек қатынастарында жұмыскерлерді қорғау; еңбек заңнамасын жаңғырту жөніндегі шаралар мыналарға: еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды реформалауға; жұмыспен қамтудың барлық икемді нысандарын ресімдеу арқылы еңбек қатынастарының прогрессивті нысандарын енгізу»» [1], және Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 26 желтоқсандағы № 1182 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасының 2024-2030 жылдарға арналған Қауіпсіз еңбек Тұжырымдамасында: «4-бағыт. ....еңбек заңнаманы бұзғаны үшін еңбек қатынастары субъектілерінің жауапкершілігін күшейту» [2], сондай-ақ «Қазақстан Республикасы Президентінің кейбір жарлықтарының күші жойылды деп тану туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 30 шілдедегі № 611 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының 2029 жылға дейінгі Ұлттық даму жоспарында: «заң үстемдігін қамтамасыз ету; сот ісін жүргізуді одан әрі дамыту...., ...сондай-ақ дауларды реттеудің баламалы тәсілдерін дамыту»» [3] мақсаттары мен міндеттеріне сәйкес орындалды.

Осы тұста, жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың негіздері мен алғышарттары еңбек заңнамасы, халықаралық құжаттар және сот практикасы арқылы өзара байланыста зерттеледі. Осылайша, еңбек қатынастарын тоқтату негізі ретінде жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне (тәртіптік теріс қылығына) және тәртіптік жауапкершілікке байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу тәртібінің теориялық негіздерін зерттеуге, жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу туралы жеке еңбек дауларын сотта қараудың тәжірибелік аспектілерін талдауға, және оны шешу жолдарының ерекшеліктерін қарастыруға назар аударылды.

Зерттеу тақырыбының өзектілігі. Қазіргі қоғамда еңбек қатынастары маңызды әлеуметтік-экономикалық аспект ретінде ерекшеленеді, себебі жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің құқықтары мен міндеттері мемлекеттің экономикасы мен қоғамдық өмірінің тиімді жұмыс істеуінің негізін құрайды. Осы жерде, Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2024 жылғы 2 қыркүйектегі «Әділетті Қазақстан: заң мен тәртіп, экономикалық өсім, қоғамдық оптимизм» атты Қазақстан халқына Жолдауында: «.....жұмысшы мамандықтарын дәріптеу арқылы қоғамда еңбекқор ....болу идеясын

насихаттаймыз. Бір сөзбен айтқанда, біздің қоғамда еңбекқорлық, кәсібилік сияқты қасиеттер өте жоғары бағалануға тиіс. Жұмыстың жаманы жоқ, кез келген еңбек - қадірлі. Ең бастысы, әркім жауапкершілікті терең сезініп, өз міндетін сапалы атқаруға тиіс. Сонда ғана еліміз дамудың сара жолына түседі. .....Кәсібіне адал әрі жауапкершілікпен қараған адам қашанда лайықты бағасын алады. Бұл түсінікті қоғам санасына сіңіру қажет» [4].

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 29 қарашадағы № 1050 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасының Еңбек нарығын дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған Тұжырымдамасында: «бүгінде Қазақстанның еңбек нарығы оларды шешу үшін кешенді және жүйелі көзқарас талап ететін бірқатар проблемалар мен сын-қатерлерге ұшырауда. Осы мәселелер мен сын-қатерлер ішінде мыналарды бөліп көрсетуге болады: ....жұмыскерлердің біліктілігі мен дағдыларының еңбек нарығының талаптарына сәйкес келмеуі...; .....жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау деңгейінің төмен болуы..» [5] көзделген. Осы негізде, бүгінде Қазақстандағы еңбек нарығын дамыту жағдайында еңбек қатынастарының тұрақтылығы және жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскерлердің еңбек шартын негізсіз бұзудан қорғалуы ерекше маңызға ие. Себебі, сот тәжірибесін жалпылауға сәйкес, жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзу тәжірибесі жиі кездеседі. Осы тұста, жұмыскер жұмыстан босатылған кезде еңбек шартын бұзудың тиісті негіздері мен тәртібін көздейтін еңбек заңнамасы нормаларының сақталу талабы туындайды.

Өйткені, еңбек тәртібін сақтау, жұмыскерлердің өз лауазымдық міндеттерін адал және тиімді орындауы, сондай-ақ жұмыс орындарында заңсыз мінез-құлықтың алдын алу ел экономикасында еңбек өнімділігін арттыру мен бәсекеге қабілеттілікті нығайтудың маңызды факторлары ретінде қарастырылады. Яғни, еңбек шартын жасасу барысында тараптардың құқықтары мен міндеттерін үйлестіру және өзара байланыс орнату қажеттілігі қалыптасқан. Еңбек заңнамасында жұмыскер еңбек тәртібін, ішкі еңбек тәртібі ережелерін, еңбекті қорғау талаптарын және өндірістік технологиялық нормаларды сақтауға міндетті болса, ал жұмыс беруші жұмыскерден аталған міндеттерді орындауды және белгіленген ережелердің сақталуын талап ету құқығы көзделеді. Демек, аталған талаптарды бұзу жағдайында жұмыс беруші жұмыскерге тәртіптік жаза қолдану немесе еңбек шартын бұзу арқылы тәртіптік жауапкершілікке тарту құқығына ие бола алады.

Еңбек нарығы жағдайында жұмыс берушілер үшін еңбек шартын бұзу кезіндегі ықтимал шығындарды болдырмау маңызды міндет болып табылады. Бұл заңнаманы дұрыс қолдану арқылы жүзеге асырылуы мүмкін. Кейбір жағдайларда жұмыс берушілер жұмыскерлерді жұмыстан шығару, жұмыстан босату немесе өтемақы төлеу рәсімдерінен туындайтын шығындарды азайту мақсатында еңбек шартын азаматтық-құқықтық келісімшартпен алмастыруға немесе еңбек шартын бұзудың негіздерін өзгертуге ұмтылады. Осыған орай, әрекеттер еңбек құқығы нормаларын сақтауды және тараптардың мүдделерін теңестіруді талап етеді.

Мысалы, қазіргі таңда прокурорлық қадағалау мәліметтері мен мемлекеттік бақылау органдарының деректері көрсетіп отырғандай, жұмыс берушілердің өз қызметінен пайда табуға ұмтылуы барысында еңбек заңнамасының бұзылуы жұмыскерлердің құқықтарын қорғау мәселесінің өзектілігін сақтап отыр. Бұл жағдай еңбек құқықтық қатынастары саласында тәртіптік жауапкершілік механизмдерін жетілдірудің өзектілігін және заң бұзушылықтардың алдын алу шараларының маңыздылығын нақтылай түседі. Прокуратура органдарының мәліметтері бойынша: «жыл сайын анықталатын еңбек заңнамасын бұзу фактілері әлеуметтік саладағы құқық бұзушылықтардың жалпы санының едәуір бөлігін, атап айтқанда жартысынан астамын құрайды. Бұзушылықтардың ішінде тәртіптік жаза қолдану жағдайлары, оның ішінде жұмыскерлерді жұмыстан босату фактілері ерекше орын алады, бұл еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің өзектілігін көрсетеді» [6].

Жұмыскердің кінәлі әрекеттері негізінде жұмыстан босату барысында орын алатын құқық бұзушылықтар айтарлықтай деңгейде орын алуда. Мысалы, жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу рәсімдері кезінде туындайтын еңбек дауларын шешу тәжірибесі, соның ішінде Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының (бұдан әрі - Жоғарғы Сот) деректері бойынша, қызметкерді жұмысқа қайта орналастыру жөніндегі істердің саны тұрақты түрде деңгейін көрсетеді.

«Жоғарғы Соттың 2024 жылдың бірінші жарты жылдығына арналған жұмыс жоспарына сәйкес еңбек дауларын шешу кезінде соттардың еңбек заңнамасын қолдануының кейбір мәселелері туралы істер бойынша сот практикасын қорытындылау нәтижесіне сүйенсек, Республиканың соттарына 2021 жылы жалпыланған санаттағы талап-арыздар - 6770, бұл 2022 жылмен салыстырғанда 653 талап-арызға аз (6117), бұл өз кезегінде 2023 жылмен (5394) салыстырғанда 723 талап-арызға аз түсті.

2021 жылы аяқталған істер саны 3 534 құрады, оның ішінде шешім шығарумен - 2132 (60,3%), оның ішінде өтінішті қанағаттандырумен - 1170 (немесе 33,1%), қанағаттандырудан бас тартумен - 962 (немесе 27,2%), іс бойынша іс жүргізуді тоқтатумен - 674 (немесе 19,1%). Өтініш қараусыз қалдырыла отырып - 667 (18,9%), соттылығы бойынша - 88 (2,5%) жіберілді.

2022 жылы аяқталған істер саны 3266 құрады, оның ішінде шешім шығарумен - 1821, оның ішінде өтінішті қанағаттандырумен - 1035 (56,8%), қанағаттандырудан бас тартумен - 786 (43,2%), іс бойынша іс жүргізуді тоқтатумен - 836 (45,9%), өтінішті қараусыз қалдырумен - 535 (%), соттылығы бойынша - 74 (4%) жіберілді.

2023 жылы аяқталған істердің саны 3405 құрады, оның ішінде шешім шығарумен - 2046, оның ішінде өтінішті қанағаттандырумен - 1068 (немесе 52,1%), қанағаттандырудан бас тартумен - 978 (47,8%), іс бойынша іс жүргізуді тоқтатумен - 766 (37,4%), өтінішті қараусыз қалдырумен - 522 (25,5%), соттылығы бойынша - 71 (немесе 3,5%) жіберілді» [7].

Сот тәжірибесін талдау еңбек шартын бұзу кезінде туындайтын қоғамдық қатынастардың айтарлықтай шиеленіс аймағы болып табылатынын көрсетеді.

Жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу, әсіресе жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жағдайларда, еңбек заңнамасы талаптарын қатаң сақтауды қажет етеді. Себебі әрбір еңбек қатынастарының тоқтатылуы жағдайында жұмыс беруші заңмен бекітілген негіздердің бар екендігін нақты дәлелдермен дәлелдеуі тиіс. Бұл негіздер жұмыс берушінің шешімін тіркеу және рәсімдеу барысында заңнамалық талаптарға сәйкес дәлелді түрде көрсетілуі тиіс. Осы тұрғыдан алғанда, жұмыскердің кінәлі әрекеттері негізінде еңбек шартын бұзу тәртібін сақтамау мәселелері өзектілігін жоғалтпайды, демек зерттеу тақырыбының таңдалу себептерін айқындайды.

Жұмыс берушілер тарапынан еңбек заңнамасының жиі бұзылуы, олардың өздері қабылдайтын жұмыс берушінің актілерінде немесе әлеуметтік әріптестік келісімдерінде жұмыскерлерді еңбек міндеттерін бір рет өрескел бұзғаны үшін жұмыстан босатудың қосымша негіздерін белгілеуімен байланысты. Сонымен қатар, жұмыс беруші Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінде (бұдан әрі – ҚР ЕК) белгіленген тәртіптік жаза қолдану тәртібін сақтауы, тәртіптік жазаға тарту мерзімдері мәселесіне жауапкершілікпен қарауы тиіс, себебі заңнама жұмыскердің жасаған теріс қылығына байланысты әртүрлі мерзімдерді қарастырады.

Осылайша, қазіргі таңда еңбек тәртібін бұзғаны үшін жұмыскерлерді жұмыстан босатудың негіздері мен тәртіптік жауапкершілікті қолдану ережелерінің жеткілікті түрде зерттелмегені байқалады. Және де, тәртіптік жауапкершілік шараларын қолдану кезінде жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғаудың заңнамалық кепілдіктерін нығайту қажеттілігі туындайды, өйткені бұл жағдайлар еңбек дауларының көбеюіне алып келуде. Осы орайда, жұмыскерлердің тәртіптік жауапкершілігін құқықтық реттеу мен еңбек дауларының өзара байланысына жеткілікті назар аударылмайтыны маңызды мәселе болып табылады.

Сонымен, зерттеу тақырыбының басты өзектілігі еңбек шартын бұзумен байланысты мәселелердің тиісті түрде реттелмеуі жиі еңбек дауларының туындауына себепші болатынындығымен, ал олардың шешілуі еңбек қатынастарының барлық тараптары үшін теріс салдарға әкелетіндігінен туындайды.

Зерттелу тақырыбының деңгейі. Диссертациялық зерттеу тақырыбын таңдау кезінде оның өзектілігі ғана емес, сонымен бірге еңбек құқығы ғылымындағы даму жағдайы да ескерілді. Еңбек құқығы саласындағы отандық ғалымдар мен заңгерлердің ғылыми еңбектерін, соның ішінде жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне қатысты еңбек дауларын сотта қарауға арналған зерттеулерді талдау, бұл тақырып бойынша ізденістердің аз екендігін және арнайы кешенді зерттеулердің жүргізілмегендігін көрсетті. Бұл диссертацияның тақырыбы әлемдік деңгейде қарастырылған үздік шетелдік зерттеулерді бағалау барысында даму жүйесінің бірегейлігіне негізделуі қажет.

Осы тұста, жұмыскердің кінәлі әрекеті нәтижесінде жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу жағдаяттарынан туындайтын еңбек дауларын қарастыратын шетелдік ғалымдардың ғылыми еңбектерінде көрініс тапқан. Осыған орай, бұл

зерттеудің тақырыбы еңбек ғылымы саласында өзіндік ерекшелікке ие жаңашыл бағыт болып саналады және оны тек Қазақстандағы үздік тәжірибелермен салыстыруға болады. Халықаралық ғылыми базаларда индекстелген теориялық дереккөздерде V.V. Acharya, R.P. Baghai, K.V. Subramanian [8, б. 997-1037], Z. Adams, L. Bishop, S. Deakin, C. Fenwick, S. Martinsson Garzelli, G. Rusconi [9, б. 1-35], S. Djankov, R. Ramalho [10, б. 3-13], S. Cazes, S. Khatiwada, M. Malo [11, б. 1-32], S. Deakin, C. Fenwick, P. Sarkar [12, б. 185-209].

Сонымен бірге, зерттеудің теориялық аспектілерін дамытуда Ресей, Беларусь ғалымдарының еңбектері қолданылды, мысалы, О.М. Шевчуктің еңбегі: «жұмыста жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың теориялық және практикалық мәселелерін кешенді зерттеу, сондай-ақ еңбек істерінің көрсетілген санаты бойынша еңбек заңнамасы мен сот практикасын зерделеу және талдау және еңбек заңнамасын жетілдіруге бағытталған» [13]. С.А. Устинованың талдауында: «жұмыс беруші тәртіптік теріс қылық жасаған қызметкерге тәртіптік жаза қолдану туралы шешім қабылдағанға дейін қызметкердің тәртіптік жаза қолдану міндеті статикалық нысанда болатыны, кейін-динамикалық нысанда өзгеретіні және қызметкердің өкілеттіктерінен айыруға немесе оған қосымша заңдық міндеттер жүктеуге мәжбүрлеп ұшырауынан көрінетіні дәлелденеді. Тәртіптік жауапкершілікке байланысты еңбек дауының мынадай ұйғарымы ұсынылады, бұл өзіне қатысты тәртіптік жаза қолданылған жұмыскер мен тиісті шешім қабылдаған жұмыс беруші арасындағы дау тараптарының арасында тікелей шешілуі мүмкін немесе мүдделі тараптың еңбек дауларын органға жүгінуі арқылы шешу жолдары ұсынылады» [14]. А.П. Пантюхина еңбегінде: «Ресей Федерациясының қолданыстағы еңбек заңнамасындағы тиісті олқылықтарды анықтайды, сонымен қатар қызметкердің кінәсіне байланысты негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуды реттейтін құқықтық нормалардың даму тарихын зерттейді» [15]. Г.А. Агафонованың еңбегінде: «жұмыста жұмыскердің кінәсіне байланысты емес негіздер бойынша еңбек шартын тоқтатуға байланысты қатынастарды кешенді зерттеу, сот практикасын талдау және осы негізде құқық нормаларын жетілдіру болып табылады» [16].

Беларусь ғалымы С.Ю. Головина еңбегінде: «жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметкерлерді жұмыстан шығаруды реттейтін Еуразиялық экономикалық одаққа мүше мемлекеттердің Еңбек кодекстерінің нормаларын салыстырмалы талдауға арналған. Жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу бостандығын шектеу мәселесіне көзқарастардағы ұқсастықтар мен айырмашылықтар көрсетілген» [17, б. 95]. Танымал беларусь ғалымы К.Л. Томашевскийде: «Беларусь Республикасының Еңбек кодексіне өзгерістер аясындағы еңбек шартын тоқтатудың кейбір негіздерін қолдану мәселелерін қарастырады» [18].

Зерттеу барысында Қазақстандық еңбек құқығы ғалымындағы отандық ғалымдардың еңбегі кеңінен пайдаланылды, мысалы, Е.Н. Нургалиева, М.Х. Хасеновтің «Правовые вопросы либерализации трудовых отношений в

Республике Казахстан» атты еңбегінде: «Қазақстандағы еңбек қатынастарын ырықтандырудың құқықтық мәселелері қаралды. Шетелдік тәжірибені зерделеу негізінде еңбек шартын өзгерту, тоқтата тұру және тоқтату рәсімдерін жеңілдету мысалында еңбек қатынастарының икемділігін қамтамасыз ету шараларын ұсынады»» [19, б. 56-63].

Отандық ғалым заңгер Н. Гилеваның еңбегінде: «жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың жаңа негіздері мен тәртібі ашылады» [20, б. 41-44]. Сонымен қатар, «Актуальные проблемы трудового права атты еңбегінде: еңбек шартын тоқтату негіздері мен еңбек шартын бұзу рәсімдерін теориялық тұрғыда және жұмыскерге тәртіптік жауапкершілік, тәртіптік жаза түрі ретінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздері» [21, б. 35-53] талданылған.

Д.Б. Разиеваның «Реализация принципа справедливости в институте дисциплинарной ответственности» атты еңбегінде: «Тәртіптік жауапкершілік институтында әділеттілік қағидатын іске асыру мәселесі ашылады. Зерттеудің өзектілігі заңнамалық актілердің, оның ішінде еңбекті ұйымдастыру саласындағы тиімділікті арттыру мақсаттарымен байланысты ҚР Еңбек кодексінде тәртіптік іс жүргізудің барлық рәсіміне әсер ететін, сол арқылы қызметкерлерді тәртіптік жауапкершілікке тартуды реттейтін нормаларды тиімді қолдануды қиындататын елеулі олқылық бар екенін негіздейді»» [22, б. 150-156].

М.Х. Хасеновтың «Халықаралық стандарттар мен озық шетелдік практика контекстінде медицина және фармацевтика қызметкерлерінің еңбек-құқықтық жауапкершілігі туралы Қазақстан Республикасының заңнамасын реформалау» атты еңбегінде: «Қазақстандағы медицина және фармацевтика қызметкерлерінің еңбек-құқықтық жауапкершілігі институтының құқықтық субъективтілігіне, заңнамалық негізінің ағымдағы жай-күйіне және құқық қолдануына талдау, бірқатар шет мемлекеттердің заңнамасы мен құқық қолдануына салыстырмалы-құқықтық талдау ұсынылған»» [23, б. 98-109].

Сонымен, зерттеуде қолданылған ғалымдардың доктриналары осы жұмыстың негізін құрай отырып, еңбек қатынастарын тоқтату негіздерін айқындауда басшылыққа алынды. Диссертация отандық заң ғылымындағы еңбек шартын бұзу рәсімдерін сақтамау нәтижесінде жұмыста қалыпқа келтірумен сипатталатын жұмыскердің құқықтарын қорғаудың ұлттық құқықтық негіздерінің маңыздылығы мен мазмұнын зерттеудің алғашқы әрекетін сипаттайды. Құқықтық қолдаудың сапасын жақсарту мүмкіндіктері мен әдістерін дәлелдеу, сонымен қатар ұсынылған шаралардың нәтижелерін болжау ұсынылады. Осы тұста, еңбек тәртібінің сипатталған негізгі ерекшеліктеріне негізделе отырып, жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету мақсатында еңбек тәртібінің маңызы, жұмыскерлердің тәртіптік жауапкершілігінің салааралық аспектілері және еңбек тәртібі, жұмыстан босату мен еңбек соттарына өтініштер арасындағы өзара байланыс қарастырылады. Осы ғылыми жұмыс еңбек қатынастарын тоқтату негіздері сипатталған халықаралық құжаттарды, еңбек заңнамасын және жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу тәртібін сақтамау салдарынан туындайтын еңбек істері бойынша сот практикасын қорыту негізде

тәжірибе де орын алған мәселелерді теориялық және тәжірибелік тұрғыда зерттеумен еркешелінеді.

Зерттеудің теориялық негіздері. Жұмысты зерттеу барысына еңбек құқығы саласындағы белді отандық ғалымдардың Т.М. Абайдельдинов, Д.К. Абжанов, Н.А. Абузярова, Д.А. Ажинурина, С.М. Алдашев, А.М. Ахметов, Г.А. Ахметова, Е.А. Бурибаев, Г.Г. Галиакбарова, Н. Гилева, С.А. Дмитрова, Ж.Б. Ермагамбетова, А.Т. Мамедова, И.В. Межибовская, А.К. Надирова, Е.Н. Нургалиева, А.М. Нурмагамбетов, Д.Б. Разиева, Д.У. Рыскалиев, В.Н. Уваров, Ж.А. Хамзина, М.Х. Хасенов, К.А. Шайбеков және т.б. ғылыми еңбектері кеңінен қолданылды.

Сонымен бірге, зерттеудің теориялық аспектілерін дамыту, еңбек құқығының заманауи мәселелерін жалпылау диссертацияда кеңестік және ресейлік, беларусь ғалымдарының еңбектерінде айтылған тұжырымдарға негізделген. Олар: А.А. Абрамова, Р.М. Агапова, Г.А. Агафонова, Е.М. Акопова, Н.Г. Александров, С.С. Алексеев, А.К. Безина, Л.Ю. Бугрова, М.О. Буянова, Н.В. Витрук, В.Л. Гейхман, Н.Г. Гладкова, С.Ю. Головина, И.К. Дмитриева, В.В. Ершова, В.И. Кудрявцева, А.А. Куренной, О.Е. Кутафина, В.В. Лазарева, В.М. Лебедева, Ф.М. Левиан, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, С.И. Новикова, Ю.А. Новикова, С.П. Маврина, А.П. Пантюхина, Т.М. Петоченко, К.Л. Томашевский, С.А. Устинова, О.М. Шевчук, Е.Б. Хохлов және т.б.

Диссертациялық зерттеу объектісі жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға қатысты құқықтық нормаларды іске асыру процесінде туындайтын қоғамдық қатынастар болып табылады.

Диссертациялық зерттеу пәні жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға қатысты құқықтық нормаларды, сондай-ақ жұмыстан босату талаптарының сақталмауы салдарынан туындайтын еңбек дауларын сотта қарау тәжірибесін қамтиды.

Зерттеудің мақсаты жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздерін кешенді және жүйелі түрде зерделеу, жұмыстан босату рәсімін бұзған кезде жұмыста қалпына келтіруге қатысты сот тәжірибесін талдауды, құқық қолданудағы бар олқылықтар мен қайшылықтарды анықтауды, сондай-ақ оларды жою және осы саладағы нормативтік реттеуді жетілдіру бойынша ғылыми негізделген ұсыныстарды әзірлеу болып табылады.

Осы мақсатқа қол жеткізу үшін келесідей негізгі **міндеттерді** алға қояды:

- тәртіптік жауапкершілік тетіктерін қолданудың тиімділігін және олардың еңбек нарығының жұмыс істеуіне әсерін айқындайтын факторларды анықтай отырып, Қазақстан Республикасындағы еңбек тәртібі институтының қалыптасуы мен дамуына талдау жүргізу;

- еңбек қатынастарын тоқтатудың дербес құқықтық негіздері ретінде «еңбек шартын тоқтату», «еңбек шартын бұзу» және «жұмыстан босату» санаттарының теориялық-құқықтық мазмұнын нақтылау, оларды түсіндірудегі

қолданыстағы доктриналық және практикалық сәйкессіздіктерге назар аудару;

- жұмыскердің кінәлі әрекеттері болған кезде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың құқықтық алғышарттары мен ерекшеліктерін зерделеу, еңбек заңнамасы контекстінде осы негізді қолданудың ерекшеліктері мен шектерін анықтау;

- осы негіз бойынша еңбек шартын бұзу негіздері мен рәсімдерін қоса алғанда, жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тартудың тәсілдері мен алғышарттарын талдау, сондай-ақ тәртіптік теріс қылықты және еңбек саласындағы өзге де құқық бұзушылықтардың нысандарын ажырататын өлшемшарттарын әзірлеу;

- құқықтық реттеу мен құқық қолдану практикасындағы олқылықтарды анықтау мақсатында еңбек шартын бұзу рәсімдерінің, оның ішінде кәсіподақ органдарының рөлі мен құзыретін ескере отырып, заңдылық пен негізділік деңгейін бағалау;

- тәртіптік жазаға тартылған жұмыскерлер үшін қолданыстағы құқықтық кепілдіктер жүйесін зерттеу және еңбек заңнамасындағы тиісті нормалар мен тетіктерді жетілдіру бойынша ғылыми негізделген ұсыныстарды тұжырымдау;

- тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін заңсыз жұмыстан шығарылған жағдайда жеке еңбек дауларын шешу практикасына талдау жүргізу; жұмыскерлердің құқықтарын қорғау саласындағы типтік проблемаларды анықтау, сондай-ақ олардың құқықтық қорғалу деңгейін арттыру жөніндегі тиімді құралдар мен ұсынымдарды негіздеу.

Зерттеу әдістемесі және әдістері. Әдістемелік тұрғыдан диссертациялық зерттеу жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу рәсімдерінің елеулі кемшіліктерін анықтау тұрғысынан, оның ішінде сот рәсімдерінің қолжетімділігін бағалау, жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің құқықтарын қорғаудың тиімді тетіктерін қамтамасыз ету тұрғысынан құрылған. Жұмыскердің жұмыс берушімен дау-дамайда сондай-ақ, жұмыс берушілердің, мемлекеттік органдардың және тиісінше жұмыскерлердің білікті заң көмегіне қол жеткізудегі, демек, өз құқықтарын қорғаудағы түбегейлі әртүрлі мүмкіндіктері дәлелдемелер беру жөніндегі шектеулі мүмкіндіктерін ескермейтін тәртіптік жауапкершілікке тарту рәсімі сыни талдауға ұшырады.

Диссертациялық зерттеуде біз еңбек қатынастарын бұзудың қолданыстағы формасының тиімділігін арттыру үшін де, оны реформалаудың қажеттілігін негіздейтін нәтижелер алу үшін де ұсыныстар жасауға тырыстық. Соңғы көзқарас тұрғысынан әдістемелік тұрғыдан зерттеу құқықтық ғылымға тән дәстүрлі әдістерді қолдана отырып жүзеге асырылды: формальды-құқықтық (догматикалық), әлеуметтік-құқықтық, құқықтық модельдеу әдісі, сондай-ақ құқықтық танымның сыни-құқықтық әдісі.

Ресми-құқықтық әдіс тек құқық көздері шеңберінде, басқа әлеуметтік объектілерге алаңдамай, құқықтық реттеудің қазіргі жағдайын талдауға, құқықтық нормалардың сапасын анықтауға, тұжырымдар жасауға мүмкіндік берді.

Әлеуметтік-құқықтық әдісті қолдану еңбек даулары бойынша сот шешімдерін жинауға және өңдеуге, мыналарды анықтауға мүмкіндік берді: жалпы талап-арыздар, құқық қолданудағы типтік қателіктер, барлық сатыдағы соттарда сот практикасын жалпылау. Әлеуметтік-құқықтық әдісті қолдану, ең алдымен, сот актілерін, сондай-ақ азаматтардың мемлекеттік органдарға еңбек саласындағы құқықтардың бұзылуы туралы шағымдары мен өтініштерін талдаудың көп уақытты қажет ететін процесінде жеткілікті үлкен жұмыс көлемін жүргізуге алып келді.

Құқықтық модельдеу әдісі заңнаманы жетілдіру бойынша ұсынылған шараларды бағалауға, әлеуметтік-экономикалық, құқықтық әсерлерге болжам жасауға, нақты мақсаттарға қол жеткізуді модельдеуге мүмкіндік берді.

Құқықтық танымның сыни-құқықтық әдісі материалдық және іс жүргізу заңнамасындағы талап етілетін өзгерістерді негіздеу кезінде, сондай-ақ еңбек қатынастарын реттеудің маңызды рөлі ретінде нормативтік қаулыны (бұдан әрі НҚ) талдау кезінде қолданылды. Әрине, НҚ тікелей жеке немесе ұжымдық еңбек қатынастарын реттемейді, бірақ НҚ ережелері еңбек және олармен тікелей байланысты қатынастарды, олардың субъектілерінің заңды мінез-құлқын дамытудың өзіндік бағыты, стандарты болып табылады.

Сыни-құқықтық әдіс НҚ-ның қолданыстағы редакциясының кемшіліктерін анықтауды қамтамасыз етті: еңбек дауларының әртүрлі санаттары бойынша сот практикасы мәселелерін түсіндіруді нақты көрсететін тиісті құрылымның болмауы. НҚ түсіндірмелерінің мазмұны типтік еңбек дауларын дұрыс шешу үшін жеткіліксіз, НҚ-ның жекелеген тұжырымдары еңбек кодексі ережелеріне қайшы келеді.

Бастапқы ақпаратты жинау әдістемесі:

- кабинеттік зерттеу: құқық қолдану практикасын, соттардың жұмскерлерді жұмыста қалпына келтіру туралы еңбек дауларын қарау тәжірибесіне қатысты септерін, сондай-ақ соттардың құжаттары мен статистикалық деректерін талдау;

- Мониторинг әдісі арқылы сот практикисынан мысалдар жинақтау; сондай-ақ жұмыскерлерді жұмыста қалпына келтіруге байланысты еңбек дауларын шешу бойынша үздік шетелдік тәжірибе үлгілерін талдау; әлеуметтік-еңбек құқықтарының халықаралық әмбебап стандарттарын қызметкерлер үшін бейімдеу мәселелерін зертеу;

- Facebook әлеуметтік желісінде сот жүйесін ұйымдастыруды жетілдіру, сот төрелігіне қолжетімділікті кеңейту, еңбек дауларын қарау мен шешудің практикалық және теориялық мәселелерін талқылау мәселелері бойынша судьялар, адвокаттар, сот өкілдері құрған арнайы топтардағы жарияланымдардың, сондай-ақ арнайы құрылған «Талдау» Жоғары сот форумындағы түсініктемелер мен жарияланымдардың контент-талдауы (https://office.sud.kz/forumTaldau/index.xhtml).

Біз бастапқы ақпаратты жинаудың келесі көздерін анықтадық, бірақ олармен шектелмейміз: ҚР Жоғарғы Сотының арнайы электрондық сервистері (Сот кабинеті https://office.sud.kz/, сот актілерінің банкі

https://sud.gov.kz/rus/court-acts) сот құжаттары мен істерін қашықтан іздеуді жүзеге асыруға мүмкіндік береді; ҚР соттарының қызметін бағалау және әлеуметтік сауалнамалардың нәтижелері туралы мәліметтер; Жоғары сот азаматтық істерін қарау туралы статистикалық деректер (http://sud.gov.kz/rus/content/statisticheskie-dannye-o-rassmotrenii-grazhdanskih-del); Қазақстан Бас прокуратурасының Құқықтық статистика және арнайы есепке алу Комитетінің Ақпараттық сервисінде ұсынылған азаматтық істерді қарау жөніндегі бірінші сатыдағы соттардың жұмысы туралы есептер (qamqor.gov.kz); Жоғары сот ұйымдастырған конференциялар мен өзге де диспут-алаңдардың материалдары мен ұсынымдары, сондай-ақ жоғары соттың арнайы басылымдарындағы материалдар.

Диссертациялық зерттеудің ғылыми гипотезалары:

1. Жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу жөніндегі қолданыстағы құқықтық нормаларды қолданудағы олқылықтарды азайту, сондай-ақ жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің құқықтарын қорғауды күшейту мақсатында аталған нормаларды нақтылау және біріздендіру қажет етілді.

2. Қазіргі еңбек заңнамасында жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу жағдайында жұмыскерлердің құқықтық қорғалуына қатысты бірқатар кемшіліктер орын алуда. Бұл кемшіліктер жұмыс берушілердің өз құқықтарын теріс пайдалануына жол беріп, нәтижесінде жұмыскерлердің заңды мүдделерінің бұзылуына әкелуі мүмкін. Сондықтан, еңбек заңнамасын жетілдіру және жұмыскерлердің құқықтарын қорғауды қамтамасыз ету мақсатында қосымша құқықтық тетіктерді әзірлеуді талап етеді.

3. Жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу қазіргі реттеу жүйесі тараптардың мүдделерінің тепе-теңдігін әрдайым қамтамасыз етпейді, бұл теңсіздікті жою және жұмыскерлерді әділетсіз жұмыстан шығарудан қорғау үшін қосымша құқықтық тетіктерді енгізуді талап етеді.

4. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу рәсімінде кәсіподақтардың өкілеттіктерін кеңейту жұмыскерлердің құқықтарын қорғауды арттыруға және кінәлі іс-әрекеттер үшін айыптаумен байланысты негізсіз жұмыстан босатудың алдын алуға мүмкіндік береді.

Диссертация үшін келесі ғылыми сұрақтар тұжырымдалды:

1. Жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу үшін Қазақстан Республикасының заңнамасында қандай құқықтық негіздер көзделген?

2. Осы негіздер бойынша еңбек шартын бұзған кезде құқық қолдану практикасында қандай проблемалар мен қайшылықтар туындайды?

3. Осы саладағы ұлттық заңнаманы жетілдіру үшін халықаралық тәжірибе мен Халықаралық еңбек құқығының нормаларын қалай қолдануға болады?

4. Жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу еңбек шартының екі тарапының да құқықтары мен мүдделерін қорғауға қалай әсер етеді?

5. Жұмыскердің кінәлі әрекеттері себебінен еңбек шартын бұзу рәсімдерінің тиімділігі мен әділдігін арттыру үшін қандай шаралар ұсынылуы мүмкін?

6. Осы негіздер бойынша еңбек шартын бұзған кезде жұмыс беруші мен жұмыскер үшін әлеуметтік-экономикалық салдары қандай және бұл жалпы еңбек нарығында қалай көрінеді?

7. Жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу мәселелерінде сот практикасын біріздендіру үшін қандай ұсыныстар жасауға болады?

Аталған ғылыми мәселелер зерттеу бағыттарын анықтауға, бар проблемаларды анықтауға және оларды еңбек заңнамасы саласында шешу жолдарын ұсынуға көмектесті.

Зерттеудің нормативтік базасы. Халықаралық Еңбек Ұйымының конвенциялары мен ұсынымдары, Еуразиялық экономикалық одақтың келісімдері, ТМД-ның халықаралық құжаттары және Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілері құрайды. Зерттеу жұмысында ҚР Конституциясы, ҚР Еңбек кодексі және басқа заңдарды, Қазақстан Республикасы Президентінің жарлықтары және еңбек құқығы нормаларын қамтитын басқа да нормативтік құқықтық актілерді, Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сотының шешімдеріне талдау жасалады.

Диссертациялық зерттеудің ғылыми жаңалығы жұмыскердің кінәлі әрекеттері негізінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздерін теориялық тұрғыда зерттеп, еңбек шартын бұзу рәсімдері аясындағы туындаған мәселелердің жұмыстан босату кезінде жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауға кедергі келтіретін практикалық аспектілерін ашатын және жұмыстан босату талаптарының сақталмауы салдарынан туындайтын еңбек дауларын сотта қарау тәжірибесін жан-жақты талдауға арналған алғашқы кешенді зерттеу болып табылады. Зерттеу нәтижесінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу рәсімдерін реттеуді жетілдіруге бағытталған тұжырымдар әзірленіп, ұсынылады.

Қорғауға ұсынылған тұжырымдар:

1. Жүргізілген талдау нәтижелері тәртіптік жауапкершілікті күшейту және Қазақстан Республикасында жұмыс берушілердің өкілеттіктерін кеңейту жұмыссыздық деңгейін төмендетуге айтарлықтай ықпал еткенін растайды. Бұл әсер жұмыстан шығарудың нақты мүмкіндігімен қамтамасыз етілген еңбек тәртібін қатаң сақтау жұмыс берушілердің экономикалық жағдайын нығайта отырып және қысқарту қажеттілігін азайта отырып, жұмыскерлерді еңбек өнімділігі мен тиімділігін арттыруға ынталандыратындығына байланысты. Қосымша фактор - жұмыс орнын жоғалту қаупі, ол жаңа мүмкіндіктерді белсенді іздеуді және жалақыны көтеру талаптарын тежейді, осыған орай айналымды азайтады және жұмыспен қамту деңгейін тұрақтандырады. Осылайша, анықталған тенденциялар жұмыскерлердің тәртібін қамтамасыз етуге қойылатын құқықтық талаптарды қатаңдату еңбек нарығының жалпы жағдайына оң әсер етуі мүмкін деген гипотезаны қолдайды.

Қазақстанның бүгінгі күнге дейінгі әлеуметтік-экономикалық және құқықтық даму үдерісін талдай отырып, жүргізілген еңбек заңнамасын ырықтандырудың жұмыссыздық деңгейінің ұлғаюымен тығыз байланысты екендігін біздің зерттеуіміз растайды. Керісінше, еңбек қатынастарын кодтау, унификациялау және қатаң реттеу процестері жұмыссыздық деңгейінің төмендеуімен және тұрақтануымен үнемі байланысты болды. Осылайша, тәртіптік жауапкершілікті күшейту еңбек нарығына кең ауқымды шаралар кешенінің бөлігі ретінде әсер етеді. Бұл контексте қатаң еңбек тәртібі мен жұмыс орнындағы теріс мінез-құлықты алдын алуға бағытталған механизмдер маңызды рөл атқарады, алайда олар еңбек нарығының жалпы динамикасын анықтайтын көптеген факторлардың бірі ғана болып табылады.

2. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде еңбек қатынастарының аяқталғанын көрсететін үш ұғым қолданылады: «еңбек шартының тоқтату», «еңбек шартының бұзу» және «жұмыстан босату». Бұл жағдайда алғашқы екі термин еңбек шартына қатысты қолданылса, ал «жұмыстан босату» термині тікелей жұмыскерге қатысты. Тұжырымдамалардағы айырмашылықтарға қарамастан, барлық үш категория бірдей заңды нәтижеге - еңбек қатынастарының тоқтатылуына әкеледі. Құқықтық салдардың бірлігін ескере отырып, ғылыми-тәжірибелік талқылауда субъектіге (жұмыскерге) және еңбек шартының өзіне қатысты қолданылатын нормалардың ерекшелігін көрсете отырып, терминологияны нақты ажырату орынды болып көрінеді. Бұл құқық қолданудың болжамдылығы мен дәлдігін арттырып қана қоймай, еңбек қатынастарын реттеудің доктриналық тәсілдерінің дәйекті дамуына ықпал етеді.

Шартты тоқтату оның тараптарының еркіне байланысты емес, шарт тараптарының бірі немесе тараптардың келісімі бойынша, сондай-ақ заңнамалық актілерде көзделген өзге де негіздер бойынша оны бұзу мүмкін. Еңбек құқығының нормаларында еңбек шартын бұзу және тоқтату негіздерінің толық тізбесі көзделеді, бұл ретте ҚР ЕК еңбек қатынастарын бұзуды және тоқтатуды нақты ажыратпайды. ҚР ЕК-нің 49-бабында заң шығарушы «еңбек шартын тоқтату негіздері» жалпы санаты шеңберінде еңбек шартын тоқтату және бұзу негіздерін бір нормада араластырды. Бұл ретте ҚР ЕК-нің одан арғы нормаларында заң шығарушы еңбек шартын бұзу негіздерін және оны тоқтату негіздерін белгілейді. Осыған орай, ҚР Еңбек кодексінің 49-бабында «Еңбек қатынастарын тоқтату» атауы болуы керек деп санаймыз, себебі аталған бапта еңбек шартын емес, еңбек қатынастарын тоқтату негіздері көрсетілген.

3. Жүргізілген талдау нәтижесінде Халықаралық еңбек ұйымының (бұдан әрі - ХЕҰ) «Кәсіпкердің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату туралы» (1982 ж.) №158 Конвенциясын Қазақстанның ратификациялауға дайын екендігі анықталды. Бұл Конвенция жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылған жұмыскерлер үшін бірқатар кепілдіктерді қамтамасыз етеді. Конвенцияны ратификациялаған мемлекеттерге ұлттық тәжірибелер мен еңбек қатынастарын реттеу тәсілдеріндегі ерекшеліктерді ескере отырып, оның ережелерін жүзеге асырудың әртүрлі әдістері арасында таңдау жасау мүмкіндігін береді. Дегенмен, Қазақстанның еңбек заңнамасындағы жалпы ережелер

Конвенцияның талаптарына қайшы келмейді, әрі оның ратификациясы жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзуды құқықтық реттеуді жақсартуға, сондай-ақ жұмыскерлердің құқықтарын қорғауды нығайтуға ықпал ете алады. ХЕҰ мүшесі ретінде Қазақстан осы ұйымның Жарғысына сәйкес №158 Конвенциясының және ХЕҰ-ның «Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату туралы» №166 Ұсынымының қағидаттарын жүзеге асыруға міндетті, бұл өз кезегінде жұмыскерлердің негізгі құқықтарын қорғауды қамтамасыз етуге бағытталған.

4. Жұмыскердің кінәлі әрекеттері (тәртіптік теріс қылық) салдарынан еңбек қатынастарын тоқтату негіздері ҚР ЕК 52-бабы 1-тармақ 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17) және 18) тармақшаларында көзделген еңбек шартын бұзудың алғышарттарын қамтиды. Бұл негіздер жалпы және арнайы болып бөлінеді. Арнайы негіздер, өз кезегінде, еңбек қызметі саласына және жұмыскердің функционалдық міндеттеріне байланысты өзгереді. Мұндай негіздерге: жұмыскердің көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларын сақтауы, тәрбие функцияларын орындауы, мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерге рұқсат беруі, сондай-ақ жұмыскер жұмыс берушінің атқарушы органының басшысы, оның орынбасары лауазымын атқаратын не жұмыс берушінің филиалын, өкілін немесе өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшесін басқаратын жағдайлар жатады.

5. Диссертацияда ұсынылған жұмыскердің кінәлі әрекеттері болған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу стандарты жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тарту рәсімдеріне қойылатын нақты талаптарды қамтиды. Белгіленген рәсімді бұзу жұмыскердің жұмысқа қайта оралуына байланысты заңды талаптары үшін негіз болып табылады. Әзірленген стандарт жұмыс берушінің тәртіптік іс жүргізу, тәртіптік жауапкершілікке тарту мәселесін шешу, сонымен қатар жұмыскердің еңбек қызметінің ерекшеліктерін ескере отырып, еңбек шартын бұзу бойынша дәйекті іс-қимыл алгоритмін қамтиды. Бұл стандарт еңбек шартын бұзудың жүйелі және ғылыми негізделген тәсілдерін қамтамасыз етеді, сондай-ақ құқықтық нормалардың сақталуына және еңбек қатынастарының екі тарапының мүдделерін қорғауға кепілдік береді.

6. Еңбек дауларының динамикасы мен еңбек тәртібі туралы қазақстандық заңнаманың эволюциясына жүргізілген салыстырмалы талдау құқықтық реттеуді қатаңдату және тәртіптік жаза рәсімдерінің нақтылануы сот талаптарының санының төмендеуіне әкелмегенін көрсетеді. Қазақстанда нормалардың қатаңдығы мен сотқа жүгіну жиілігі арасында тікелей корреляция жоқ, ал талап-арыздардың басым көпшілігі тәртіптік шараларды қолдану тәртібінің бұзылуына, әсіресе жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылған кезде байланысты. Бұл ретте сот практикасы персонал саласындағы басқару тәсілдеріне айтарлықтай әсер ете отырып, құқық қолдану үшін маңызды бағдарды қалыптастырады. Жасалған тұжырымдар нормативтік құқықтық базаны жетілдіріп қана қоймай, процедуралық талаптардың дәл сақталуына ерекше назар аудару қажеттілігін растайды. Мұндай тәсіл еңбек қатынастарындағы құқықтық сенімділікті арттыруға және тәртіптік шараларға

байланысты даулар санын азайтуға мүмкіндік береді.

Диссертациялық зерттеудің теориялық маңыздылығы. Диссертация ғылыми-теориялық құндылыққа ие, өйткені ол жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын бұзуды реттеуге байланысты еңбек құқығының тұжырымдамалық негіздерін дамытуға үлес қосады.

Зерттеу жұмыскердің кінәлі әрекеттері салдарынан еңбек қатынастары тоқтатылған жағдайларда жұмыскер мен жұмыс берушінің құқықтарын қорғау тетіктеріне ерекше назар аудара отырып, еңбек шарты тараптарының мүдделерінің теңгерімін түсінуді тереңдетеді. Зерттеу: еңбек шартын бұзуға негіз болатын жұмыскердің кінәлі әрекеттерінің мәні мен құқықтық сипатын ашады, бұл қазіргі заманғы заңнама мен сот практикасы контекстінде осындай әрекеттердің критерийлері мен белгілерін нақтылауға мүмкіндік береді. Заңнамалық нормалар мен құқық қолдану практикасын олардың тиімділігі мен әділеттілік пен құқықтық сенімділік қағидаттарына сәйкестігі тұрғысынан талдайды, бұл нормативтік базадағы олқылықтар мен қайшылықтарды анықтауға ықпал етеді. Жұмыскердің кінәлі әрекеттері салдарынан еңбек қатынастарын тоқтату кезінде екі жақтың да құқықтарын қорғау тетіктерін зерттей отырып, жұмыс беруші мен жұмыскердің мүдделерінің тепе-теңдігі туралы теориялық ережелерді дамытады. Тәртіптік жауапкершілік институтын жетілдіруге жұмыста ұсынылған тәсіл, жазалау шараларының процедуралық кепілдіктері мен пропорционалдылық критерийлеріне назар аудара отырып, еңбек құқықтарын қорғау және осы саладағы құқықтық реттеуді оңтайландыру тәсілдері туралы теориялық түсініктерді кеңейтеді. Жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің құқықтарын қорғау, сондай-ақ жалпы еңбек құқығы жүйесінің тиімділігін арттырады.

Диссертациялық зерттеудің тәжірибелік маңыздылығы. Зерттеу нәтижесінде алынған қорытындылар мен ұсынымдар еңбек заңнамасын жетілдіруге, оның ішінде ҚР Еңбек кодексіне түзетулер әзірлеу кезінде мемлекеттік және сот органдары тиісті актілерді қабылдау кезінде ықпал ете отырып, шығармашылық нормада және құқық қолдану қызметінде пайдаланылуы мүмкін. Сонымен қатар, зерттеу нәтижелері ғылыми және білім беру салалары үшін қызығушылық тудырады, өйткені олар әрі қарай зерттеуге, «ҚР Еңбек құқығы» пәнін оқытуға, сондай-ақ еңбек қатынастары мәселелерін және оларды құқықтық қорғау тетіктерін терең зерттеуге бағытталған жоғары оқу орындарында мамандандырылған пәндерді әзірлеуге негіз бола алады.

Зерттеу нәтижелерін апробациялау. Диссертациялық зерттеу Инновациялық Еуразия университетінің Экономика және құқық кафедрасында дайындалып, талқыланды.

Ізденушінің жеке үлесі докторанттың жарияланған еңбектерінде заңнаманы жетілдіру жөніндегі ұсыныстары расталған ғылыми нәтижелерді алуында, талқылауында және жинақтауында, сондай-ақ заңнаманы жетілдіру бойынша ұсыныстарды тұжырымдауында жатыр. Зерттеу барысында әзірленген негізгі теориялық ережелер, қорытындылар мен практикалық ұсынымдар 25 ғылыми мақалада көрсетілген, олардың ішінде 4 мақала - Scopus базасында

индекстелетін халықаралық басылымдарда, 4 мақала - Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Ғылым және жоғары білім саласындағы сапаны қамтамасыз ету комитеті бекіткен тізімдегі ғылыми басылымдарда, 10 мақала - халықаралық конференция материалдарында және 7 мақала - Қазақстанның басқа да ғылыми журналдарында жарияланды.

Ғылыми-зерттеу жұмысы шеңберінде алынған нәтижелерін оқу процесіне біріктіру үшін Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университетінің білім беру бағдарламасына «Педагог қызметінің құқықтық негіздері» пәні Енгізу актісімен (Қосымша А) әзірленді. Сонымен қатар, зерттеу қорытындысы бойынша ҚР «Алматы Диализ Орталғы» ЖШС-нің әкімшілік-кадрлық жұмыс жөніндегі басқарма, қаржы бөлімі, медициналық қызметкерлер құрамына «Еңбек шарты: қызметкер мен жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері» атты Енгізу актісімен (Қосымша Ә), Жамбыл облысы бойынша «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Кәсіби даму институты қызметкерлеріне: әкімшілік-кадрлық жұмыс жөніндегі басқарма, қаржы және мемлекеттік сатып алу бөлімі, профессор оқытушылар құрамына «Еңбек шарты: қызметкер мен жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері» атты Енгізу актісімен (Қосымша Б), «Жамбыл политехникалық жоғары колледжі» МКК қызметкерлеріне: әкімшілік-кадрлық жұмысы, қаржы және мемлекеттік сатып алу бөлімі, инженерлік-педагогикалық құрамына «Еңбек шарты: қызметкер мен жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері» атты Енгізу актісімен (Қосымша В) бағдарламалық дәрісі дайындалып, іске асырылды.

Диссертацияның құрылымы мен көлемі. Құрылым бойынша диссертация белгілер мен қысқартулардан, кіріспеден, 3 бөлім мен 7 бөлімнен тұратын негізгі бөлім, қорытынды және пайдаланылған әдебиеттер тізімі, қосымшалардан тұрады.

1 ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢБЕК ТӘРТІБІН РЕТТЕУ ЖӘНЕ ТӘРТІПТІК ЖАУАПКЕРШІЛІКТІҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНА ӘСЕРІ

1.1 Қазақстандағы еңбек тәртібін реттеудің эволюциясы және тәртіптік жауапкершіліктің еңбек нарығына әсері

Еңбек қатынастарының даму деңгейі экономикалық және әлеуметтік тұрақтылықты, сондай-ақ елдің жалпы даму векторларын қалыптастыруда маңызды рөл атқаратын бірқатар факторларға байланысты болады. Бұл факторлар нақты сектордағы еңбек күшіне деген сұраныстың қалыптасуына тікелей әсер етеді. Осыған байланысты, еліміздің экономикасы мен әлеуметтік-экономикалық құрылымының белсенді дамуы жағдайында еңбек нарығының жұмыс істеу механизмдерін зерттеу өте маңызды болып табылады.

Ал, «еңбек нарығы бұл жұмыс күшіне сұраныс пен ұсыныстың оңтайлы тепе-теңдігін қамтамасыз етіп, еңбекті тиімді пайдалану процесін реттейтін құқықтық нормалар мен институттар арқылы ұйымдастырылған әлеуметтік-экономикалық және әлеуметтік қатынастар жүйесін құрайды» [24], - деген А.М. Нурмагамбетовтың тұжырымы дәл сипаттайды.

Сондай-ақ, «Елде жаһандық еңбек нарығын құру .....реттеудің шарттық әдісі, бұл еңбек саласындағы жеке және қоғамдық мүдделердің үйлесімін қамтамасыз ету...» [25, б. 7-8], - сипатындағы А.Т. Мамедованың да пікірі қонымды. Себебі, еңбек заңнамасындағы өзгерістер, атап айтқанда, тәртіптік шараларды күшейту және жұмыстан босату қаупі жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің мінез-құлқына, сондай-ақ елдегі жалпы экономикалық жағдайға әсер етпей қоймайды.

Қазіргі еңбек құқығы жұмыс берушінің еңбек қызметін ұйымдастырудағы құқықтарын қамтамасыз ететін кепілдіктерді қамтиды. Мұндай кепілдіктерге жұмыс берушінің өндірістік, еңбек процестерін ұйымдастыру жөніндегі құқықтарын реттейтін нормалар; жұмыскерлерді тәртіптік жауапкершілікке тарту; жұмыс берушіге жұмыскер келтірген материалдық зиянды өтеу және т.б. еңбек қатынастары еңбек құқығының мәні ретінде адамның еңбек тәртібіне бағынумен және оны енгізумен байланысты еңбек функцияларын жүзеге асыру процесін сипаттайды. Еңбек шартының әрбір тараптары оның ішінде жұмыс берушінің еңбек заңнамасындағы нормалардың талаптарын орындауы, жұмыскердің өзіне жүктелген еңбек функциясын орындауы еңбек қатынастарының міндетті элементі болып табылады. Еңбек кодексіне сәйкес жұмыскер әрдайым еңбек қатынастарының әлсіз тарабы, өйткені жұмыс берушінің еңбек шартында сипаттаған міндеттерін орындайды, жұмыс орнындағы еңбек тәртібін сақтауға міндетті, жұмыс берушінің әрбір еңбек функциясына қатысты шығарған құжаттарын орындайды.

Еңбек тәртібі еңбек қатынастарын реттеудегі императивтілікті білдіреді, императивтілік құқықтық норма бағытталған субъектілер арасында бағыныштылықты орнатуды қамтиды. Жұмыс берушінің алдында жұмыскерлердің тәртіптік жауапкершілігі туралы нормалар еңбек құқығында осындай болып табылады. Тәртіптік жауапкершілік түрлерін қолдану жұмыс

берушінің субъективті қалауына байланысты. Тәртіптік жауапкершіліктің субъектілері бұл бастапқыда тең құқықтық жағдайда болатын еңбек қатынастарының субъектілері, бірақ тараптардың сөзсіз қайшылығы болғандықтан, құқық бұзушылық жағдайында жұмыскер тиісті тәртіптік жаза шараларын қолдануға құқылы жұмыс берушінің билігіне жатады. Тұтастай алғанда, еңбек құқығы тарихи түрде жұмыскерді жұмыс берушінің төтенше қанауынан қорғау құқығы ретінде пайда болды. Сондықтан, тәртіптік жауапкершілікті қолдану кезінде жұмыскердің заңсыз әрекеті мен жұмыс беруші қолданатын жаза шарасы арасында әділ тепе-теңдік орнату, сондай-ақ жауапкершілікке тартудың белгіленген тәртібін қатаң сақтау қажет.

Жұмыскердің тәртіптік жауапкершілігі еңбек және өндірістік тәртіпті нығайтудың, еңбек процесінің тиімділігін арттырудың кепілі болып табылады [26, б. 56-66]. Еңбек нарығының стандартты микроэкономикалық теориясы жұмыссыздық дамыған елдерде еңбек тәртібінің механизмі ретінде әрекет етеді деп болжайды [27, б. 75-101]. Бұл құрылғы Қазақстанда нені білдіреді? Бұл жұмыссыздық деңгейін және жұмыс орындарындағы өндірістік тәртіпті құқықтық реттеу жағдайын сипаттайтын теориялық заңдылықты құру арқылы осы сұраққа жауап беруге тырысады. Бұл зерттеуде еркін айнымалылар ретінде жұмыскерлердің тәртіптік жауапкершілігін реттеу деңгейі мен елдегі жұмыссыздық деңгейі қарастырылды.

Қазақстанның еңбек заңнамасындағы өзгерістер ел тәуелсіздік алғаннан кейінгі кезеңдегі еңбек нарығының динамикасына, жұмыссыздық деңгейіне айтарлықтай әсер етті, алайда жұмыстан босату тәуекелін қамтитын тәртіптік жауапкершілік шаралары маңызды болғанымен, осы нарыққа әсер ететін көптеген факторлардың бірі ғана болып табылады.

Еңбек тәртібі құқықтық реттеудің бірнеше әдістерімен, яғни мемлекеттің құқық субъектілеріне және қоғамдық қатынастардың сипатына әсер ету әдістерімен реттеледі. Бұл әдістер мен тәсілдер жиынтығы құқықтық қатынастардың табиғатын анықтау әдістерінде сенім мен мәжбүрлеуді біріктіреді. Мұнда құқықтық қатынастар субъектілерінің теңдігі мен билік-бағыну қатынастары, сондай-ақ құқық субъектілеріне әсер ету әдістері - рұқсат беру, ынталандыру, тыйым салу және нұсқау беру түрінде көрініс табады. Техника жүйесінде: тыйым салу, нұсқау, рұқсат беру, ынталандыру жұмыскерлердің мінез-құлқын реттеудің толық әдісі ретінде әрекет етеді.

Бірақ бұл ретте тыйым салулар мен ұйғарымдарға «Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек кодексінде (бұдан әрі - ҚР ЕК)» [28] тәртіптік жауапкершілікке тарту тәртібін қоса алғанда, едәуір көбірек көңіл бөлінеді. Тәртіптік жауапкершілікке тарту қаупімен қамтамасыз етілетін мәжбүрлеу шаралары қазақстандық практикада еңбек құқықтық қатынастарының басым таралуына ие.

Стандартты микроэкономикалық теория жұмыссыздық жұмыскерлер үшін тәртіптік механизм бола алады деп болжайды. Shapiro C., Stiglitz J.E. еңбегі: «жұмыссыздық жұмыскерлердің тәртіпті қамтамасыз ету әдісі ретінде әрекет ететін, оларды жұмысынан айырылып қалудан қорқып, жаңасын табуда

қиындықтарға тап болудан аулақ болуға итермелейтін модельді ұсынған осы саланың кілті болып табылады» [29, б. 433-444]. Негізгі нәтижелердің бірі - жұмыстан шығарумен байланысты жаза эндогендік болып табылады, өйткені ол жұмыссыздықтың тепе-теңдік деңгейіне байланысты. Ұқсас тұжырымдар Salop S.C. зерттеуінде жасалды: «жұмыссыздық пен еңбек тәртібінің микроэкономикалық аспектілерін еңбек нарығының тепе-теңдік моделінде қарастырды» [30, б. 117-125]. Алайда, біздің талдауымыз еңбек нарығындағы жұмыссыздықты және оның тәртіптік еңбекпен байланысын бағалаудан асып түседі. Біз еңбек тәртібі туралы заңнаманың мазмұнына (оны дамытудың ретроспективасында азды-көпті қатаң) және жұмыссыздық деңгейіне талдау жүргізу қажет.

Deakin S. [31, б. 1-27], Scopa V., Vari D. [32, б. 1-25] еңбегінде зерттеулер жергілікті жұмыссыздық деңгейі жұмыс орындарындағы тәртіптік шараларға әсер етуі мүмкін екендігі туралы эмпирикалық дәлелдер келтіреді. Талдауы көрсеткендей, жұмыссыздық деңгейі жоғары аймақтарда жұмыскерлер сабаққа келмеуге және еңбек тәртібін бұзуға бейім емес, бұл теориялық модельдерді растайды. Еңбек заңнамасының еңбек нарығына әсерін зерттеу жұмыспен қамтуды қорғау туралы қатаң заңдар жұмыссыздық деңгейінің төмендеуіне және еңбек өнімділігінің жоғарылауына ықпал етуі мүмкін екенін көрсетті. Bassanini A., Nunziata L., Venn D. [33, б. 349-402], Arestis P., Ferreiro J., Gomez C. [34, б. 455] еңбек заңнамасының әртүрлі аспектілері экономикалық дамуға және ұлттық табыстағы еңбек үлесіне қалай әсер ететінін зерттеп, еңбек қатынастарын реттеу тұрақты дамуға ықпал ететінін көрсетті.

Қазақстанның еңбек заңнамасы 1991 жылы тәуелсіздік алғаннан бері елеулі өзгерістерге ұшырады. 1990 жылдардың басында заңнама салыстырмалы түрде либералды болды, бұл жаңа нарықтық қатынастардың қалыптасуына ықпал етті. Кейінгі жылдары еңбек тәртібі туралы заңнаманың қатаңдауы байқалды. Мысалы, еңбек тәртібі нормаларының күшеюі және жұмыс берушілердің тәртіптік жаза қолдану жөніндегі өкілеттіктерінің кеңеюі елдегі жұмыссыздық деңгейінің төмендеуіне ықпал еткенін көрсетеді [35], [36].

Еңбек дауларының динамикасын және еңбек тәртібі туралы заңнамадағы өзгерістерді зерттеу тәртіптік нормалардың қатаңдатылуы еңбек дауларының көбеюіне әкелетінін көрсетеді. Бұл Қазақстандағы еңбек даулары мәселелері бойынша соттарға өтініштер санының өсуі туралы деректермен расталады [37, б. 275-296]. Дегенмен, процедураларды сақтау және тәртіптік шараларды әділ қолдану жұмыс орындарындағы жанжалдардың алдын алуда шешуші рөл атқарады. Еңбек даулары және еңбек тәртібі туралы заңнамадағы өзгерістерді одан әрі зерттеу тәртіптік нормалардың қатаңдатылуы еңбек даулары санының өсуіне әкелетінін көрсетеді [38, б. 66]. Бұл қатаң еңбек тәртібі өнімділіктің артуына ғана емес, сонымен қатар жұмыс орындарындағы жанжал жағдайларының көбеюіне әкелуі мүмкін деген тезисті растайды.

Еңбек тәртібі, жұмыстан босату және еңбек соттарына жүгіну арасындағы байланысты талдау еңбек қатынастарының аз зерттелген аспектілерінің бірі болып табылады. Қолда бар зерттеу нәтижелері тәртіптік жазаны қолдану туралы

дауларда жұмыскерлер әдетте ұтылған тарап екенін көрсетеді [39, б. 24-46]. Тәртіптік кодекстер мен жұмыс берушілердің рәсімдері ХЕҰ № 158 Конвенциясының негізгі қағидаттарына сәйкес келуі тиіс. Сонымен қатар, тәртіптік кодекстер мен процедуралар икемді ережелер жиынтығы ретінде қолданылуы керек [40].

Қолданыстағы әдебиеттер еңбек тәртібі мен жұмыстан босату қаупі еңбек нарығын реттеудің негізгі тетіктері екенін растайды [38, б. 72]. Қазақстанда тәртіптік шараларды қатаңдатуға бағытталған еңбек заңнамасының реформалары жұмыссыздық деңгейін төмендетуге және жалпы еңбек өнімділігін жақсартуға айтарлықтай әсер етті. Дегенмен, бұл шаралардың әсері оқшауланған емес, керісінше, еңбек заңнамасын әзірлеу және іске асыру барысында себеп-салдарлық байланыстарды талдауды қажет ететін саясат пен экономикалық жағдайлардың кешенді жиынтығы аясында айқындалады.

Еңбек тәртібіне қатысты нормалар еңбек заңнамасында жұмыскерлердің кәсіби қызметінің сипатына және еңбек жағдайларына байланысты ерекшеленеді. Бұл саралау негізі мазмұны бойынша кең болып табылады. Нақты нормативтік ережелер еңбек заңнамасында белгіленген жалпы ережелермен (мемлекеттік және азаматтық қызметшілер, құқық қорғау органдарының қызметкерлері, теміржол көлігі қызметкерлері және басқа да категориялар үшін) салыстырғанда қызметкерлердің әртүрлі санаттары үшін заңнамалық тұрғыда айқындалған жағдайларға дейін тарылып кетеді.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік басқару жүйесінің әрбір дерлік мемлекеттік органында еңбек тәртібін реттейтін ведомстволық ережелер қабылданып, тиімді түрде жүзеге асырылуда. «Аталған нормативтік құқықтық актілерге сәйкес, ҚР Еңбек кодексінің талаптарына сәйкес, басқа нормативтік құқықтық актілермен реттелетін жұмыскерлердің белгілі бір санаттарының еңбек жағдайлары ҚР Еңбек кодексінде белгіленген құқықтар, бостандықтар мен кепілдіктер деңгейін төмендетпеуі тиіс» [28]. Осылайша, ведомстволық (салалық) нормативтік құқықтық актілерде белгіленген еңбек тәртібінің әртүрлі аспектілері сала жұмыскерлеріне қатысты еңбек үшін көтермелеу шараларын қолдану, тәртіптік жауапкершілікке тарту сияқты жалпы тәртіпті бекітетін ҚР Еңбек кодексінің нормаларын бұзбауы қажет.

ҚР Еңбек кодексінде жұмыскердің негізгі міндеттерінің бірі ретінде еңбек тәртібін сақтау қарастырылған, бұл белгілі бір тәртіпке, қоғамда қалыптасқан еңбек құқығының нормаларына және сондай-ақ нақты ұйымның, кәсіпорынның, мекеменің ішкі талаптарына сәйкес келетін мінез-құлықты білдіреді. Еңбек тәртібі екі аспект бойынша қарастырылуы тиіс: жұмыс берушіге және жұмыскерге қатысты. Жұмыс берушінің негізгі міндеті жұмыскерлерге еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті құралдар мен материалдарды ұсыну арқылы еңбек жағдайларының стандарттарын сақтау, яғни жұмыскерге заңнамаға, сондай-ақ еңбек және ұжымдық келісімдерге сәйкес оңтайлы еңбек жағдайларын жасау. Сонымен қатар, жұмыс беруші өз өкілеттіктерінің аясында өндірістік процесті тиімді ұйымдастыруға және еңбек тәртібін бұзған жұмыскерлерге қатысты жауапкершілік шараларын қолдануға құқылы.

Жұмыскердің еңбек тәртібі оның еңбек туралы нормативтік құқықтық актілерде және жұмыс берушінің актілерінде белгіленген мінез-құлық ережелерін тұрақты түрде сақтау міндетінен көрінеді. Еңбек шарты жасалған кезде жұмыс беруші жұмыскерді ұйымның, кәсіпорынның, мекеменің ішкі еңбек тәртібі туралы ережелерімен таныстыруға міндетті. Ішкі еңбек тәртібі ережелері мен ұжымдық шарт бірге алып қарағанда, ұйымдағы еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық нормалардың жүйесін құрайды. Ішкі еңбек тәртібі ережелері еңбек ұжымы мүшелерінің құқықтары мен міндеттерін, сондай-ақ олардың жауапкершілігін нақтылайды.

Еңбек құқығы ғылымындағы еңбек тәртібі жұмыскер мен жұмыс берушінің мінез-құлқын реттейтін құқықтық нормаларды біріктіретін еңбек құқығы саласының ерекшеліктерінің дербес институты ретінде қарастырылады. Бұл құқықтық институт ҚР ЕК 5-тарауында көрініс тапты [28].

Жұмыскердің өз міндеттерін орындауы екі жолмен (әдістермен) кепілдендірілуі мүмкін: ынталандыру және мәжбүрлеу. Мәжбүрлеу еңбек тәртібін қамтамасыз ету әдісі ретінде еңбек тәртібін бұзған тұлғаларға моральдық және материалдық ықпал етуге бағытталған тиісті шараларды қолдана арқылы жүзеге асырылады.

«Жұмыскерлердің тәртіптік жауапкершілігі бұл жұмыскерлердің қызметтік міндеттерін орындау кезінде тәртіптік теріс қылықтар жасағаны үшін жауап беретін заңды жауапкершілік түрі» [41, б. 299-310]. Бұл тәртіптік тәртіпті бұзушының ерекше құқықтық жағдайы, оны тәртіптік биліктің иесі қояды. Бұл тәртіптік теріс қылық жасаудан және одан кейінгі тәртіптік жазадан туындаған құқық бұзушының еңбек құқықтары мен міндеттері жиынтығының белгілі бір өзгеруінен көрінеді.

Мысалы, отандық ғалымдар А.М. Ахметов, Г.А. Ахметова: «тәртіптік жауапкершілікті өзіне тәртіптік жаза тағайындаумен жосықсыз қызметкердің мінез-құлқын айыптау ретінде ашады» [42, б. 209]. Ал, Н.Ә. Абузярова: «тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін тәртіптік жауапкершілік туындайтынын көрсетеді» [43, б. 204].

Тәртіптік жауапкершілік еңбек құқығы нормаларының, жұмыс берушінің актілерінің, жеке еңбек шартының талаптарын бұзған жұмыскердің жұмыс беруші тарапынан оның кінәлі құқыққа қайшы мінез-құлқын соттауға байланысты жеке сипаттан айыруға ұшырау міндетті. Өйткені, заң нормаларында сипатталған міндеттерді орындамау, оның ішінде еңбек қатынастарындағы тәртіптік теріс қылықтар үшін тәртіптік жауапкершілік қолданылады. Яғни, жұмыскердің еңбек шартындағы функциясын заң талабына сәйкес орындамауы, еңбек тәртібі ережелерін заңсыз, кінәлі орындамауы немесе тиісінше орындамауын тәртіптік теріс қылық деп таниды. Жұмыскердің кінәсінің дәрежесі мен формасы әр жағдайда жеке анықталады, оны ниет түрінде де, абайсызда да білдіруге болады. Егер жұмыскер өзінің кінәсінен еңбек тәртібін бұзбаса, оны тәртіптік жауапкершілікке тартуға жол берілмейді.

ҚР ЕК жұмыскерді тәртіптік жаза ретінде жұмыстан шығаруға әкеп соғуы мүмкін он тәртіптік теріс қылықты қарастырады. Бұл ретте, егер ескерту, сөгіс,

қатаң сөгіс барлық ықтимал тәртіптік теріс қылықтарға қолданылуы мүмкін болса, онда ескертумен, сөгіс түрлерімен бірге еңбек шартын бұзу жұмыскердің ҚР ЕК тиісті тізбесіне енгізілген еңбек міндеттерін бір рет өрескел бұзғаны үшін ғана орын алуы мүмкін екенін ескеру қажет «ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағы 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17) және 18) тармақшалары» [28]. Тәртіптік жаза шарасы ретінде еңбек шартын бұзу негіздерінің бұл тізбесі толық болып табылады, кеңейтуге түсіндіруге жатпайды.

Егер ретроспективада салыстыратын болсақ, бұрын қолданыста болған 2007 жылғы ҚР Еңбек кодексі [44] «еңбек шартын бұзудың негізі ретінде тәртіптік деп танылған және жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға әкеп соққан жұмыскерлердің оң теріс қылықтарының болуын бекітті» (54-баптың 1-тармағының 6)-13), 16) тармақшалары ҚР 2007 жылғы 15 мамырдағы № 251-III Еңбек кодексі) [44]. Жұмыскерлерді жұмыстан шығаруға әкеп соғатын теріс қылықтардың саны 2016 жылғы ҚР ЕК-де өзгерген жоқ, алайда олардың сапалық құрамы өзгерді.

ҚР қолданыстағы Еңбек кодексінде жаңа тәртіптік теріс қылық пайда болды: «егер түпнұсқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан немесе басқа жұмысқа ауыстырудан бас тартуға негіз болса, жұмыскердің жұмыс берушіге еңбек шартын жасасу немесе басқа жұмысқа ауыстыру кезінде көрінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер беруі» [28].

Еңбек шартын бұзуға әкеп соғатын тәртіптік теріс қылықтар құрамынан: ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсететін, сондай-ақ өзінің қызметтік жағдайын өз мүддесіне немесе үшінші тұлғаның мүддесіне орай жұмыс берушінің мүддесіне қайшы пайдалану арқылы жасаған кінәлі іс-әрекеттері немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік материалдық немесе басқа да пайда табуды көздемесе, жұмыс берушінің оған деген сенімін жоғалту үшін негіздер алып тасталды.

Бұдан бұрын Қазақстан заңнамасы, 2000 жылдан бастап 2007 жылдың ортасына дейінгі кезеңде қолданыста болған «Еңбек туралы Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 10 желтоқсандағы № 493 Заңы күші жойылды» [45] - «Еңбек туралы» Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы № 252 Заңымен) [46] еңбек шартын бұзуға әкеп соғатын төрт тәртіптік теріс қылықты ғана бекітті (баптың 9)-12) тармақшалары 26 заң). Қазақ КСР еңбек туралы заңдар кодексі 1972 жылғы 21 шілдедегі Қазақ КСР Заңымен бекітілген [47], ол «ҚР 1999 жылғы 10 желтоқсандағы № 494 Заңымен Күші жойылды» [48], онда төрт тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыстан босатуды бекітті (Кодекстің 33-бабы 3, 4, 7 және 8-тармақтары).

Осылайша, Қазақстанның еңбек заңнамасы 2007 жылдан бастап тәртіптік теріс қылықтар жасағаны үшін жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскерлерді жұмыстан шығару мүмкіндіктеріне қатысты айтарлықтай қатаңдатылды деген қорытындыға келеміз. Еңбек тәртібі туралы нормалардың күшеюі жауапкершілікке тарту тәртібін неғұрлым егжей-тегжейлі реттеуде де көрініс тапты. Мәселен, 2007 және 2016 жылдардағы ҚР Еңбек кодекстері, 2000 жылғы «Еңбек туралы» ҚР Заңынан айырмашылығы, тәртіптік жазаларды

қолдану рәсімдерінің қатаң нақтыланған тәртібін, жазаны қолдану және қолдану мерзімдерін қамтиды.

Жұмыскерлердің тәртіп құралы ретіндегі жұмыссыздықтың рөлін тексеру қазақстандық әлеуметтік ғылым үшін жұмыскерлердің құқықтарын қорғау туралы қазақстандық заңнамада ұсынылатын жұмыспен қамту кепілдіктерінің әртүрлі дәрежесін ескере отырып, жаңа тәсіл болып табылады. Жұмыссыздық деңгейін және еңбек тәртібі туралы қазақстандық еңбек заңнамасының мазмұнын (заңнаманы дамытудың әртүрлі кезеңдеріндегі құқықтық реттеуге либералды немесе қатаң көзқарас) назарға ала отырып, біз тәртіптік теріс қылықтар туралы заңнамадағы өзгерістер мен жұмыссыздық деңгейі (мемлекет деңгейінде) арасындағы өзара байланысты зерттейміз.

Shapiro C., Stiglitz J.E. [49, б. 433-444] зерттеуі жұмыссыздық моральдық тәуекел жағдайында «еңбек тәртібінің құралы» болуы мүмкін екенін көрсетті. Жұмыссыздық қаупіне байланысты жұмыссыздық деңгейі жоғары аудандарда жұмыссыздықтан жалтару ынталандырулары азаяды, онда жұмыстан босатылған жағдайда жаңа жұмыс табу қиын болады, ал еңбек нарықтары шиеленіскен кезде жұмыстан жалтару керісінше себеппен артады. Мінез-құлықты бақылаудың күрделілігіне, елдегі әртүрлі айнымалылар мен факторлардың жұмыссыздық деңгейіне әсеріне байланысты бұл байланыстың эмпирикалық дәлелі өте аз. Cappelli P., Chauvin K. [50, б. 769-787] нәтижелері американдық ірі фирманың әртүрлі зауыттарында жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін жергілікті жұмыссыздық пен тәртіптік санкциялар арасындағы кері байланысты көрсетті.

Бұл бағытта бірнеше жұмыстар өнеркәсіптегі немесе аймақтағы жұмыссыздық пен жеке деңгейдегі жұмысқа келмеу, соның ішінде еңбек тәртібін бұзу ретінде жұмысқа келмеу арасындағы байланысты көрсетеді. Жұмыссыз қалудан қорқып, жоғары жұмыссыздық жағдайында жұмыс істейтін жұмыскерлер жұмыссыз қалу мүмкіндігін азайту үшін жұмыссыз қалудан аулақ болады (Leigh J.P.) [51, б. 159-170]. Жұмыспен қамтудың салдары үшін жұмыстан босату шығындарының жалпы тепе-теңдігін талдау нәтижелері бар. Жұмыс берушінің жұмыстан босату шығындары жұмыспен қамтуды арттыруға бейім (Ljungqvist L.) [52, б. 829-853]. Жалақының жоғарылауы жұмыстан жалтарудың төмен деңгейімен байланысты, бұл тәртіптік жұмыстан босатумен өлшенеді. Жұмыс орындарындағы еңбек тәртібі еңбек нарығындағы жағдайлар жұмыс іздеуге байланысты шығындарды арттыратын және балама жұмыс іздеуді қиындататын жерлерде жақсы (Cappelli P., Chauvin K.) [53, б. 769-787]. Pacitti A. нәтижелері: «жұмыссыздық жұмыссыздарды да, қазіргі жұмысшыларды да тәртіпке келтіретінін көрсетеді» [54, б. 1-10]. Жұмыссыздықтың еңбек тәртібіне, жұмыскерлердің кері мінез-құлқына тыйым салуға әсері оң деп бағаланады.

Pedaci M. [55], Kimball M.S. зерттеулері: «тәртіптік жауапкершілік жұмыс орындарындағы тәртіп пен тиімділікті сақтаудың маңызды элементі екенін талқылайды» [56]. Дегенмен, оны еңбек нарығына әсер ететін жалғыз фактор ретінде қарастыруға болмайды, өйткені басқа аспектілер, соның ішінде экономикалық саясат, білім және технология да маңызды рөл атқарады. Еңбек

нарығы көптеген факторлардың, соның ішінде заңнаманың, экономикалық жағдайдың, жұмыс күшінің білім деңгейінің және технологиялық өзгерістердің өзара әрекеттесуі нәтижесінде жұмыс істейді және тәртіптік жауапкершілікті қоса алғанда, бірде-бір элемент оқшауланбайды.

Қазақстандық еңбек заңнамасы еңбек тәртібін реттеу тәсілдерін өзгерту бөлігінде реформалаудың бірнеше кезеңдерінен өтті. Бірінші кезең: посткеңестік кезең 1991-1999 жж. еңбек тәртібін реттеуге либералды көзқараспен сипатталады. Екінші кезең: 2000-2006 еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің одан әрі әлсіреуімен, мемлекеттің еңбек тәртібін реттеуге қатысуымен шектелуімен сипатталады. 2007-2015 жылдар кезеңінде тәртіптік жауапкершілікке тартудың нақты ережелерін белгілеген, жұмыскерлерді жұмыстан шығаруға рұқсат етілген тәртіптік теріс қылықтардың санын екі жарым есеге арттырған ҚР бірінші Еңбек кодексі қолданылды. 2016 жылдан қазіргі уақытқа дейінгі кезең осы саланы құқықтық реттеудің өсіп келе жатқан деңгейімен сипатталады.

Осыған орай, Е.Н. Нургалиева, М.Х. Хасеновтың: «еңбек қатынастарын реттеудің жаңа тиімді нарықтық тетіктеріне көшу қажеттілігі еңбек қатынастары тараптарының мүдделерінің тепе-теңдігіне қол жеткізумен қатар еңбек заңнамасының жаңа міндеттерін анықтайды» [19, б. 56], - деген пікірлері сипаттайды.

Қазақстан Республикасындағы жұмыссыздық деңгейіне қатысты негізгі әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштер 1994 жылдан бастап қолжетімді болып табылады [57].

1994-1999 жылдар аралығында жұмыссыздықтың орташа деңгейі 11.9 пайызды құрады. 2000-2006 жылдар аралығында - орта есеппен 9.4 пайыз, жыл бойынша үлкен алшақтықпен, атап айтқанда 2000 жылы - 12.8 пайыз, ал 2006 жылы - 7.8 пайыз. 2007-2015 жылдар аралығында тіркелген жұмыссыздықтың орташа деңгейі 5.8 пайызды құрады. 2016-2023 жылдар аралығында жұмыссыздықтың орташа деңгейі 4.9 пайызды құрады.

Осылайша, біз 1991-2006 жылдардағы еңбек тәртібіне қатысты либералды еңбек заңнамасының мазмұны мен тіркелген жұмыссыздықтың жоғары деңгейі арасындағы байланысты анықтаймыз. 2007 жылдан бастап қазіргі уақытқа дейін еңбек заңнамасында көзделген тәртіптік жауапкершілікті қатаңдату мен тіркелген жұмыссыздық деңгейін төмендету арасында күшті байланыс орнатылды. Тәртіптік жауапкершілікті күшейту және жауапкершілікке тарту кезінде жұмыс берушінің өкілеттіктерін кеңейту Қазақстанның дамушы нарығы жағдайында елдегі жұмыссыздық деңгейіне оң әсер етті, бұл көрсеткіштердің төмендеуіне себеп болды.

Біздің деректер еңбек тәртібі туралы қатаң заңнаманың өнімділікті арттыруға және жұмыстан босату қорқынышын қалыптастыруға әсері туралы гипотезаны қолдайды. Жұмыс орнындағы қатаң тәртіп пен жұмыстан босату қаупі жұмыскерлерді өнімді болуға ынталандырады. Бұл өз кезегінде компанияның экономикалық жағдайын нығайта алады және жұмыссыздықты төмендететін жұмыскерлерді қысқарту қажеттілігін азайтады. Егер

жұмыскерлер жұмысынан айырылып қалудан қорқатын болса, олар жаңа мүмкіндіктер іздеуге немесе жалақыны көтеруді талап етуге бейім болмауы мүмкін. Бұл кадрлар айналымының төмендеуіне және соның салдарынан жұмыссыздық деңгейінің төмендеуіне әкелуі мүмкін.

Бұрынғы зерттеулер жалпы еңбек заңнамасы мен дамыған елдердегі жұмыссыздық арасында теріс те, оң да дәйекті байланыс жоқ деген қорытындыға келді. Дегенмен, еңбекті реттеудің кейбір нақты түрлері жұмыссыздықтың төмендеуіне әкелуі мүмкін. Жұмыс уақытын реттеу жағдайында бұл әсер жұмысты бөлу және еңбек өнімділігін арттыру туралы келісімдердің біріктірілген нәтижесі болуы мүмкін. Жұмыскерлердің өкілдігі туралы заңдар болған жағдайда, мұндай заңдардың жұмыскерлердің мотивациясы мен моральдық жағдайына оң әсерінен әсер етуі мүмкін. Осылайша, еңбек заңдары фирма деңгейіндегі тиімділіктің жоғарылауымен және макроэкономикалық көрсеткіштердің жақсаруымен үйлесімді екендігі туралы кейбір дәлелдер бар [58, б. 185-209].

Бұдан басқа, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын тиімді экономикалық өсіммен бұзу тәртібі туралы қатаң заңнаманың өзара байланысы туралы нақты мәліметтер бар. Атап айтқанда, зерттеулер фирмалар деңгейіндегі инновациялар фирмалардың өз қызметкерлерін жұмыстан шығарудың жеңілдігін реттейтін заңдарға байланысты деген қорытындыға келді. Патенттер мен өнертабыстарды инновацияның проксиі және жұмыстан босату туралы заңдардың уақыт бойынша өзгеретін индексі ретінде пайдалана отырып, АҚШ-та жұмыстан босату туралы заңдар (келісімшарттарды бұзудың ауыртпалықсыз тәртібін қарастырады) инновацияға ықпал ететіні анықталды [59, б. 997-1037].

Levi M., Adolph C., Berliner D., Erlich A., Greenleaf A., Lake M., Noveck J. [60]; Davies P., Collins H. [61]; Mačernytė-Panomariovienė I., Krasauskas R., Mačiulaitis V., Kārkliņa A., Tavits G., Erikson M. [62] ғылыми жұмыстары еңбек қатынастарын біріздендіру және қатаң реттеу жұмыскерлердің құқықтарын қорғауды және еңбек қатынастарының тұрақтылығын қамтамасыз етеді, бұл жұмыссыздық деңгейін төмендетуге және оны тұрақтандыруға ықпал етуі мүмкін.

Сонымен қатар, әлемде жұмыскерлерді ерікті немесе заңсыз қарым-қатынастан қорғау және жұмыс берушілер мен жұмыскерлер арасында тиімді шарттар жасасуды қамтамасыз ету үшін еңбекті реттеу қажет екенін мойындау өсуде. Еңбек заңнамасын үкіметтер немесе халықаралық еңбек конвенциялары экономикаға сырттан енгізіп қана қоймайды. Реттеу қажеттілігі еңбек нарықтарының қалай жұмыс істейтініне қатысты ішкі болып табылады және елдердің даму жолдары үшін эндогендік болып табылады. Еңбек заңдары өзгеретін жағдайларға сәйкес келеді. Соңғы онжылдықтарда еңбек нарығындағы маңызды өзгерістердің бірі жұмыспен қамтудың стандартты емес түрлерінің, атап айтқанда, толық емес жұмыс күні, уақытша жұмыс және уақытша жұмыспен қамтудың артуы болды. Бұл жұмыс формаларының таралуы барысында көптеген елдер стандартты емес жұмыспен қамтылған жұмыскерлерді қорғауға бағытталған заңдар қабылдады, атап айтқанда, толық емес жұмыс істейтін

жұмыскерлерді, сондай-ақ тұрақты жұмыскерлер мен уақытша немесе агенттік жұмыскерлер үшін теңдей жұмыс жағдайларын қамтамасыз етуге бағытталды. Бұл жаһандық үрдіс болғанымен, әсіресе Еуропада кеңінен байқалды [63].

2008-2010 жылдардағы қаржы-экономикалық дағдарыстың басталуымен ЕО-ға мүше мемлекеттердің көпшілігі, атап айтқанда, дағдарысқа дейін жұмыспен қамтуды қорғау туралы заңнамасын реформаламағандар (Германия сияқты) жеке немесе ұжымдық жұмыстан босату туралы ережелерді әлсіретті немесе төмендетті, кейде жұмыс уақыты мен типтік емес еңбек схемаларын реформалаумен бірге сондай-ақ ұжымдық келіссөздер жүйелерін орталықсыздандыру, жұмыссыздықты сақтандыруды реформалау және Мемлекеттік қызметтерді қайта құрылымдау. Сонымен қатар, жұмыспен қамтудың типтік емес ережелері реформаланды (мысалы, Польша, Португалия, Румыния, Словакия және Испания). Мұндай реформалар Германияда ертерек 2003-2005ж. жүргізілді (Гарц реформалары) деп аталады, бұл жұмыспен қамтудың тұрақсыздығының өсуіне және жұмыс істейтін халықтың кедейленуіне күрт әсер етеді [64, б. 13-38]. Заңнамадағы теріс өзгерістердің басқа компоненттеріне сынақ мерзімін реформалау кірді (Португалия, Румыния сияқты). Сонымен қатар, шағын бизнес үшін (Англия, Испания) арнайы ережелер белгіленді, олар оларды жұмыспен қамтуды қорғау туралы заңдардың қолданылу аясынан алып тастады. Сонымен қатар, мемлекеттік қызметтер Еуропалық комиссияның үнемдеу бағдарламасының нұсқауымен құрылымдық реформалардан өтті. Бірлесіп, бұл реформалар жұмыстан шығару және ұжымдық жұмыстан босату ережелерін реформалаумен қатар, еңбек заңнамасының қорғаныс рөліне үлкен зиян келтірді [65].

Алайда, реформалар еңбек нарығындағы қиындықтар мен шектеулер азаяды және экономика қалпына келе бастайды деген үміттерді ақтамайды. Керісінше, реформалар өте жағымсыз салдарға әкелді [66, б. 54-69], бұл әсіресе жұмыс істейтін халықтың тұрақсыздығы мен кедейленуіне әкелді [67, б. 3-8]. Нақты деректер жеке және ұжымдық жұмыстан босату туралы қатаң нормативтік ережелерді жеңілдетуді көздейтін реформалар типтік емес жұмыспен қамту реформаларымен, жұмыссыздық бойынша жәрдемақы схемаларымен және мемлекеттік сектормен бірге жұмыстан босатылған жұмыскерлер санының көбеюіне, жастар арасындағы жұмыссыздықтың өсуіне және еңбек жағдайларының нашарлауына, атап айтқанда, оның ішінде ұжымдық келіссөздер шеңберінде белгіленетін кепілдіктерді қысқартуға, жалақының қысқаруына әкелгенін көрсетеді.

Ramaux C. атап өткендей: «мұндай реформалар экономика мен еңбек нарығын бұзғанына қарамастан, үнемдеу мен қаржылық шоғырландырудың неолибералды реформаларын енгізуді жалғастыру «интеллектуалды кідіріс» болып табылады»» [68, б. 674-676].

Сонымен қатар, Барнард: «ұлттық еңбек заңнамасында опасыз мәселе бар деген негізделген қорытындыға келеді», ол дағдарысты кейбір реттелмейтін итермелеудің қақпағы ретінде пайдаланған реттеуге бейім Ұлыбритания, Португалия Венгрия сияқты оңшыл үкіметтердің идеологиясынан туындайды»

[69, б. 267-288].

Бұл жұмыс берушілерді жұмыспен қамтуға тартуды қолдайтын бостандық туралы әңгімемен үйлеседі, осылайша жұмыскерлерді еңбек қатынастарында қорғауға және еңбек құқығының негіздеріне нұқсан келтіруге терең күмән келтіреді [68, б. 674-676].

Нәтижелер көрсеткендей, «еңбек құқығы саласының құқықтық отбасына жатуы да, жұмыспен қамтуды реттеудің нормативтік дәстүрлері де, жұмыскерлерді әлеуметтік қорғаудың қалыптасқан дәстүрлері де жағымсыз экономикалық жағдайларға қарсы күресте шешуші болып табылмайды, құқықтың реттеуші әсерінің орындылығы алдыңғы қатарға шығады» [70, б. 35-53]. Сонымен қатар, дағдарыс кезеңінде еңбек заңнамасын ырықтандыру еңбек нарығындағы жағымсыз әлеуметтік салдарға, жұмыссыздық деңгейінің өсуіне әкеледі.

«The impact of Labor Legislation liberalization on the Quality of Work Life as exemplified by Russia and Kazakhstan» [71, б. 612-640], Ismoilov S.A. [72, б. 539-547], [73, б. 582-589]; Djankov S., Ramalho R. [74, б. 3-13] зерттеулеріндегі еңбек заңнамасы ырықтандыру көбінесе еңбек нарығының икемділігінің артуына әкеледі. Сонымен қатар, бұл жұмыс орындарының тұрақсыздығына және уақытша немесе бейресми жұмыс орындарының өсуіне ықпал етуі мүмкін, бұл жұмыссыздықтың өсуіне әкелуі мүмкін.

Сонымен, Қазақстандағы еңбек тәртібін реттеу және еңбек тәртіптік жауапкершілігінің еңбек нарығына ықпалына қатысты мәселелерді ғылыми тұрғыда қарастыруда, еңбек заңнамасының және тәртіптік санкциялардың жұмыс күшінің динамикасына әсерін зерттеу жүргізілді. Демек, еңбек тәртібін реттеу жүйесі еңбек қатынастарының тиімді құрылуын қамтамасыз етіп, жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасындағы құқықтық қатынастарды реттейді. Бұл жағдайда заңды жауапкершіліктің мәні оның негізгі мақсаты арқылы айқындалады, яғни жалдамалы еңбекті қолдану процесінде құқықтық тәртіптің қажетті деңгейін қамтамасыз ету. Құқық әдіснамасының категориясы ретінде заңды жауапкершілік кінәлі заңсыз әрекеттің жасалуынан кейінгі заңмен белгіленген теріс салдардың (санкциялардың) басталуымен байланысты құқықтық қатынастар субъектілерінің заңды мінез-құлқын қамтамасыз ететін құқықтық құрал (әдіс) ретінде түсініледі. Жұмыс беруші кәсіпкерліктің тәуелсіз субъектісі ретінде жұмыскерлерді тәртіптік жауапкершілікке тарту туралы өз бетінше шешім қабылдайды. Заң шығарушы жұмыс берушіге тәртіптік жауапкершіліктен басқа еңбек тәртібін қамтамасыз ететін басқа да құқықтық құралдарды пайдалануға мүмкіндік береді. Тәртіптік жазаның болмауы жұмыскердің еңбек-құқықтық мәртебесінің элементі ретінде қарастырылады, бұл оған тәртіптік жазасы бар жұмыскерлерден артықшылық алуға құқық береді. Яғни, тәртіптік жауапкершілік жүйесі еңбек нарығындағы тәртіптілікті сақтап, жұмыскерлердің еңбек міндеттерін орындауына және жұмыс берушілердің құқықтарының қорғалуына ықпал етеді. Осы факторлардың еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсынысқа, еңбек қатынастарының тұрақтылығына, жұмыскерлердің әлеуметтік қорғауына және жалпы экономикалық тиімділікке тигізетін әсері

маңызды болып табылды.

Осы ретте, қатаң тәртіп пен жұмыстан босатудың тұрақты қаупі улы жұмыс ортасын қалыптастыруы мүмкін екенін ескеру қажет. Бұл жағдай жұмыскерлердің айналымын арттырып, жұмыскерлер арасындағы стрессті күшейтуі және жалпы өнімділікті төмендетуі ықтимал, нәтижесінде ұзақ мерзімді перспективада жұмыссыздық деңгейінің жоғарылауына алып келуі мүмкін. Жұмыстан босату қаупі жоғары болған кезде, жұмыскерлер жаңа жұмыс орындарына ауысу қаупін төмендетуі мүмкін, бұл жұмыс күшінің ұтқырлығын азайтып, еңбек ресурстарының тиімді бөлінуіне кедергі жасайды.

Зерттеу нәтижесінде түйіндесек, Бірінші кезең 1991-1999 жж сипатталады жоспарланған социалистік экономиканың бұзылу дәуірімен және нарықтық экономикаға көшудің басталуымен байланысты. Осы уақытта республика экономикасы тоқырауға ұшырады (тоқырау). Мемлекеттік саясаттың басымдықтарының бірі нарықтық қатынастардың негізгі элементтерінің бірі ретінде жеке меншік институтын құру қажеттілігі деп жарияланды. Алға қойылған мақсатқа жетудің құралы ретінде мемлекет сол кезеңдегі экономикалық айналымға тартылған жалғыз меншік түрі болып табылатын мемлекеттік меншікті жекешелендіру саясатын негізге алды. Осылайша, еңбек қатынастарының құрылымында айтарлықтай өзгеріс болды: іс жүзінде жалғыз жұмыс берушінің орнына мемлекет атынан жаңа меншік иелері пайда болды, олар бір уақытта жұмыс берушілер болып табылады, ал жалдамалы еңбек ұжымдық ұйымның міндетті белгісін жоғалтты, кәсіптік одақтар бұрын атқарған позицияларын тез жоғалта бастады, ал еңбек қатынастарындағы заңдылық режимі толық қамтамасыз етілмеді. Осы кезеңде еңбек тәртібін регламенттеу Қазақ КСР-нің еңбек туралы заңдар кодексімен жүзеге асырылды, ол еңбек тәртібіне және қызметкерлердің тәртіптік теріс қылықтарына, тәртіп ережелерін сақтауға формализмге қатысты адалдығымен сипатталды. Заңнаманың мұндай жағдайы парадоксалды түрде жалдамалы еңбекті ырықтандыруға, көптеген азаматтардың жаңа меншік иелерін еңбек қатынастарына тартуға ықпал етті.

2000-2006 жылдардағы екінші кезең макроэкономикалық, саяси тұрақтандыру және экономиканың өсуі процесінде сипатталады. Осы уақытта Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 10 желтоқсандағы № 493 «Еңбек туралы» Заңы қолданысқа енгізілді, ол Қазақстанның бүкіл құқықтық тарихындағы еңбек туралы ең либералды негізгі заң болды. Жаңа меншік иелерін және жаңа еңбек қатынастарын қалыптастырудың жаңа шарттары жұмыс берушілер үшін, оның ішінде еңбек шартын бұзу еркіндігі, қызметкерлерді тәртіптік жауапкершілікке тарту бөлігінде барынша қолайлы жағдайлар жасауды талап етті. «Еңбек туралы» Заңның негізгі мақсаты экономиканы қатаң мемлекеттік реттеу шеңберінде қабылданған социалистік еңбек заңнамасынан және іс жүзінде бір жұмыс беруші - мемлекеттің болуынан нарықтық қатынастар белсенді қалыптаса бастаған сұраныстарға барабар жауап беретін жаңа еңбек заңнамасына көшуді бекіту болды. Нарықтық экономикаға алғашқы қадамдар, капиталды жинақтау, мемлекеттік меншікті жекешелендіру процесінде басқа заң ел экономикасының капиталистік құрылымын құруға кедергі келтірер еді.

2007-2015 жж. үшінші кезең ҚР 2007 жылғы 15 мамырдағы № 251-III бірінші Еңбек кодексінің күшіне енуін, сондай-ақ жан-жақты экономикалық және саяси тұрақтандыруды сипаттайды. ҚР Еңбек кодексін әзірлеу кезінде өте күрделі міндеттер: бір жағынан, мемлекеттің осы процестеріне барынша аз қатыса отырып, еңбек қатынастарын өзін - өзі реттеудің құқықтық негіздерін құру, екінші жағынан, бұрын мемлекет қамтамасыз еткен қызметкерлердің құқықтық қорғалуы мен еңбек құқықтарының кепілдіктерінің қалыптасқан жоғары деңгейін сақтау шешілді.

2007 жылғы Кодексте әлеуметтік әріптестік институттарын, оның қағидаттарын, органдарын, ұжымдық келіссөздер жүргізу тетіктерін және т.б. қалыптастыру сияқты бірқатар маңызды жаңалықтар болды. Кодекстің оң жақтарының қатарына қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғауды және еңбек дауларын шешуді реттейтін нормаларды енгізуді де жатқызуға болады, қызметкерлерді тәртіптік жауапкершілікке тарту және оларды ішкі еңбек тәртібі ережелерін бұзғаны үшін жұмыстан босату мәселелері егжей-тегжейлі реттелді. Бұл кодификацияланған заң қабылданған кезде өтпелі кезеңде елдің одан әрі экономикалық дамуына ықпал ететін аралық заң ретінде қарастырылды, бұл кезде әсіресе жұмыскерлер, жұмыс берушілер мен мемлекет мүдделерінің тепе-теңдігін қамтамасыз ету, жұмыскерлерге әлеуметтік кепілдіктердің жоғары деңгейін қамтамасыз ету қажет болды.

2016 жылдан бастап қазіргі уақытқа дейінгі төртінші кезең терең әлеуметтік, саяси және экономикалық реформалардың жүргізілуімен, экономикалық өсумен сипатталады. Қоғамдық өмірдің барлық салаларын реформалау және экономикалық өсуді қамтамасыз ету еңбек қатынастарын икемді реттеуді, жұмыс берушілерді (ірі де, кіші де) бизнесті дамытуға ынталандыруды және қолда бар жұмыс орындарын барынша сақтауға ұмтылуды талап етті. Жұмыскерлер үшін әлеуметтік кепілдіктердің жоғары деңгейін сақтау экономиканың инновациялық дамуына кедергі ретінде, еңбек нарығын одан әрі дамыту, жаңа жұмыс орындарының пайда болуы, тиімді жұмыспен қамтуды құру үшін тежеуші фактор ретінде қарастырылды. 2007 жылғы Кодекс негізінен дәстүрлі салалардың ірі кәсіпорындарына бағытталған, ол қазіргі заманғы шындыққа жауап бермейді және азаматтарды еңбек қызметіне тартудың жаңа әр түрлі нысандарының белсенді дамуын ескермейді.

Төртінші кезеңде ҚР қолданыстағы ЕК күшіне енді. Тиісінше, еңбек қатынастарын құқықтық реттеу ұжымдық-шарттық қатынастарға үлкен рөл бере отырып, икемділік пен серпінділікке ие бола бастады, бірақ мемлекеттің заңнамалық және қадағалау функциялары заңнамада әлеуметтік құқықтардың ең төменгі көлемін бекітудің және заң талаптарын бұзушыларды жауапкершілікке тартудың кепілі ретінде сақталды. Еңбек тәртібі институты реттеле бастады, оны сақтау талаптары артты, ал тәртіптік теріс қылықтар жасаған жұмыскерлерді жұмыстан шығарудан тұратын жұмыс берушінің күші артты. Еңбек тәртібі туралы жаңа қатаң заңнама және жоғары міндеттememен басқару стилін көрсететін тиісті тәжірибе заңсыз жұмыстан босату және тәртіптік жазаны қолдану туралы еңбек дауларының санына шектеулі әсер етті.

Зерттеу нәтижелері Қазақстанда тәртіптік жауапкершілікті нығайту және жұмыс берушілердің өкілеттіктерін кеңейту елдегі жұмыссыздық деңгейін төмендетуге айтарлықтай ықпал еткенін көрсетті. Бұл еңбек тәртібін қатаң сақтаудың және жұмыстан босатудың нақты қаупінің еңбек өнімділігін едәуір арттыруымен байланысты болады. Жұмыс орнында тәртіптің қатаң сақталуы жағдайында жұмыскерлер жоғары тиімділікке ұмтылады, бұл кәсіпорындардың экономикалық жағдайын жақсартуға ықпал етіп, жұмыс орындарын қысқартуды азайтады. Сонымен қатар, жұмыстан айырылу қорқынышы жұмыскерлердің жаңа мүмкіндіктер іздеу және жалақыны арттыру талап ету белсенділігін төмендетіп, жұмыскер айналымын азайтады және бұл өз кезегінде жұмыссыздық деңгейінің төмендеуіне әкеледі. Бұл тұжырымдар қатаң тәртіп пен жұмыскерлерге қысым жасаудың еңбек нарығының жалпы жағдайына оң әсер етуі мүмкін деген гипотезаны қолдайды.

Қорыта келе, Қазақстанда заңсыз жұмыстан босатудан қорғау үшін күшті заңнамалық тетіктерді жетілдіру жұмысынан айрылу қаупін айтарлықтай төмендетуге, бұл өз кезегінде жұмыссыздықтың жоғары деңгейіне ықпал етеді, өйткені компанияларға тиімсіз жұмыскерлерді жұмыстан шығару қиынға соғады. Осылайша, отандық әлеуметтік-экономикалық және құқықтық даму жағдайында еңбек заңнамасын ырықтандыру жұмыссыздық деңгейінің өсуіне әкелгенін, ал еңбек қатынастарын кодификациялау, біріздендіру және қатаң реттеу, өз кезегінде, жұмыссыздық деңгейінің айтарлықтай төмендеуімен және оның тұрақтануымен байланысты екенін негіздеп айтуға болады. Осыған орай, тәртіптік жауапкершілікті күшейтуді еңбек нарығына ықпал етудің дербес факторы ретінде қарастыруға болады. Бұл ықпал еңбек тәртібін сақтау, жұмыс орындарында кері әсердің болмауын қамтамасыз ететін механизмдермен жүзеге асырылады және тек әсер ету тәсілдерінің бірі болып табылады.

1.2 Еңбек қатынастарын тоқтатудың негіздері

Адамның лайықты өмірін қамтамасыз етудің маңызды бір жолы - еңбек ету құқығын еркін жүзеге асыру болып табылады. Бұл мақсатқа қол жеткізу үшін еңбек құқықтарын іске асыруға қатысты кепілдіктер, оның ішінде еңбек бостандығы, еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау және әлеуметтік қорғаудың басқа нысандары белгіленген. Бұл ретте, «Қазақстан Республикасы Конституциясының 13-бабында: әркімнің өз құқықтары мен бостандықтарын сотта қорғау құқығы еңбек құқықтық қатынастарына да қолданылады» [75].

Е.М. Рузиеваның пікірінше: «еңбек қатынастары құқық субъектілерінің құқықтарды жүзеге асыруы және міндеттерді орындауы ретінде әрекет етеді, осыған байланысты еңбек міндеттері еңбек құқығының негізгі категориясы болып табылатын еңбек қатынастары шеңберінде жүзеге асырылуы және орындалуы мүмкін» [76, б. 220].

Осы кепілдіктер еңбек қатынастары туындаған жағдайда орнығады, «ҚР ЕК-нің 21-бабының 1-тармағында: Қазақстан Республикасының заңдарында

белгіленген жағдайларды қоспағанда, еңбек қатынастары жұмыскер мен жұмыс беруші арасында ҚР ЕК-не сәйкес жасалатын еңбек шарты негізінде туындайды» [28].

«Шарт жасаса отырып, тараптар шарт негізінде туындаған еңбек құқықтық қатынастарында құқықтар мен міндеттерді тиісінше орындауға міндеттенеді, бұл құқықтық қатынастарда өз еркімен құқықтар мен міндеттерді қабылдау арқылы еркіндікті іске асырудың бір түрі болып табылады, - деді С.Б. Идрисова» [77, б. 65].

Еңбек шартын тоқтату белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады. Жұмыс беруші еңбек шартын тоқтату туралы алдын ала хабарлауы қажет және кейбір жағдайларда өтемақы төлеуі ықтимал. Еңбек шартын тоқтатқаннан кейін жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек қатынастары тоқтатылады. Алайда бұл пікірмен келісу қиын, себебі іс жүзінде осы мәселеге қатысты көптеген теориялық және практикалық сұрақтар туындайды. Еңбек заңнамасындағы бекітілген негіздер нақтылығына қарамастан, яғни еңбек қатынастары осы нормалар негізінде тоқтатылғанымен, олардың іс жүзіндегі қолданылуы барысында бірқатар қиындықтар туындайды. Мұндай жағдайларда жұмыскер еңбек қатынастарының әлсіз қорғалған жақтары ретінде құқықтық қорғауды қажет етеді. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату оның іс-әрекеттерінің заңдылығы мен негізділігін құжаттық түрде растап көрсетуді талап етеді.

Еңбек қатынастарын тоқтатудың барлық аталған негіздері (еңбек шартын бұзу және тоқтату) ҚР Еңбек кодексінің нормаларымен реттеледі, басқарма басшысымен шартты бұзу негіздерін қоспағанда, ҚР Еңбек кодексінде белгіленгеннен басқа қосымша негіздер бойынша жұмыс берушінің атқарушы органы шарттың өзінде бекітілген шартты бұзу. ҚР Еңбек кодексінде бұл негіздердің тізбесі реттелмеген, оларды жұмыс берушінің еркіне қалдырады.

Еңбек шарты тоқтатылғаннан кейін жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек қатынастары тоқтатылады. Бұл ретте жұмыскер еңбек шартында көрсетілген еңбек ақы мен басқа да әлеуметтік кепілдіктерден айырылады. Алайда, кейбір жағдайларда жұмыскерге компенсация төленуі мүмкін.

Еңбек шартын бұзу әрқашан оның тараптарының мүдделеріне әсер етеді, әсіресе бұл бір тараптың бастамасы бойынша екінші тараптың еркіне және қалауына қайшы келетін жағдайларда. Еңбек шартын жиі және негізсіз бұзу қоғам мүдделеріне де әсер етеді, өйткені олар жұмыссыздық сияқты келеңсіз зардаптарды тудырады. Сондықтан мемлекет еңбек және басқа да әлеуметтік қатынастарды тұрақтандыру мақсатын көздей отырып, еңбек шартын бұзу тәртібін реттейді.

«Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 49-бабында еңбек қатынастарын тоқтатудың барлық жұмыскерлерге ортақ негіздері нақты көрсетілген. Сонымен қатар, еңбек шарты Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы мен басқа да нормативтік құқықтық актілерде көзделген басқа да негіздер бойынша тоқтатылуы мүмкін. Еңбек шартының тоқтатылуы оның

әрекет етуін тоқтатады және одан туындаған барлық еңбек құқықтық қатынастарының тоқтатылуына әкеледі» [28].

Мәселен, «ҚР ЕК-нің 49-бабында: еңбек шартын тоқтату негіздері ретінде:

1) тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу;

2) еңбек шартының мерзімінің аяқталуы;

3) жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;

4) жұмыскердің басқа жұмыс берушіге ауысуына байланысты;

5) жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;

6) тараптардың еркінен тыс мән-жайлар;

7) жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;

8) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайлардан басқа, жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе оны еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін жоққа шығаратын лауазымға тағайындалуы;

9) еңбек шартын жасасу талаптарын бұзу» [28].

Еңбек шартын тоқтату оның тараптарының еркіне байланысты емес, шарттың бір тарапының немесе тараптардың өзара келісімі негізінде, сондай-ақ заңнамалық актілерде көрсетілген басқа да себептер бойынша жүзеге асырылуы мүмкін. Еңбек құқығының нормаларында еңбек шартын бұзу және тоқтату негіздерінің толық тізбесі көзделеді, бұл ретте ҚР ЕК еңбек құқықтық қатынастарын бұзуды және тоқтатуды нақты шектемейді. Жоғарыда келтірілген нормадан көрініп тұрғандай, заң шығарушы «еңбек шартын тоқтату негіздері жалпы санатындағы еңбек шартын тоқтату және бұзу негіздерін» [28] бір нормада араластырды. Бұл ретте ҚР ЕК-нің одан арғы нормаларында заң шығарушы еңбек шартын бұзу негіздерін және оны тоқтату негіздерін белгілейді.

Осыған орай, еңбек шартын тоқтату, еңбек шартын бұзу және жұмыскерді жұмыстан босату ұғымдарының арақатынасын айқындау отандық еңбек құқығы ғылымында және еңбек заңнамасында қолдануда маңызды, себебі еңбек шартын бұзу жағдайлары мен тәртібін реттейтін құқықтық нормаларды дұрыс қалыптастыру, сондай-ақ олардың түсіндірілуі осы терминдердің нақты мағынасын дұрыс түсінуге, сондай-ақ еңбек шартын тоқтату негіздерін нақты анықтауға мүмкіндік береді.

Еңбек шартын тоқтату, бұзу және жұмыстан шығару деген ұғымдар жиі синоним ретінде қолданылады, бұл жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғауды қиындатады. Әсіресе, бұл жағдай жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан босату кезінде байқалады, мұнда заңда көзделген барлық кепілдіктер сақталмайтын жағдайлар жиі кездеседі. Бұл мәселенің маңыздылығына қарамастан, заң ғылымында осы ұғымдар арасындағы айырмашылықтар жеткілікті зерттелмеген, бұл құқық қолданудағы кемшіліктерге әкеледі.

Еңбек құқығы туралы энциклопедиялық сөздікте: «еңбек шартына қатысты тоқтату оның кез келген негізде қолданылуының аяқталуын білдіретіні көрсетілген. Еңбек шартын тоқтату жұмыскердің қайтыс болуымен айтылған еңбек шартының аяқталуын қамтымайтын жұмыстан босату сияқты ұғымдарға

қарағанда кеңірек, ал еңбек шартын бұзу оның жұмыскердің бастамасы бойынша, жұмыс берушінің бастамасы бойынша да, кәсіподақтың бастамасы (талабы) бойынша да қолданылуының аяқталуын білдіреді» [78, б. 344].

«Еңбек шартын бұзу еңбек шартының қолданылуын тоқтатуын сипаттайды. Еңбек шарты бұзылуы мүмкін: тараптардың келісімі бойынша; жұмыс берушінің бастамасы бойынша; жұмыскердің бастамасы бойынша; жұмыс берушінің атқарушы органының басшысымен жасалған еңбек шартында көзделген негіздер бойынша жүзеге асырылады» [79].

Әдебиеттер бұл жағдайларда қолданылатын терминологияны ажыратады.

Еңбек құқығы саласындағы кейбір ғалымдардың пікірінше: «еңбек құқығында қолданылатын «еңбек шартын бұзу» термині кеңірек ұғым. Ол еңбек шартын бұзудың барлық негіздерін қамтиды. Еңбек шартын бұзу термині еңбек шарты тараптарының: жұмыскердің де, жұмыс берушінің де бастамасы (еркі) бойынша осы шартты бұзуды қамтиды. Еңбек шартын бұзу термині жұмыскерге қатысты болғанда қолданылады және еңбек шартына қатысты «тоқтату» терминімен бірдей мағынаны білдіреді» [80].

Еңбек құқығын зерттейтін ғалымдардың көзқарасы: «еңбек шартын бұзу термині ең жалпы санат ретінде қолданылады, оның бастамашысы кім болғанына қарамастан, еңбек шарты одан тоқтатылатын немесе еңбек шарты оның тараптарына тәуелсіз себептермен тоқтатылатын барлық жағдайларды қамтиды. Ең бастысы, бұл жағдайда еңбек қатынастары тоқтатылады. Еңбек шартын бұзу тараптардың бірінің бастамасы болған кезде немесе еңбек шартының бір тарапы (әдетте жұмыс беруші) еңбек шарты тоқтатылған кезде екінші тарапқа белгілі бір кепілдіктер беруге немесе белгілі бір өтемақы төлеуге міндетті болған кезде қолданылатын қатынас. Еңбек шартын тоқтату термині көбінесе еңбек шартын бұзу тәртібін түсіндіру үшін қолданылады» [81].

Н. Гилева: «жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу бөлігінде Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің новеллалары атты еңбегінде: жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың жаңа негіздері мен тәртібі ашылады» [20, б. 41-44].

А.Н. Мироновтың айтуынша: «бұл терминдердің түсіндірмесі бірінші және екінші жағдайда да онша ерекшеленбейді, дегенмен «жұмыстан босату» термині негізінен жұмыскерге құқық қолдану тәжірибесінде қолданылады» [82].

Еңбек шартын бұзудың негіздеріне әдетте заңды фактілер, яғни заң еңбек шартын бұзуға мүмкіндік беретін өмірлік жағдайлар жатады. Бұл заңды фактілер екі түрге бөлінеді: біріншісі - шарт тараптарының бірінің немесе екі тараптың келісімі бойынша, екіншісі - еңбек шартын бұзуға құқығы бар үшінші тұлғаның еркіне тәуелсіз, бірақ заңмен белгіленген мән-жайлар негізінде. Мысалы, еңбек қатынастарындағы жұмыс беруші немесе жұмыскердің еңбек шартын еркінен тыс әрекеттері арқылы немесе тараптардың біреуінің бастамасымен еңбек шартын бұзуға жол беріледі. Бұл, тараптардың заңсыз әрекетінен не болмаса еркінен тыс оқиғалардан еңбек шартын бұзу негіздері қамтылады.

Біржақты ерік білдірген кезде еңбек шартын бұзу туралы айтылады. Іс жүзінде ең көп таралған нәрсе - еңбек шартын бұзу. Осыған орай, көп жағдайда,

жұмыстан босатудың негізі келісім-шартты бұзуға бағытталған біржақты әрекеттер болып табылады. Еңбек шартын бұзу, оның ішінде оның бұзылуы еңбек заңнамасында көрсетілген еңбек құқықтық қатынастарын тоқтату үшін негіздер болған жағдайда жүзеге асуы мүмкін.

Еңбек қатынастарын тоқтату үшін негіздер болғанымен, бұл әрқашан оларды тоқтату шешімін қабылдауға әкелмейді. Жалпы негіздер, «ҚР Еңбек кодексінде көрсетілген негіздермен қатар, тиісті тұлғаның әрекеті (жұмыс берушінің бұйрығы немесе жұмыскердің өтініші) ретінде белгіленген заң тәртібімен және шарт тарапының оны бұзу туралы еркін көрсетеді» [28]. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босату үшін негіздердің болуы жұмыс берушіні жұмыскерді жұмыстан шығаруға міндеттемейді, алайда бұл тиісті тәртіппен жұмыстан босату құқығын қамтамасыз етеді. Жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу тек жұмыстан босату үшін негіздер болғанда және жұмыстан босату тәртібі сақталған жағдайда ғана жүзеге асуы мүмкін [83].

ҚР ЕК-нің нормаларына сәйкес, жұмыскер уақытша еңбекке жарамсыз болғанда немесе демалыста болған кезде жұмыстан шығаруға тыйым салынады. Ерекшелік ретінде ұйымның толық таратылуына байланысты жұмыстан босату жағдайы қарастырылады. Егер жұмыскер дәлелді себептермен жұмыста болмаған болса, оны жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан шығаруға да тыйым салынады. Еңбек шартын бұзудың негіздерін заңмен қатаң реттеу, оның ішінде заңда белгіленген осы негіздердің толық тізбесі негізсіз жұмыстан босатудың маңызды құқықтық кепілі болып табылады [84].

Бүгінде, еңбек азаматтардың өміріндегі маңызды орын алады, сондай-ақ ел экономикасын көтеруде, экономикалық қатынастар жүйесінде айрықша орын алады. Осыған байланысты, еңбек қатынастары жұмыс беруші мен жұмыскердің құқықтарын қорғауды қамтамасыз етеді. Еңбек қатынастарының негізгі мақсаты - ұзақ мерзімді құқықтық қатынастарды тұрақты әрі тиімді түрде қамтамасыз етуге бағытталған.

«Еңбек шарты - жұмыс беруші мен жұмыскердің арасында пайда болатын келісімнің бір түрі. Бұл келісім отандық заңнамада көрсетілгендей 9 негіз бойынша бұзылады. Олардың бірі - жұмыс берушінің бастамасы бойынша, яғни қазіргі уақыттағы өзекті мәселе. Айтылған негіз бойынша, тек теориялық тұрғыды ғана емес, сондай-ақ практикалық тұрғыда да өзекті мәселе болып есептеледі. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу тек заңнамада көрсетілген толық тізімнің негізінде ғана мүмкін болады, яғни заңмен белгіленген жұмыстан босатудың белгіленген тәртібі болған жағдайда ғана жүзеге асырылады. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу үшін негіздемелер ҚР Еңбек кодексінің 49, 52-бабында көрсетілген» [28].

«ҚР ЕК-нің 49-бабында көзделген еңбек шартын бұзудың жалпы негіздері мыналар болып табылады:

1) тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу (Еңбек кодексінің 50-бабы);

2) еңбек қатынастары іс жүзінде жалғасатын және тараптардың ешқайсысы оны тоқтатуды талап етпеген жағдайларды қоспағанда, еңбек шарты мерзімінің

аяқталуы (Еңбек кодексінің 51-бабы);

3) жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу (Еңбек кодексінің 52 және 53-баптары);

4) жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу (Еңбек кодексінің 56-бап);

5) жұмыскердің басқа заңды тұлғаға ауысуына байланысты тоқтату (Еңбек кодексінің 55-бабы);

6) тараптардың еркінен тыс мән-жайлар бойынша тоқтату (Еңбек кодексінің 57-бабы);

7) жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы (Еңбек кодексінің 58-бабы);

8) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайлардан басқа, жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуына немесе лауазымға тағайындалуына байланысты бұзу (Еңбек кодексінің 59-бабы);

9) еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы (Еңбек кодексінің 60-бабының бірінші бөлігі)» [28].

Еңбек кодексінде бапта көрсетілген негіздер тобы бар. Еңбек кодексінің 49-бабы, сондай-ақ «Еңбек шарты» кодекстің 2-бөлім 4-тарауынан туындайтын еңбек қатынастары немесе еңбек шартына байланысты негіздерді қамтиды. Бұл негіздер Еңбек кодексінің 4-тарауының тиісті баптарына сілтемелерді қамтиды [28].

Бұл жұмыс жұмыскердің кінәлі іс-әрекетіне байланысты жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзуға арналған, сондықтан Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 49-бабында көрсетілген еңбек шартын бұзудың жалпы негіздеріне қысқаша шолу жасалады.

«Еңбек шартының тараптары арасындағы келісім: (Еңбек кодексінің 49-бабы 1-тармағының 1)-тармақшасы) бұл негіз еңбек қатынастарының шарттық сипатын көрсетеді. Еңбек кодексінде еңбек шартын жұмыс берушінің, жұмыскердің бастамасы бойынша, тараптардың келісімі бойынша және олардың еркінен тыс мән-жайлар бойынша бұзу негіздері қарастырылған» [28].

Е.Н. Нургалиева, С.А. Бухарбаева: «шет елдерде тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзуды шарттық құқықтың жалпы қағидаттарына сәйкес және еңбек қатынастарында әбден жарамды деп танылатынын атап өтті» [85].

Еңбек шартын бұзудың бұл негізін құқықтық реттеу жұмыскерлердің өз пікірін білдіру еркіндігін және еңбек функциясын орындау барысында заңсыз әрекеттер негізінде еңбек шартын тоқтату тәртібінің заңдық негіздері сақталуы тиіс.

«Еңбек құқығы ғылымында еңбек қатынастарын тоқтатудың негізі Еңбек кодексінің 49-бабы қолданылған жағдайда тараптардың еңбек шартын бұзуға бағытталған келісімі (бастамасы) және заңды әрекет ретінде қарастырылады» [28]. Қолданыстағы еңбек заңнамасына сәйкес, еңбек шартын бұзу бастамасы оның кез-келген тарапынан шығуы мүмкін, ал егер оны екінші тарап қолдаса, ерік білдіру өзара болады. Тараптардың келісімі еңбек шартын бұзудың бірден-бір негізі болып табылады, ол ешқандай себептерді талап етпейді деген пікір бар

[86]. Алайда, біздің ойымызша, бұл тек ресми құқықтық тұрғыдан ғана дұрыс. Себебі тараптардың өзара еркін білдіруі негізсіз бола алмайды, егер ол жұмыскер мен жұмыс берушінің мүдделеріне сәйкес келсе, еңбек шартын бұзуға негіз болады.

И.К. Дмитриев: «еңбек шартын бұзуға кімнің (кімнің бастамасы бойынша) ерік білдіруіне байланысты еңбек шартын бұзу негіздерін төрт шартты топқа бөледі:

1. Еңбек шартын тараптардың өзара еркі бойынша (тараптардың келісімі) бұзуы және тараптар жасасқан, олардың келісімімен оның қолданылу мерзімінің өтуін көздей отырып, мерзімді еңбек шартын бұзу;

2. Жұмыскердің еркімен (бастамасынан) еңбек шартын бұзу, өз өтініші бойынша;

3. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;

4. Еңбек шартының тараптары болып табылмайтын органдардың бастамасы бойынша немесе тараптарға байланысты емес мән-жайлар бойынша еңбек шартын бұзу» [87].

«Еңбек шартын бұзу түсінігі еңбек шартын бұзудың бір түрі болып табылатын, әдетте біреудің ерік-жігерінің (бастамасының) болуымен байланысты еңбек шартын бұзу шарттың екі жағы түсінігінен кеңірек. Бұл ретте еңбек шартын бұзу жұмыскердің және жұмыс берушінің, шарттың тарапы болып табылмайтын үшінші тұлғаның бастамасы бойынша не қандай да бір субъектінің еркі болмаған жағдайда да болуы мүмкін» [88].

Еңбек шартын бұзу жұмыскердің қайтыс болуын ескергенде, жұмыстан шығаруды да қамтиды.

Жалпы алғанда, «жұмыстан босату» терминін заң шығарушы еңбек шартын бұзуды реттеген кезде үш мағынада қолданады:

1. «еңбек шартын бұзу» терминінің аналогы ретінде (тек жұмыскерге қатысты);

2. еңбек шартының және еңбек қатынастарының бұзылуына әкелетін заңды фактіні анықтауға;

3. тәртіптік жазаның нысаны ретінде.

Олардың арасындағы еңбек қатынастары, олардың өзара құқықтарын өтеу және еңбек шартында көзделген міндеттер әлеуметтік тұрғыдан өзгеруде жұмыскер болуды тоқтатқан жұмыскердің құқықтық жағдайы жұмыс берушіге беріледі, ал жұмыс беруші тәртіптік жазадан айырылады. Біз бұл пікірмен келісуге болмайды, өйткені жұмыстан босату жағдайында еңбек қатынастары тараптарының «келісілген әрекеттері» әрдайым орындала бермейді.

Белгілі бір жағдайларда, біздің зерттеу тақырыбымызға қатысты, жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы келісілген әрекеттер туралы айта алмаймыз, өйткені ҚР ЕК-нің 52-бабында: «еңбек шартын бір жақты, атап айтқанда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың негіздерін қамтиды» [28].

Осы бөлімшені қорытындылай келе, жалпы еңбек заңнамасында еңбек қатынастарын тоқтату негіздерін білдіретін үш термин қолданылады: «еңбек

шартын тоқтату», «еңбек шартын бұзу» және «жұмыстан босату». Бұл терминдердің барлығы еңбек қатынастарының аяқталуын сипаттайды, бірақ олардың қолдану контекстінде айырмашылықтары бар: алғашқы екі термин еңбек шартына қатысты қолданылса, ал «жұмыстан босату» термині тек жұмыскерге қатысты қолданылады. Барлық үш санаттың заңдық салдары бірдей, яғни еңбек қатынастарын тоқтатуға бағытталады.

Еңбек шартын бұзу - бұл тараптардың біреуінің немесе екі жақты келісім бойынша жүзеге асырылатын заңды әрекет. Бұзудың негізі еңбек заңнамасында көрсетілген әртүрлі себептермен, мысалы, штатты қысқарту, жұмыскердің өтініші немесе жұмыс берушінің бастамасымен жұмыскердің тәртіптік тәртібін бұзуы салдарынан болуы мүмкін.

Еңбек заңнамасының нормаларында еңбек шартын бұзу және тоқтату негіздерінің толық тізбесі көзделген.

Алайда, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі еңбек қатынастарын «бұзу» және «тоқтату» ұғымдары арасында айқын айырмашылықтар жасамайды. ҚР Еңбек кодексінің 49-бабында «еңбек шартын тоқтату негіздері» деген жалпы атаумен еңбек шарты мен еңбек қатынастарын тоқтату негіздері біріктірілген. Кодекс бойынша «еңбек шартын бұзу» және «еңбек шартын тоқтату» ұғымдарының арасында айырмашылық бар екенін ескере отырып, 49-баптың атауын «Еңбек қатынастарын тоқтату негіздері» деп өзгерту ұсынылады, өйткені осы бапта еңбек қатынастарын тоқтатудың жалпы негіздері көрсетілген.

1.3 Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздері

Қазақстан әлеуметтік мемлекет ретінде азаматтардың заңды құқықтары мен мүдделерін, соның ішінде олардың еңбек құқықтарын қорғауды басым міндет ретінде айқындайды, яғни, «ҚР Конституциясының 1-бабында: өзін ..... әлеуметтік мемлекет ретінде орнықтырады, оның ең қымбат қазынасы - адам және адамның өмірі, құқықтары мен бостандықтары» [75] көзделген. Өйткені, әлеуметтік функцияның маңызды ерекшелігі еңбекті қорғау болып табылады, ол азаматтарға бұзылған құқықтарын белгілі бір жағдайларда мемлекеттік қолдаудың кепілдігі арқылы қорғау мүмкіндігін қамтамасыз етеді.

Жұмыскердің кінәлілігіне байланысты себептер бойынша жұмыстан негізсіз босату туралы айта отырып, «кінәлі мінез-құлық» және «тәртіптік құқық бұзушылық» сияқты ұғымдарға салыстырмалы талдау жасау қажет. И.А. Костян пікірінше, «кінәлі мінез-құлық» ұғымы кеңірек. Тәртіптік теріс қылық кінәлі мінез-құлықтың бір түрі бола отырып, сонымен бірге құқық бұзушылық құрамымен ерекшеленеді»» [89]. Біз бұл ұстаныммен келісеміз, өйткені осы немесе басқа мінез-құлықты кінәлі деп бағалау кезінде басты белгі - кінәнің болуы және басқа ештеңе емес. Тәртіптік теріс қылық туралы айтатын болсақ, онда жалпы құқық теориясына сүйене отырып, кез келген құқық бұзушылық сияқты тәртіптік теріс қылықта да құқық бұзушылық белгілері болуы керек екені белгілі болады. Яғни, тәртіптік құқық бұзушылықтың құқық бұзушылықтың

субъективтік жағының элементі болып табылатын кінәмен қатар, құқық бұзушылықтың объектісі, субъектісі және объективтік жағы болуы керек.

Кінәлі мінез-құлық сияқты, тәртіптік теріс қылық бірқатар жағдайларда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың дербес негізі болып табылады. Аталған екі ұғымның айырмашылығын түсіну жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу тәртібін анықтау үшін маңызды практикалық мәнге ие. Осыған сәйкес, жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасауы ҚР ЕК-нің 64-бабы бойынша тәртіптік жазаны қолданудың негізі болып табылады. Бұл жағдайда жұмыстан босату тәртіптік жаза ретінде қарастырылады және оны қолдану кодекстің 65-бабында көзделген тәртіпке сәйкес жүзеге асырылады. Тәртіптік теріс қылық болмаған жағдайда жұмыскердің кінәлі мінез-құлқы ҚР ЕК-нің 60-бабында көзделген жұмыстан босатуды ресімдеудің жалпы ережелерін сақтауды талап етеді [28]. Еңбек шартын бұзудың тиісті тәртібін сақтау жұмыскерді кінәлі мінез-құлық үшін негізсіз жұмыстан шығаруға қарсы маңызды кепілдіктердің бірі болып табылады.

Қандай жағдайларда тәртіптік жаза қолдану тәртібі бапта көзделгенін анықтау. Еңбек кодексінің 65-бабына сәйкес, ең алдымен, тәртіптік теріс қылықтың түсінігі мен белгілерін түсіну қажет.

Еңбек-құқықтық жауапкершіліктің шарттық сипатын тану ғылыми пікірталастар тудырады. А.К. Мамбетовтің көзқарасы бойынша, «кез келген жазалау шарасы жұмыскердің субъективті құқықтарын шектеуді білдіреді, сондықтан мұндай шараларды қолдану тек жергілікті тәртіп негізінде жүзеге асырылмауы тиіс» [90, б. 19].

Бұл мәселенің теориялық дамуын Л.С. Таль: «жұмыс берушінің жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тарту құқығын еңбек қатынастарының ұйымдық ерекшелігінен және меншік иесінің (жұмыс берушінің) билігінің мәнінен алған. Сонымен, еңбек құқық бұзушылық кәсіпорынның ішкі тәртіп ережелерімен, шаруашылық органын құрумен белгіленген талаптарды орындамау немесе тиісінше орындамау деп танылуы мүмкін. Өз кезегінде, жалдамалы жұмыстың тәуелсіздігінің жоқтығы туралы мәлімдеме жұмыскердің кәсіпорынның ішкі ережелерін және меншік иесінің өкілеттіктерін сақтау міндетін білдіреді. Еңбек шарты жұмыскердің өз мінез-құлқын жұмыс беруші (меншік иесі) белгілеген тәртіппен үйлестіру міндетін білдіреді деп есептеді. Демек, бұл міндетті тәртіпті бұзу еңбек тәртібін бұзу болып табылады» [91, б. 136].

20 ғасырдың ортасында ғылым тәртіптік құқық бұзушылық тек тәртіптік жауапкершіліктің негізі ғана емес, сонымен бірге материалдық жауапкершіліктің негізі болып табылатын көзқарасты негіздеді. Осылайша, еңбек және тәртіптік теріс қылық анықталды [91, б. 138].

Е.Н. Нұрғалиеваның зерттеулерінде «жұмыскердің еңбек міндеттері екі негізгі санатқа бөлінетіні: біріншісі - еңбек шартының талаптарымен белгіленген тікелей еңбек міндеттері, ал екіншісі - жергілікті нормативтік актілерден, шарттар мен келісімдерден туындайтын қосымша міндеттерде анықталады» [92,

б. 76].

У. Қуанышбаева ғылыми еңбегінде: «жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу мәселелері қарастырылады. Жұмыстан босату кезінде жұмыс берушінің бірқатар бұзушылықтары келтірілген. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын заңсыз бұзу фактісін анықтау үшін сот істері қаралды. ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2-тармақшасына сәйкес көзделген негіздемені негізсіз қолданудың кейбір жағдайлары туралы мәселе қозғалды. Зерттеудің қорытындысы басқа елдердің тәжірибесін пайдалана отырып, аталған проблемалардың ұсынылатын шешімдері болып табылады, онда ең жоғары біліктілігі және еңбек өтілі бар артықшылықты жұмыскерді таңдау кезінде бағалау критерийлерінің нақты тұжырымын әзірлеу қажеттілігі ескеріледі» [93, б. 148].

«Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 64-бапта: жұмыскердің өз кінәсі бойынша өзіне жүктелген еңбек міндеттерін орындамауы немесе тиісінше орындамауы түсінілетін тәртіптік теріс қылықтың құқықтық түсінігі бар. Қазақстан Республикасы жұмыскердің еңбек міндеттерін дәлелді себептерсіз орындамауы немесе тиісінше орындамауы заңды талаптарды, еңбек шарты бойынша міндеттемелерді, ішкі еңбек тәртібін, лауазымдық нұсқаулықтарды, ережелерді, жұмыс берушінің бұйрықтарын, техникалық ережелерді бұзу деп түсіндіреді» [28].

ҚР Еңбек кодексінің 64-бабында: «жұмыскерге жаза ретінде жұмыстан шығару қолданылуы мүмкін тәртіптік теріс қылықтардың жекелеген түрлері қарастырылған (52-бап, 1-тармақ, 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17), 18)-тармақшалар және сондай-ақ жұмыскер жұмыс орнында және өз міндеттерін орындауға байланысты сенімін жоғалтуға негіз болатын кінәлі әрекеттер жасаған жағдайда)» [28]. Барлық басқа жағдайларда тәртіптік теріс қылықтардың нақты тізбесі олардың жалпы анықтамасынан туындайды.

Жоғарыда атап өткендей, тәртіптік жауапкершілікке тартудың негізі құқық бұзушының әрекеттерінде тәртіптік теріс қылық белгілерінің болуы болып табылады. А.А. Абрамованың пікірінше: «құрам ұғымы тек қылмыстық құқыққа ғана тән емес. Ол жеке құбылыстарды, объектілерді немесе адам әрекеттерін егжей-тегжейлі талдау қажет болған кезде қолданылады. Сондықтан еңбек құқығындағы тәртіптік құқық бұзушылық құрамы, әкімшілік құқықтағы әкімшілік құқық бұзушылық және т.б.» [94, б. 49-50]. Сонымен, тәртіптік теріс қылықтың құрамына: субъектісі, субъективтік жағы, объектісі және объективтік жағы жатады.

Тәртіптік теріс қылықтың субъектісі - белгілі бір жұмыс берушімен еңбек қатынастарында болатын жұмыскер. Кейбір жағдайларда тәртіптік теріс қылықтың нысанасы арнайы субъект болып табылады (мысалы, жарғылар мен тәртіп туралы ережелерге сәйкес немесе заңның тікелей нұсқауларына сәйкес тәртіптік жауапкершілік туындайтын экономиканың белгілі бір салаларында - мысалы, субъекті адамгершілікке жатпайтын құқық бұзушылық жасаған кезде Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының 14)-тармақшасына сәйкес тәрбиелік функцияларды жүзеге асыратын тұлға ғана бола алады [28].

Тәртіптік құқық бұзушылықтың объектісі - еңбек заңнамасымен және белгілі бір ұйымның ішкі еңбек тәртібімен реттелетін бірлескен еңбек процесінде дамитын қоғамдық қатынастар.

Объективті жағы тұлғаның белгілі бір мінез-құлық әрекеті ретіндегі тәртіптік құқық бұзушылықты сипаттайтын элементтерден тұрады. Объективті жағының міндетті элементтері: құқыққа қарсы әрекет (әрекет немесе әрекетсіздік); жұмыс берушіге зиян келтіру; құқыққа қарсы әрекет пен одан туындайтын зиянның арасында себепті байланыстың болуы.

Заңсыздық жұмыскерге еңбек шартында, ұжымдық шартта, ішкі еңбек тәртібі ережелерінде және лауазымдық нұсқаулықтарда белгіленген еңбек міндеттерін бұзуды білдіреді және тек еңбек функциясын орындаумен шектелмейді. Жұмыскерлердің заңсыз мінез-құлқының мысалы ретінде жұмысқа келмеу, кешігіп келу, жұмысқа алкогольдік немесе басқа да мас күйінде келу немесе заңсыз ереуілге қатысу болуы мүмкін. Еңбек-құқықтық қатынасқа іргелес болса да, оның мазмұнынан туындамайтын әрекеттер, мысалы, біліктілікті арттыру курстарына қатысудан бас тарту. Бұл оқыту жұмыскердің еңбек функциясын орындаудың қажетті шарты болып табылатын жағдайларға қолданылмайды. Мысалы, жоғары вольтты энергиямен, жерасты құрылғыларымен және т.б. байланысты жұмыстарды қауіпсіз орындау [95, б. 187].

Сондай-ақ мұндай тексеру жұмысқа қабылдаудың қажетті шарты болып табылатын жұмыскерлер санаттарын медициналық тексеруден өтуден бас тарту немесе жалтару заңсыз болып табылады.

Егер жұмыс берушінің талабы заңға сәйкес болса, онда жұмыскердің оны орындамауы еңбек тәртібін бұзу болып саналады. Мысалы, еңбек демалысы аяқталмай тұрып жұмысқа шығу туралы жұмыс берушінің талабын орындамауға жұмыскерді жауапкершілікке тартуға болмайды, өйткені бұл талап заңға қайшы келеді.

Еңбек шарты - еңбек қатынастарындағы тараптардың құқықтары мен міндеттерін, сондай-ақ жауапкершілік мәселелерін анықтайтын негізгі құжат болып табылады.

Мысалы, Ж.М. Нәрікбаеваның: «еңбек шартының бостандығы қағидаты тараптардың өзара жауапкершілігінің нақты іске асырылуын білдіретініне назар аударады. Алайда, оның пікірінше, жауапкершілік шарттық сипатта болмауы тиіс және міндетті түрде заңдық күші бар нормаларға негізделуі қажет» [96, б. 33-34].

Тәртіптік теріс қылықтың объективтік жағының міндетті элементі жұмыс берушіге зиян келтіру болып табылады. Құқықтық нормада тәртіптік жауапкершілікке тартудың міндетті шарты ретінде белгілі бір зиянды зардаптардың туындау көзделетініне қарай, тиісінше тәртіптік теріс қылықтың материалдық және формальды құрамы ажыратылады. Материалдық құрамның мысалы, ҚР ЕК-нің 52-бабында 1-тармақ, 18)-тармақша: «жұмыс берушіге материалдық нұқсан келтіруге әкеп соққан, жұмыс берушінің атқарушы органының басшысы, оның орынбасары не жұмыс берушінің актісінде

айқындалған жұмыс беруші филиалының, өкілдігінің және (немесе) өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшесінің басшысы еңбек міндеттерін бұзған» [28].

ҚР ЕК-нің 52-бабы 1-тармақ, 11)-тармақша: «өндірістік жарақаттар мен авариялардықоса алғанда, жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығы үшін ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларын жұмыскер бұзған жағдайда жұмыскердің еңбекті қорғау жөніндегі комиссия немесе еңбекті қорғау жөніндегі уәкілетті орган белгілеген еңбекті қорғау талаптарын бұзуы, егер бұл ауыр зардаптарға (өндірістік жазатайым оқиға, жазатайым оқиға, апат) әкеп соқтырса. Бұл жағдайларда заң шығарушы, көріп отырғанымыздай, жұмыс берушіге материалдық залал келтіруді қарастырады» [28].

Тәртіптік теріс қылықтардың көпшілігінің формальды құрамы бар - жұмысқа келмеу (ҚР ЕК-нің 52-бабының 1-тармақ 8)-тармақшасы) [28], «жұмысқа мас күйінде келу (Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармақтың 9)-тармақшасы) [28], жұмыскерге еңбек міндеттерін орындауға байланысты белгілі болған заңмен қорғалатын құпияларды жария ету (ҚР ЕК-нің 52-бабы 1-тармағының 15)-тармақшасы)» [28] және т.б.

Мұндай бұзушылықтар жұмыс процесінің үзіліссіз орындалуына (еңбекке келмеген жағдайда), жұмыс берушінің беделіне (жұмыскердің мас күйінде келуі), сондай-ақ оның мүліктік мүдделеріне (коммерциялық құпияны жария еткен жағдайда) зиян келтіруі мүмкін). Яғни, құқық бұзушылықтар үшін материалдық және моральдық зияннан айырмашылығы «жұмыс берушіге ұйымдық зиян келтіру» терминін қолдануды ғалымдар ұсынады [97].

Айта кету керек, тәртіптік теріс қылық оның қоғамға қауіпті әрекет еместігімен және қылмыстан айырмашылығымен сипатталады. Атап айтқанда, «тәртіптік құқық бұзушылықтар қоғамға қауіпті емес, қоғамға зиянды деп танылатын көзқарасты кейбір ғалымдар ұстанды» [94, б.49-50].

Алайда, біздің ойымызша, тәртіптік теріс қылықты қылмыстан ажыратудың мұндай критерийі бір мезгілде олардың шатасуына ықпал етеді, өйткені кейбір жағдайларда жұмыскер өз міндеттерін бұзады. Мысалы, «ҚР ЕК-нің 81-бабының 1-тармақ 12)-тармақшасы: заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған, жұмыскер жұмыс орнында бөтен мүлікті ұрлаған (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жойған немесе бүлдірген жағдайда қоғамдық қауіпті әрекет ретінде қылмыс ретінде сараланады. Белгілі болғандай, тәртіптік жауапкершілік заңды жауапкершіліктің дербес түрі болып табылады және қылмыстық, әкімшілік және басқа да жауапкершілік түрлерінің қолданылуына қарамастан қолданылады» [28]. Демек, тәртіптік теріс қылық: «қоғамға зиянды әрекет бола отырып, жоғарыда аталған құқық бұзушылық бір мезгілде қоғамдық қауіпті де тудыруы мүмкін. Осылайша, құқық бұзушылықтарды олар үшін көзделген жауапкершілік түрлеріне қарай қоғамдық қауіпті және қоғамға зиянды деп саралау, қайшылықты және қарама-қайшылықты болып табылады» [94, б.49-50].

Тәртіптік құқық бұзушылықтың субъективтік жағы кінәнің болуын

болжайды. Құқықтың жалпы теориясынан белгілі болғандай, «кінә - адамның әрекетке және оның зардаптарына ішкі психикалық қатынасы, адамның өз мінез-құлқының заңсыздығын (жол берілмейтінін) және осыдан туындайтын зардаптарды түсінуі немесе білуі» [98, б. 187-194]. Құқықтық теорияда кінәнің екі түрі ажыратылады: қасақаналық және абайсыздық. Ниет адам өз әрекетінің заңсыздығын түсініп, зиянды зардаптардың туындауын алдын ала болжап, олардың болуын тілесе тікелей, ал жанама - адам зиянды зардаптардың болуын қаламай, оған саналы түрде жол берсе немесе оған немқұрайлы қараса, ниет болуы мүмкін. Абайсыздық адам өз мінез-құлқының салдарын алдын ала болжап, бірақ олардан аулақ болуды немқұрайлылықпен күткенде, ал немқұрайлылық - адам зиянды зардаптарды болжай алмаған кезде, бірақ оларды болжай алатын және болжай алатын кезде пайда болады. Тәртіптік теріс қылық жасаған кезде кінә нысанының квалификациялық мәні болмайды.

Өкінішке орай, еңбек құқығы ғылымында кінә мәселелері қарастырылмайды. Осыған байланысты, «кінә - бұл тәртіптік теріс қылық субъектісінің оның мінез-құлқына психикалық қатынасын және оның іс-әрекетінің қасақаналық немесе қасақаналық түрінде көрінетін зардаптарын талдау негізінде заңда көзделген әрекеттеріне теріс құқықтық баға беру, абайсыздық және тұлғаны тәртіптік жауапкершілікке тарту үшін негіз болып табылады» [99, б. 380].

Тәртіптік жазаларды қолдану немесе қолданбау құқығы және сол немесе басқа шараны таңдау құқығы жұмыс берушіге тиесілі. Тәртіптік жазаны қолданудың негізі жоғарыда түсінігі қарастырылған тәртіптік теріс қылық болып табылады. Сонымен қатар, әрбір тәртіптік теріс қылық үшін тек бір ғана тәртіптік жаза түрі, бапқа сәйкес, қолданылуы мүмкін. ҚР ЕК-нің 192-бабына [28] сәйкес жасалған құқық бұзушылықтың ауырлығына және оны жасаудың мән-жайына байланысты болады. Қазақстан Республикасы жұмыс берушінің жұмыскердің бұрынғы мінез-құлқын және оның жұмысқа деген көзқарасын да ескеруі керек екенін көрсетеді.

Тәртіптік құқық бұзушылықтың түсінігі мен белгілерін қарастыра отырып, біз тәртіптік жазаларды қолдану тәртібі туралы мәселеге көшуге болады. Бұл процедура Еңбек кодексі 65-бапта және келесі кезеңдерді қамтиды:

1) «тәртіптік теріс қылықтарды анықтау және істі дайындау: жұмыскерден жазбаша түсініктеме талап ету; егер ол оны екі жұмыс күні ішінде ұсынбаса, ондатүсініктеме беруден бас тарту немесе жалтару актісі шығарылады; бұзушылықтың себептері мен жағдайларын анықтау.

2) істі қарау және жаза қолдану: талап қою мерзімін сақтау; жаза таңдау, тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрық (нұсқау) шығарусызықтық жинақ; жұмыскердің жұмыста болмаған уақытын есептемегенде, ол жарияланған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрықпен қол қоюға қарсы жұмыскерді таныстыру; егер жұмыскер көрсетілген бұйрықпен танысудан бас тартса, онда тиісті акт жасалады.

3) тәртіптік жазаны орындау» [28].

Өкінішке орай, іс жүзінде жоғарыда аталған тәртіп жиі бұзылады, мысалы:

«мемлекеттік еңбек инспекторлары еңбек заңнамасының сақталуына тексеру жүргізу кезінде жұмыскерден тәртіптік теріс қылық жасағаны туралы жазбаша түсініктеме алмау, тәртіптік жаза қолдану (жұмыстан босату) мерзімін бұзу, тәртіптік жазаны қолдану (жұмыстан босату) туралы хабарламау сияқты бұзушылықтарды жұмыскер тәртіптік жаза қолдану, оның ішінде жұмыстан босату туралы бұйрыққа қол қоюға қарсы жарияланған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде анықталады» [100, б. 79].

Айта кету керек, жұмыскердің жіберілген бұзушылық туралы түсініктеме беруден бас тартуы ҚР ЕК-нің 65, 66-бабына сәйкес, жұмыскердің тәртіптік жаза қолдану алдында жасаған әрекеттеріне қатысты жазбаша түсініктеме талап ету міндеті жұмыс берушіге жүктеледі. Егер жұмыскер түсініктеме беруден бас тартса, тиісті хаттама жасалады. Көрсетілген норма жұмыскердің түсініктеме беру міндетін қамтымағандықтан, жауапкер талапкердің түсініктеме беруден бас тартуын қызметтік тәртіпті бұзу ретінде бағалауға құқылы емес.

Дисциплинарлық жазаны қолдану мерзімі тәртіп бұзушылық анықталған күннен бастап бір айдан аспауы керек. Алайда, жұмыскердің еңбекке уақытша жарамсыздық кезеңі, мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау, демалыста болу, іссапарда немесе вахталық әдіспен жұмыс істеу кезіндегі демалыс уақыты, сондай-ақ қылмыстық немесе әкімшілік құқық бұзушылық бойынша іс жүргізу кезінде тәртіптік жауапкершілік мәселесін шешуге әсер ететін сот немесе уәкілетті органның актісінің заңды күшіне енуі сияқты жағдайлар тәртіптік жазалау мерзімдерін есептеуге кірмейді. Бұған қоса, жұмыскердің даярлау, қайта даярлау, біліктілігін арттыру курстарында немесе тағылымдамадан өту кезеңі, жұмыс берушінің актілеріне сот тәртібімен шағымдануы, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарының бұзылуына байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру кезеңі, сондай-ақ «Кәсіптік біліктілік туралы» Қазақстан Республикасының заңына сәйкес кәсіптік біліктілікті тану мерзімі есепке алынбайды [101]. Бұл жағдайларда мерзім уақытша тоқтатылады. Тәртіптік жауапкершілікке тарту жұмыскердің теріс қылық жасаған күнінен бастап алты ай ішінде, ал тексерулер мен қаржы-шаруашылық қызметті тексеру нәтижелері бойынша екі жыл ішінде жүзеге асырылуы тиіс.

Бұл мерзімдер өзінің табиғаты бойынша ескіру мерзімі болып табылады, бірақ ескіру мерзімдерінен айырмашылығы, бұл мерзімдер жұмыс беруші дәлелді себептермен өткізіп алған жағдайда қалпына келтірілмейді. Бұл мерзімдер тоқтатылуы мүмкін, ал қарастырылған мән-жайлар аяқталғаннан кейін ағыны жалғасуы мүмкін. Теріс қылық анықталған күннен бастап бір ай мерзімге жұмыскердің ауырған немесе еңбек демалысында болған кезіне тоқтатыла тұруы мүмкін. Көрсетілген мерзім сондай-ақ жұмыскерлердің өкілді органының пікірін ескеру үшін қажетті уақыт мерзіміне немесе ұжымдық шарттарда белгіленген өзге де жағдайларда тоқтатыла тұрады. Осы тұста, «бұл нормада тәртіптік жауапкершілікке тарту үшін «жұмыскерлердің өкілді органының келісімін алу үшін қажетті уақыт кезеңі» де көрсетілуі керек»» [102, б. 776].

Бұл жерде тәртіптік теріс қылық анықталған күннің қалай анықталатынын қарастыру қажет. «ҚР Еңбек кодексінің 66-бабына сәйкес тәртіптік теріс қылық жасалған күннен бастап есептелетін мерзім (6 ай) қылмыстық іс жүргізу мерзіміне тоқтатыла тұрады» [28].

«Тәртіптік жазаның мерзіміне - ерекше назар аудару керек. Бұл жұмыскерді тәртіптік жазасы бар жұмыскер еңбек міндеттерін дәлелді себептерсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған үшін жұмыстан шығару кезінде қажетті заңды факт. Тәртіптік жаза тәртіп бұзушылық анықталған күннен бастап алты ай ішінде қолданылуы тиіс. Егер тәртіп бұзушылық Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жүргізілген ревизия немесе жұмыс берушінің қаржы-шаруашылық қызметін тексеру нәтижесінде анықталса, онда тәртіптік жаза тәртіп бұзушылық жасалған күннен бастап бір жыл ішінде қолданылуы мүмкін (ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармақ 16)-тармақшасы)» [28].

«Еңбек кодексінің 66-бабына сәйкес, жұмыс беруші тәртіптік жаза қолданылған күннен бастап бір жыл өткенге дейін оны жұмыскерден өз бастамасы бойынша, жұмыскердің өтініші бойынша, оның тікелей басшысының немесе жұмыскерлердің өкілді органының өтінішхат бойынша алып тастауға құқылы» [28]. Заң шығарушы өндіріп алуды мерзімінен бұрын қайтарып алуды тіркеу тәртібін ешқандай түрде реттемейді. Іс жүзінде жұмыс берушілер қолданыстағы құқықтық олқылықты теріс пайдалана алатын сияқты, мысалы, жұмыскерге жазаны мерзімінен бұрын алып тастауға ауызша келісім береді, ал біраз уақыттан кейін, егер жұмыскер тәртіптік теріс қылық жасаса, оны Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармақ 16)-тармақшасы жұмыста сол жылы ішінде еңбек тәртібін бірнеше рет бұзған сәйкес жұмыстан босатады [28].

ҚР Еңбек кодексінің 52-бабында жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзудың негіздері жұмыскердің кінәлі әрекеттерімен байланысты және байланысты емес болып сараланбайды. Оларды ажырату үшін заң ғылымы жасаған заңды мінез-құлық түсінігіне жүгіну қажет. Жұмыскердің заңды мінез-құлқы, жалпы жеке адамның мінез-құлқы сияқты, жеке тұлғаның ең маңызды әлеуметтік сипаттамасы болып қала береді. Мінез-құлық жеке тұлғаның ішкі жағдайы туралы түсінік беретін әртүрлі мәлімдемелерден, пайымдаулардан, бағалаулардан тұратын ауызша және адамдардың белгілі бір әрекеттерін қамтитын нақты (практикалық) болуы мүмкін.

Құқықтық реттеу саласындағы тұлғаның іс-әрекетінің сипатын құқықтық нормаларда жазылған негізінде бағалауға болады. Тұлғаның мұндай құқықтық әрекеттері заңды және заңсыз әрекеттер болып табылады. Басқа әрекеттердің барлығын заңды түрде немқұрайлылық деп санауға болады, сонда кез келген талап ететін әрекет ретінде жіктелмейді.

Соңғы жылдары қоғамның ең жоғары құндылығы ретінде тұлға мәселелерін зерттеуге көбірек көңіл бөлінуде, бұл жеке тұлғалардың заңсыз әрекеттерімен байланысты проблемаларды жоққа шығармайды. Заңсыз іс-әрекеттер қоғамға қарсы мінез-құлықтың қоғамға қауіпті түрі, олар жеке тұлғаның өз әрекеті үшін жауапкершілік дәрежесін анықтауға негіз болады.

Жалпы қабылданған анықтамаға сәйкес, заңды мінез-құлық құқықтық нормалармен реттелетін бірден-бір дұрыс, тиісті адамның мінез-құлқы ретінде танылады. Бұл мінез-құлық заң талаптарына сәйкес келеді; құқықтық нормаларға сәйкес келеді; заң нормаларына қайшы келмейтін; заңмен тыйым салынбаған; талап етілген немесе заңмен рұқсат етілген. Бұл заңды термин құқыққа қарама-қарсы мінез-құлықты білдіреді.

М.Н. Марченко: «заңды», «заңсыз» ұғымдарының этимологиялық, семантикалық түсінудің және қолданыстағы заң терминологиясын қайта қараудың нысанасына айналғанына назар аударады. Осыған байланысты ол девиантты мінез-құлыққа қарсы мінез-құлықты белгілеу үшін қолданылатын «заңды» ұғымының белгілі бір конвенциясын атап өтеді. Ол сондай-ақ заңды және заңсыз ұғымдары адам мінез-құлқының барлық көріністерін сарқылмайтынын көрсетеді»» [103].

Заңды мінез-құлық оған мемлекеттік-құқықтық, қоғамдық және жеке мүдделерді, құндылықтар мен мақсаттарды қанағаттандыруға бағытталған қоғамдық пайдалы қызмет ретінде ұсынылады. Бұл құқық үшін ерекше құндылық, өйткені «адамның өзі, оның құқықтары мен бостандықтары ең жоғары құндылық» (Конституцияның 1-бабы) [75].

Құқықтық қатынастар субъектілерінің субъективтік құқықтарды жүзеге асыру және міндеттерді орындау кезіндегі саналы мінез-құлқының жалпы құқықтық принципі құқықтың жекелеген салаларында ерекше мәнге ие болады. Әдетте, адалдықты бағалау және квалификациялау қажеттілігі адам оған берілген маңызды құқықтық мүмкіндіктердің иесі болып табылатын қатынастарда туындайды.

«Құқықтық норма деңгейінде жұмыскердің еңбек міндеттерін адал орындауы туралы заң талабы жарияланған еңбек құқығы саласы да ерекшелік емес (Еңбек кодексінің 21-бабы)» [28].

Осылайша, жұмыскердің еңбек қатынастарының субъектісі ретінде еңбек міндеттерін орындау кезіндегі адалдығы жұмыскердің заңды мінез-құлқын оның құқыққа қарсы әрекеттерінен шектей отырып, еңбек құқығында ерекше мәнге ие болады.

Құқықтық мінез-құлық сонымен қатар құқықтық норма мен осы норма жетуге арналған әлеуметтік әсер арасындағы байланыс ретінде сипатталады. Ол құқықтық режим талаптарының өмірде жүзеге асуының нәтижесі, ал барлық заңды әрекеттердің жиынтығы шын мәнінде қоғамдағы құқықтық тәртіптің іске асуы болып табылады.

Еңбек қатынастары саласындағы құқықтық мінез-құлық жұмыскердің құқықтық нормалардың талаптарына сәйкес келетін мінез-құлқы ретінде қарастырылады.

Еңбек кодексі жұмыскердің еңбек өмірінің кез келген кезеңінде ынталандыруды қолдануға тыйым салмайды. Жұмыс беруші өз бетінше әрекет ете алады, яғни тәртіптік жазалар болса да, жұмыстағы табысы үшін жұмыскерді марапаттай алады. Неғұрлым тиімді әдіс еңбек шартына сәйкес еңбек функцияларын орындауда белсенділікті арттыруды қамтамасыз ете алатын

ынталандыру болып табылады. Бұл еңбекақы жүйесінде өз орнын алатын ынталандырулар мен материалдық ынталандырулардың ең көп таралуын түсіндіреді. Жұмыс беруші сыйлықақылардың, қосымша төлемдердің және үстемеақылардың әртүрлі жүйелерін белгілеуге құқылы. Бұл еңбек міндеттерін адал орындаған жұмыскерлерге қосымша жеңілдіктер қарастырады. Оларға бірінші кезекте әлеуметтік-мәдени және тұрғын үй-коммуналдық салалардағы қызметтер жұмыс берушінің есебінен қамтамасыз етіледі.

Еңбекті марапаттау еңбек тәртібін де, жұмыскердің еңбек тәртібін сақтауға мүдделілігін қамтамасыз ететін маңызды факторлардың бірі болып табылады. Бұл оның субъективті жауапкершілігі болып табылады. Ынталандыру жұмыскерлерді өз міндеттерін орындауға және орындауға ғана емес, сонымен қатар асыра орындауға, мысалы, еңбек өнімділігін арттыруға ынталандыруы мүмкін. Жұмыс берушінің жұмыскерлерді марапаттау құқықтары заңмен шектелмейді.

Құқықтық мемлекетті қалыптастырудың маңызды құрамдас бөлігі - жұмыскерлердің заңды мінез-құлқын және олардың әлеуметтік-құқықтық белсенділігін қамтамасыз ету мәселелері адамдардың ұйымдаспауы мен тәртібінің жетіспеушілігін жоюмен тығыз байланысты.

Экономикалық және әлеуметтік қайта құрулар табыстылығының кепілі әрбір жұмыскердің өз еңбегінің соңғы нәтижелеріне қызығушылығын түбегейлі арттыру болып табылады. Экономикалық және әлеуметтік-құқықтық құралдардың жиынтығын пайдалана отырып, жұмыскерлердің заңды мінез-құлқын қалыптастыру және қамтамасыз ету механизмін құру қажет, ол объективті түрде жеке адамның мүдделері мен қажеттіліктеріне әсер ету арқылы шығармашылық, белсенділікті ынталандырады. Жұмысқа деген көзқарас, мінез-құлықтың басқа нұсқаларын жай ғана қолайсыз етеді.

Еңбек әлеміндегі жеке тұлғаның құқықтық мінез-құлқын тікелей реттеу жұмыскерлердің заңды мінез-құлқын қамтамасыз етудің арнайы әлеуметтік-құқықтық құралдарының көмегімен жүзеге асырылатын сияқты, оның жүйесіне мыналар кіреді: көтермелеу, материалдық ынталандыру, т.б. сондай-ақ жеке адамға әсер етудің басқа құралдарының арасында бағынышты орын алатын мәжбүрлеу.

Еңбек құқығы саласындағы ғалымдар дұрыс атап өткендей, еңбек заңнамасымен шешілуі тиіс негізгі міндеттердің қатарында жұмыскерлердің заңды мінез-құлқы мен құқықтық белсенділігін қалыптастырудың негізгі құралы ретінде ынталандыруды бірінші кезекте дамыту болып табылады. Еңбекақы мен ынталандыруды құқықтық реттеуді жетілдіру үшін осы мәселелердің мемлекеттік реттеу аясын ұтымды біріктіріп, осы саладағы ұжымдық шарттық, жергілікті және жеке шарттық реттеу аясын кеңейту қажет. Жалақыны реттеудің негізгі өзекті мәселелерін жұмыс беруші деңгейіне көшіру, жалақы мен сыйлықақыларды бөлудегі теңестіру тенденцияларын еңсеру, әлеуметтік әріптестік аясында таңдалған әдістер мен құралдарды пайдалана отырып, жұмыскерлерді ынталандыру. Жұмыскерлердің еңбекке деген қызығушылығын арттыруға еңбек өнімділігі мен сапасы және шығармашылық белсенділіктің

көрінісі ықпал етуі тиіс.

Мәжбүрлеу және оның еңбек құқығындағы ерекше көрінісі, жұмыскерлердің заңды жауапкершілігі жұмыскерлердің заңды мінез-құлқын қамтамасыз етудің әлеуметтік-құқықтық құралдары жүйесінде әлі де маңызды рөл атқарады. Дегенмен, жеке тұлғаның мүдделері мен қажеттіліктеріне неғұрлым күшті әсер ететін шаралар тиімдірек болуы мүмкін, мысалы, сыйлықақыдан айыру немесе азайту, жылдық сыйақыдан айыру және т.б.

Кез-келген қоғамда құқық бұзушылық заңды мінез-құлықтың әлеуметтік-құқықтық антиподы болып табылатыны белгілі. Құқық бұзушылықтың әртүрлі анықтамалары бар. Жалпылама түрде олар құқық бұзушылық әрекет қабілетті адамның немесе адамдардың заңды жауапкершілікке әкеп соғатын кінәлі, заңсыз, зиянды әрекеті болып табылады.

Құқық бұзушылықтың бірқатар өзіне тән белгілері бар. Кез-келген құқық бұзушылық әрқашан адамның ерік-жігері мен ақыл-ойының тұрақты бақылауында болатын белгілі бір әрекет болып табылады. Бұл адамның әрекетінде немесе әрекетсіздігінде көрінетін ерікті, саналы әрекет.

Мысалы, адамның мінез-құлық ерекшеліктерін, ойлау тәсілін немесе жеке қасиеттерін құқық бұзушылық белгілері ретінде қарастыруға болмайды.

Заңсыздық құқық бұзушылықтың келесі өте маңызды белгісі болып табылады. Бірақ заң талабына қайшы жасалған іс қана заңды бұзады. Кез келген нормативтік құқықтық актіде тікелей белгіленген тыйым салуды бұзу немесе құқық субъектісіне жүктелген міндеттерді орындамау әрекеттің құқыққа қайшы екендігінің нақты көрінісі болуы мүмкін.

Құқық бұзушылықтың маңызды белгілерінің бірі - кінәнің болуы. Әрбір құқыққа қарсы әрекетті құқық бұзушылық деп санауға болмайды, тек қасақана немесе абайсызда жасалған, басқаша айтқанда, адамның кінәсінен орын алған әрекетті ғана қарастыру керек. Құқық бұзушылықтарды өз еркі мен мінез-құлқын бақылай алатын, өз іс-әрекетін біле алатын, заңсыздығын түсіне алатын және оның салдары үшін жауапкершілікті көтере алатын құқық бұзушылық жасауға қабілетті адамдар жасайды. Зияндылық үшін жауапкершілік заңдарда және басқа да нормативтік құқықтық актілерде айқындалады. Белгілі бір жасқа толған барлық есі дұрыс адамдар деликтік әрекетке қабілетті деп танылады.

Кейбір ғалымдар құқық бұзушылықтың негізгі ажыратушы белгілеріне басқа тұлғаның немесе ұйымның адамға немесе ұйымға келтірген зиянының болуын және құқыққа қарсы әрекет пен келтірілген зиянның арасында себепті байланыстың болуын жатқызады. Азаматтардың материалдық және материалдық емес мүдделері Қазақстанда және басқа елдерде қолданыстағы заңнамамен бірдей қорғалады. Мысалы, «құқыққа қарсы әрекет пен келтірілген зиянның арасында себепті байланыстың болуы сияқты құқық бұзушылықтың белгісі туралы сөз еткенде, біріншіден, басқа байланыс туралы емес, тікелей байланыс туралы сөз болатынын дұрыс көрсетті. Зиянды салдар қолданыстағы заңнаманы бұзатын әрекеттердің немесе әрекетсіздіктің тікелей нәтижесі болуы керек. Олардың арасында делдалдық байланыстарға жол берілмейді; екіншіден, себеп-салдарлық байланыс кездейсоқ емес, зиянды салдардың басталуына

әкелетін әбден табиғи болуы керек дегенді білдіреді» [103, б. 456-459].

Құқық бұзушылықтың бұл белгілері толық емес, бірақ негізгі болып табылады. Олардан басқа, маңызды емес болса да, белгілері мен ерекшеліктері бар.

Құқық бұзушылықтың объектісі - заңмен реттелетін және қорғалатын, құқыққа қарсы іс-әрекеттер немесе әрекетсіздіктер нәтижесінде зиян келтіретін қоғамдық қатынастар. Өзінің құқыққа қарсы әрекеттері үшін заңды жауапкершілікке тартылу мүмкіндігі мен қабілеті бар жеке және заңды тұлғалар субъектілер деп танылады.

Объективті жағы - жасалған құқыққа қарсы әрекеттің сыртқы сипаттамасы, сыртқы сипаттамасы. Құқық бұзушылықтың объективтік жағын құрайтын элементтер әдетте: а) құқыққа қарсы әрекеттің немесе әрекетсіздіктің өзі; б) осы әрекет немесе әрекетсіздіктен қоғамдық қатынастарға келтірілген зиян; в) жасалған құқыққа қарсы әрекет пен одан туындаған зиянның арасында себеп-салдарлық байланыстардың болуы; г) құқыққа қарсы әрекет жасалған уақыт, орын және басқа да мән-жайлар; д) құқық бұзушылық жасаудың әдістері мен құралдары.

Құқық бұзушылықтың субъективтік жағы адамның құқық бұзушылық жасаған кездегі психикалық жағдайын көрсетеді. Оның мазмұны құқыққа қарсы әрекет субъектісінің кінәлілігінің (қасақаналығының немесе абайсыздықтың) нысандарының бірі болып табылады, ол оны заңды жауапкершілікке тартудың міндетті шарты немесе негізі болып табылады.

Еңбек құқығындағы тәртіптік теріс қылық, басқа да кез-келген құқық бұзушылықтар сияқты, тәртіптік теріс қылық та өзіне тән белгілерге ие, сондықтан ол тәртіптік жауапкершілікке тартудың негізі болып табылады.

Жоғарыда айтылғандай, заңды мінез-құлық белгілерін, сондай-ақ тәртіптік теріс қылықты ескере отырып, біз жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың негіздерін саралаймыз.

«Қазақстан Республикасы Конституциясының 13-бабында: әркімнің өз құқықтары мен бостандықтарын сот арқылы қорғау құқығы еңбек қатынастарына да қатысты бекітілген» [75].

Жұмыскерлердің еңбек қатынастары бірінші кезекте ҚР Еңбек кодексінің нормаларымен, ал жекелеген санаттағы тұлғалар тек Еңбек кодексінің нормаларымен ғана емес, сондай-ақ арнайы заңнамалық актілермен де реттеледі.

Егер еңбек қатынастарының құқықтық реттелуі арнайы нормативтік құқықтық актілермен толық қамтамасыз етілмесе, онда соттар мұндай дауларды шешуде ҚР ЕК-де бекітілген нормаларды негізгі құқықтық база ретінде қолданады және оларды басшылыққа алу міндетті болып табылады. Егер өзге нормативтік құқықтық актілерде жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін еңбек жағдайлары көзделген минималды кепілдіктерден төмен деңгейде белгіленсе, онда соттар еңбек дауларын қарау және шешу кезінде Еңбек кодексінің нормаларын қолдануға тиіс.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу бір мезгілде мынадай мән-жайлар болған кезде заңды деп танылуы мүмкін:

- еңбек шартын бұзуға заңды негіз бар;
- жұмыстан босатудың белгіленген тәртібі сақталды;
- жұмыс беруші еңбек шартын бұзу туралы бұйрық шығарды;

Жұмыс беруші жұмыстан босатылған жұмыскерге еңбек заңнамасында көзделген барлық кепілдіктер мен өтемақыларды береді.

Сондықтан еңбек шартын бұзудың тиісті негізін негізделген және дұрыс таңдауға, оның дұрыс заңды ресімделуіне, сондай-ақ осы іс бойынша қарастырылған барлық басқа ережелердің сақталуына назар аудару қажет.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскерді жұмыстан босату негіздерінің толық тізімі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабында көрсетілген. Бұл бап еңбек ету құқығының негізгі кепілдігі ретінде қарастырылып, жұмыстан босату үшін 25 нақты негізді қамтиды. Еңбек заңнамасы заңда көзделмеген негіздер бойынша жұмыскерлерді жұмыстан босатуға қатаң түрде тыйым салады [28].

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздерін жұмыскер кінәсінің бар немесе жоқтығына қарай екі топқа бөлуге болады.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабының 8)-12), 14)-18) тармақшалары жұмыскердің кінәсі болған жағдайда еңбек шартын бұзудың негіздерін айқындайды. «Аталған баптың 1-тармағының 8)-16) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу тәртібі осы Кодекстің 65-бабында көзделген тәртіптік жаза қолдану рәсімі мен 66-бабының талаптарын сақтай отырып жүзеге асырылады» [28].

Жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан босату кезінде заңды тәртіпті сақтауға міндетті. Бұл үшін қызметтік тексеру жүргізіп, жұмыскерден түсініктеме алып, тәртіптік жаза қолдану мерзімін сақтауы қажет. Жұмыс берушінің жұмыскерді жазалау туралы актісінде жұмыскердің қандай заң бұзушылық жасағаны нақты көрсетілуі тиіс. Егер актіде немесе сот шешімінде бұл мәліметтер болмаса, жұмыс беруші сотта өзінің әрекетінің заңдылығын дәлелдей алмайды, өйткені сот тек қана іс материалдарында көрсетілген мәліметтерді бағалайды.

Сонымен қатар, егер сот жұмыс берушінің жұмыскерді жұмыстан босатуы заңсыз деп таныса, бірақ жұмыс беруші бұйрығында дұрыс емес заң нормасына сілтеме жасаған болса, сот жұмыскердің талабын қанағаттандырмауы мүмкін. Бұл жағдайда сот өз шешімінде жұмыскерді жұмыстан босатуға негіз болатын нақты заңды дәлелдеуі тиіс.

Мысал ретінде, Ерейментау аудандық сотына К. өзінің Селета кентіндегі наркологиялық стационарда пациенттерді бақылау және сүйемелдеу жөніндегі бұйрықшы ретінде жұмыс істегенін айтып, облыстық наркологиялық ауруханаға жұмысына қалпына келтіру туралы талап арызбен жүгінген. 2011 жылғы 26 қаңтардағы бұйрыққа сәйкес, ол Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 64-бабының 1-тармағының 4)-тармақшасына сәйкес, өзіне жүктелген функционалдық міндеттерін бірнеше рет тиісінше орындамауына байланысты жұмыстан босатылған.

Сот талапкердің талаптарын қанағаттандыра отырып, жұмыс беруші

талапкерді жұмыстан босату барысында жұмыстан босату негіздерін нақты көрсетпегенін анықтады. Сонымен қатар, «Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының 16)-тармақшасына сілтеме жасалған жағдайда, еңбек шарты дәл осы негіз бойынша тоқтатылуы тиіс болатын» [28]. Алайда, сот жұмыстан босату негіздеріне құқықтық тұрғыдан толық баға бермеген.

Апелляциялық сатыда істі қарау барысында (2012 жылғы 24 сәуірдегі қаулы) сот алқасы жауапкердің шағымы бойынша істің мән-жайларын жан-жақты зерделеп, жұмыстан босатудың негізсіз екендігі туралы қорытынды жасады. Осыған байланысты сот шешімі өзгеріссіз қалдырылды. Сонымен қатар, сот алқасы тек Еңбек кодексінің тиісті бабының дұрыс көрсетілмеуіне негізделе отырып, жұмысқа қалпына келтіру туралы сот шешімінің қателігін атап өтті.

Еңбек тәртібін бұзғаны үшін жұмыстан босатылған жұмыскерді қалпына қайтару туралы істі қарай отырып, сот жұмыс берушінің жұмыскерді жұмыстан босату туралы шешімінің заңдылығын тексеру барысында жұмыскердің жасаған тәртіп бұзушылығының ауырлық дәрежесін, бұл бұзушылықтың жасалған жағдайларын, сондай-ақ жұмыскердің бұрынғы жұмыстағы мінез-құлқы мен жұмысқа деген көзқарасын ескеруге міндетті [104].

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 65-бабының 4-тармағына және өзге де заңнамалық актілерге сәйкес, «тәртіптік жаза тәртіптік теріс қылық анықталғаннан кейін мүмкіндігінше тез арада қолданылуға тиіс, егер заңмен өзгеше жағдайлар көзделмеген болса, анықталған күннен бастап бір айдан кешіктірілмеуі қажет» [28].

Дисциплинарлық жаза жұмыскердің тәртіп бұзушылығы анықталған күннен бастап алты ай ішінде қолданылуы тиіс. Егер тәртіп бұзушылық Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жүргізілген тексеру нәтижесінде анықталса, онда бұл мерзім сақталады. Егер тәртіп бұзушылық жұмыс берушінің қаржы-шаруашылық қызметіне қатысты болса, онда дисциплинарлық жаза жұмыскердің тәртіп бұзушылығы жасалған күннен бастап бір жыл ішінде қолданылуы мүмкін. Қылмыстық іс жүргізу кезеңі бұл мерзімдерге қосымша есептеледі.

Тәртіптік жаза қолдану мерзімі жұмыскердің уақытша еңбекке жарамсыздығына, мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау мақсатында жұмыстан босатылуына, сондай-ақ еңбек демалысында немесе іссапарда болуына байланысты жұмыста болмаған кезеңге тоқтатыла тұрады. Сонымен бірге, жұмыстан босату тәртібін (бұйрығын) бұзудың әрбір фактісі жұмыскерді міндетті түрде жұмысқа қайта қалпына келтіруге негіз болмайды. Мысалы, егер жазбаша түсініктеме алынбаса, бірақ жұмыскер құқық бұзушылықтың орын алғанын жоққа шығармай, оның жасалғандығы туралы сенімді дәлелдер ұсынылса, бұл жағдайда талапкер талап қоюдан бас тартуы мүмкін. Немесе жұмыстан босату уақытша еңбекке жарамсыздық кезеңінде жасалған болса, ал кейіннен лауазымды тұлға бастапқы тәртіп бойынша жұмыстан босату күнін өзгерткен жағдайда да дәл осындай жағдай орын алуы мүмкін.

1. «Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының 8)-тармақшасына сәйкес: жұмыскердің бір жұмыс күні (жұмыс ауысымында) дәлелді себепсіз қатарынан үш және одан көп сағат жұмыста болмауы еңбек шартын бұзудың негізі болып табылады» [28].

Жұмысқа келмеу түсінігі үш элементтен тұрады, олар бірге ғана еңбек тәртібін бұзуды құра алады.

1) Жұмыста болмауы. Жұмыс орнын анықтау кезінде «жұмыс орны» түсінігінен шығу керек.

Сонымен, «ҚР Еңбек кодексінің 1-бабының 45)-тармақшасына сәйкес, жұмыскер жұмыс процесінде еңбек міндеттерін орындау кезінде тұрақты немесе уақытша орналасқан жері, сондай-ақ жұмыс істеуіне байланысты келу қажет болатын орын жұмыс орны болып табылады» [28]. Бұл орын жұмыс берушінің бақылауында тікелей немесе жанама түрде орналасқан жұмыс орнына сәйкес келеді. Осылайша, жұмыс орны тұрақты болмауы мүмкін, ол жұмыс беруші ұйымының аумағында орналаспауы да ықтимал. Жұмыс орны жолда болуы мүмкін, жол жүру немесе жылжымалы сипатта болады, ал жұмыс орнының аумақтық орналасуы өзгеріп отыруы да мүмкін. Мысалы, егер жұмыскер басқа қалаға іссапарға жіберілсе, оның жұмыс орны іссапардың мақсаты мен бару керек ұйымның орналасқан жеріне байланысты анықталады. Егер жұмыскер іссапар барысында осы ұйымның немесе оның бөлімшесінің аумағында болмаса, бұл оның жұмысқа келмегені деп саналуы мүмкін.

Жұмыстан шеттету немесе жұмыстан шығару жағдайында жұмысқа келмеу жұмысқа келмеу деп саналмайды, егер Еңбек кодексінің 48-бабында көрсетілген жағдайлар орын алса. «Осы бапқа сәйкес, жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан шығаруға немесе жұмысқа жібермеуге негіз болған мән-жайлар жойылғанша, жұмыстан шеттетуі тиіс. Бұл шара жұмыс берушінің бастамасымен қабылданғандықтан, жұмыстан шеттетілген жұмыскердің жұмысқа келмеуі жұмысқа келмегендік деп есептелмейді» [28].

Егер жұмыскер жұмыс орнына келіп, бірақ өз міндеттерін орындаудан бас тартса, бұл жағдай жұмысқа шықпау деп саналмайды. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі жұмыскерге еңбек шартында белгіленбеген жұмыстарды орындаудан бас тартуға, сондай-ақ оның өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп төндіретін жұмыстарды орындаудан бас тартуға құқық береді. Мысал ретінде, егер жұмыскердің келісімінсіз оны басқа тұрақты жұмысқа ауыстыру жүзеге асырылса, жұмыскердің мұндай ауыстыруға келісім бермей, жаңа жұмыс орнында қызмет етуден бас тартуы еңбек тәртібін бұзу немесе жұмысқа шықпау ретінде бағаланбайды.

2) Жұмысқа келмеудің себепсіздігі тәртіптік жаза қолданудың маңызды белгісі болып табылады. Жұмыс беруші жұмыскердің жұмыс орнында болмау себебін анықтамай тұрып, тәртіптік жаза қолдануға құқылы емес. Бұл үшін жұмыс беруші жұмыскерден жазбаша түсініктеме алу міндетті. Егер жұмыскердің жұмыс орнында болмауы дәлелді себептермен байланысты болған жағдайда, оны осы негізде жұмыстан шығару заңсыз деп есептеледі.

Дәлелді себептің бар-жоғын анықтау жұмыс берушінің құзыретіне кіретін

мәселе болып табылады және бұл еңбек тәртібін бұзу фактісін бағалау барысында жүзеге асырылады. Осылайша, әрбір жеке жағдайда жұмыс беруші жұмыскердің жұмыс орнында болмауына байланысты берген түсініктемесінің негізділігін бағалауға міндетті. Егер даулы жағдай туындаса, сот жұмысқа келмеу себептерінің негізділігін заңды тұрғыдан зерттейді.

3) Жұмыста болмау кемінде үш сағатқа созылуы тиіс. Осыған байланысты, мұндай істерді қарау барысында соттар жұмыс берушіден жұмыскердің жұмыста болмаған уақытын және жұмысқа келмеу ұзақтығын растайтын дәлелдемелерді талап етуге міндетті. Жұмыс беруші жұмыскердің жұмыста болмау фактісін жазбаша түрде растауға тиіс.

«Еңбек кодексінің 100-бабына сәйкес, жалақысы сақталмайтын қосымша демалыстарды (баланы күту бойынша) немесе мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс үшін демалыс күндерін рұқсатсыз пайдалану жағдайларын қоспағанда, еңбек демалысына өз бетімен кету және жалақысы сақталмайтын демалысқа шығу жұмысқа келмеу ретінде қарастырылады» [28].

2. «Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 9)-тармақшасы: жұмыскер жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайын туғызатын заттарды пайдалану» [28].

Т.М. Абайдельдиновтың ескертуі бойынша: «заңда адамгершілікке жатпайтын теріс қылықтардың қасиеттері бар қызметкерлердің іс-әрекеттерінің толық тізбесін белгілеу мүмкін емес, өйткені адамдардың адамгершілік пен адамгершілік туралы идеясының үнемі өзгеруіне байланысты, осыған байланысты бұл жағдайларда әр істің нақты жағдайларына назар аударып, соған ұқсас даулар бойынша сот практикасын ескеру қажет» [105, б. 18].

Жоғарыда көрсетілгендей, «жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу тәртібі Еңбек кодексінің 53-бабымен реттеледі. Аталған бапқа сәйкес, жұмыскердің жұмысқа келмеуінің негізділігі Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының 9)-тармақшасында белгіленген жағдайлармен, бұл үшін медициналық қорытынды қажет. Жұмыскерді медициналық тексеруге жіберу туралы шешімді жұмыс беруші уәкілеттік берген лауазымды тұлға қабылдайды. Егер жұмыскер медициналық тексеруден өтуден бас тартса, бұл жағдайда тиісті акт жасалады» [28]. Сонымен қатар, куәлардың айғақтары, мысалы, жұмыскердің мас күйінде болғаны туралы, жұмыстан босату негізін құра алмайды, егер олар медициналық тексеру нәтижелерімен расталмаса. Бұл ереже соттардың дәлелдемелерді тексеру және жұмыстан босату негізділігін бағалау кезінде олардың жұмысын жеңілдетеді. Дегенмен, бұл жерде басқа да сұрақтар туындауы мүмкін: жұмыс беруші уәкілеттік берген лауазымды тұлға ретінде кім саналады және бұл шешім қандай тәртіппен ресімделуі тиіс. Әдетте, мұндай лауазымды тұлға жұмыскердің тікелей басшысы болуы мүмкін, ал медициналық тексеруге жіберу туралы шешім шығыс хат-хабарлары тәртібімен ресімделуі немесе жұмыс берушінің бұйрығы түрінде шығуы мүмкін.

Жұмыстан босатудың негіздері бойынша жұмыскердің жұмыстан шеттетілгендігі маңызды емес. Жұмыстан босату жұмыскердің жұмыс орнында немесе жұмыс уақытында болуына, сондай-ақ ұйым аумағында орналасуына байланысты болмайды, ол жұмыс күнінің басы немесе соңында болуына да тәуелді емес. Жұмыстан босату тек жұмыскердің алкоголь, есірткі немесе уытқұмарлық масаң күйде жұмыс уақытында немесе жұмыс ауысымы барысында болған жағдайда ғана рұқсат етіледі. Алайда, егер жұмыскер демалыс немесе мереке күндері осындай күйде жұмысқа келсе, бұл негізде жұмыстан шығару мүмкін емес. Мысалы, М.Х. Хасенов былай дейді: «жаңа Еңбек кодексінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскерді жұмыстан босату үшін негіздер кеңейтілді - алдыңғы Еңбек кодексіне қарағанда алтыға көп болды» [106, б. 274-275].

3. «Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 11)-тармақшасы: жұмыскердің өмірі мен денсаулығына ауыр зардаптар тудыруы немесе тудыруы мүмкін өндірістік жарақаттар мен авариялarға алып келетін еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі немесе қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларын бұзу жұмыстан босатуға негіз болады» [28].

Жұмыскердің еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі талаптарын сақтау міндеті оның негізгі кәсіби міндеттерінің бірі болып табылады. Жұмыскер қолданыстағы заңдар мен нормативтік құқықтық актілерде белгіленген еңбек қорғау талаптарын, сондай-ақ еңбек, өрт және жол қозғалысы қауіпсіздігі ережелерін қатаң сақтауға тиіс.

Еңбек заңнамасы ұйымдардың барлық жұмыскерлеріне, оның ішінде ұйым басшылары мен жеке кәсіпкерлерге еңбекті қорғау саласындағы оқудан өту және еңбекті қорғау талаптары бойынша біліміне тексеру жүргізу міндетін жүктейді.

Еңбек кодексінің 182-бабына сәйкес, «жұмыс беруші жұмыскерлерге еңбекті қорғау жөнінде нұсқаулық беруге, қауіпсіз еңбек әдістері мен тәсілдерін үйретуге, өндірістік оқытуды ұйымдастыруға, сондай-ақ еңбекті қорғау талаптарын және жұмыстарды қауіпсіз орындау тәсілдерін меңгеру деңгейін тексеруге міндетті» [28]. Егер жұмыс беруші аталған талаптарды орындамаса, жұмыскердің еңбекті қорғау ережелерін бұзудағы кінәсін анықтау қосымша зерттеуді талап етеді. Мысалы, егер жұмыскер жұмысқа қабылданған кезде еңбек қауіпсіздігі ережелерімен таныстырылмаса немесе міндетті бастапқы оқудан өтпесе, оны осы негіз бойынша жұмыстан шығару заңды болмайды, себебі жұмыскер еңбек қауіпсіздігі талаптарымен тиісті деңгейде таныспаған болып есептеледі. Әдетте, жұмыскерлер қауіпсіздік ережелерін сақтау бойынша нұсқаулықтар мен оқытудан өтіп, бұл туралы қол қояды. Егер мұндай рәсімдер орындалмаса, жұмыскердің кінәсін дәлелдеу мүмкін болмайды.

Егер жұмыс беруші жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауы үшін қажетті барлық қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етіп, тиісті нұсқаулық өткізген болса, жұмыскерді еңбек қауіпсіздігі талаптарын бұзғаны үшін жұмыстан босату құқықтық негізде жүзеге асырылуы мүмкін.

Жұмыс беруші жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауы үшін қажетті қауіпсіз еңбек жағдайларын толық қамтамасыз етіп, тиісті нұсқаулық жүргізген

жағдайда, жұмыскердің еңбек қауіпсіздігі талаптарын бұзуы жұмыстан шығаруға заңды негіз бола алады.

4. «Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 12)-тармақшасы: заңды күшіне енген сот үкімі немесе қаулысы негізінде жұмыскердің жұмыс орнында бөтен мүлікті ұрлау (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жою немесе бүлдіру фактісі анықталған жағдайларды көздейді» [28].

Осы тармақтың мазмұнына сәйкес, «еңбек шартын бұзу жұмыскердің кінәсі тек мынадай жағдайларда дәлелденген кезде жүзеге асырылады: егер ол ұсақ ұрлық немесе мүлікті қасақана бүлдіргені үшін әкімшілік жауапкершілікке тартылғаны туралы заңды күшіне енген сот шешімімен расталса, немесе соттың заңды күшіне енген үкіміне сәйкес бас бостандығынан айыруға байланысты емес жаза тағайындалған болса. Бұл жағдайда жұмыстан босату Еңбек кодексінің 57-бабының 2-тармағында белгіленген тәртіппен жүргізіледі. Мұндай негіздеме бойынша жұмыстан шығару сот шешімі немесе үкімі заңды күшіне енген күннен бастап бір ай ішінде, сондай-ақ мүлік ұрланған, бүлінген немесе жойылған күннен бастап алты ай ішінде жүзеге асырылуға тиіс» [28].

5. Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 13)-тармақшасы: «ақшалай немесе тауарлық мүлікке қызмет көрсету жөніндегі лауазымдарды атқаратын жұмыскердің кінәлі әрекеті немесе әрекетсіздігі жұмыс берушінің оған деген сенімін жоғалтуына негіз болған жағдайларды қарастырады» [28].

Соттар сенімсіздікке байланысты жұмыстан босатылған жұмыскерді қайта қалпына келтіру туралы істерді қарастырғанда, жұмыскердің ақшалай немесе материалдық құндылықтармен жұмыс істеу барысында жұмыс берушінің сенімін жоғалтатын әрекеттер жасағанын анықтауға ерекше көңіл бөледі.

Материалдық құндылықтарға тікелей жауапты болмаған жұмыскерді осы негізде жұмыстан босатуға болмайды. Егер жұмыскер заңсыз әрекет жасады деп айыпталып жатса, жұмыс беруші оның кінәлі екенін дәлелдейтін нақты фактілер мен құжаттарды ұсынуға міндетті. Мысалы, жұмыскерді ұрлық жасады деп айыптап жұмыстан босатқысы келсе, соттың тиісті шешімі болуы керек. Бұл жағдайда жұмыскердің келтірген залалының мөлшері маңызды емес. Қаржылық жауапкершілік туралы келісім жасалмаған жағдайларда да, егер жұмыскер белгілі бір құндылықтарға тікелей қызмет көрсетсе, мұндай жұмыстан босату негізді болып саналады. Дегенмен, ұжымға сеніп тапсырылған құндылықтардың жетіспеушілігі анықталған жағдайда, ұжым мүшелерінің барлығына сенімсіздік танытуға және олардың нақты кінәсі дәлелденбестен жұмыстан шығаруға жол берілмейді.

6. Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 14)-тармақшасы: «тәрбиелеу функцияларын атқаратын жұмыскердің атқарып отырған қызметімен үйлеспейтін, моральдық нормаларға қайшы қылықтар жасаған жағдайларын қарастырады» [28].

Осы негіз бойынша жұмыстан босатылуға тек тәрбиелік функцияларды атқаратын жұмыскерлер ғана жатады. Оларға мұғалімдер, оқу орындарының педагогтары, кәсіби оқыту мамандары, балалар мекемелерінің тәрбиешілері кіреді. Жұмыстан шығарудың негізі ретінде әдепсіз құқық бұзушылықтар

жұмыста немесе үйде жасалуы мүмкін. Жұмыскердің кез келген нақты әрекетінде әдепсіз теріс қылық белгілерін анықтау құқығы жұмыс берушіге беріледі. Қылмыс ретінде саналатын теріс қылықтар, сондай-ақ кейбір әкімшілік құқық бұзушылықтар адамгершілікке жатпайтын деп қарастырылуы тиіс. Оларға мыналар жатады:

а) басқалардың адамдық қадір-қасиетіне нұқсан келтіретін алкогольдік масаң күйде қоғамдық орындарға келу;

б) көпшілік алдында балағат сөздер айту;

в) адамдарды ұру;

г) жалпы қабылданған мінез-құлық нормаларына қайшы келетін басқа да құқық бұзушылықтар.

Егер мұндай жұмыскердің әдепсіз құқық бұзушылық жасағаны дәлелденсе, онда оның еңбек шартын бұзу заңды деп танылуы қажет.

7. «Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 15)-тармақшасы: жұмыскердің еңбек міндеттерін орындау барысында өзіне белгілі болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын басқа да құпия ақпаратты жария етуін көздейді» [28].

Осы себепті, егер жұмыскерге кәсібі бойынша белгілі болған ақпаратты құпия сақтау міндеті арнайы заңдарда немесе жергілікті нормативтік құқықтық актілерде көзделмеген болса, жұмыскерді жұмыстан шығару тек еңбек шартында көрсетілген жағдайда ғана мүмкін екенін ескеру қажет. Еңбек шартына немесе оған қосымша актіге енгізілген осындай қосымша шартта жұмыскердің қандай мәліметтерді жарияламауға міндетті екендігі нақты көрсетілуі тиіс. Егер жұмыскер өзінің еңбек міндеттерін орындау барысында заңмен қорғалатын құпия ақпаратты білген немесе білуге тиіс болған жағдайда, бұл оның жұмыстан босатылуына негіз болуы мүмкін. Дегенмен, егер жұмыскер қызметтік немесе коммерциялық құпияны құрайтын ақпаратты кездейсоқ білсе, оны осы негізде жұмыстан шығаруға болмайды.

8. «Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 16)-тармақшасы: тәртіптік жазасы бар жұмыскердің еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайта-қайта орындамауы немесе тиісінше орындамауы жағдайларын қарастырады» [28].

Егер жұмыскер өз еңбек міндеттерін кем дегенде бір рет орындамаған болса немесе дәлелді себептерсіз орындамау жағдайы болса, сондай-ақ оған тәртіптік жаза қолданылып, ол өз қателігін түзетпеген жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу заңды болып саналады. Егер жоғарыда аталған жағдайлардың ешқайсысы болмаса, онда жұмыскерді жұмыстан шығару заңсыз болып табылады.

Жұмыскердің еңбек тәртібін дәлелді себептерсіз бірнеше рет бұзуы тәртіптік жазалардың тіркелген фактілерімен, атап айтқанда, оларды қолдану туралы қаулылармен расталуға тиіс. Егер жазалар ресми түрде қолданылмаса, жұмыстан шығару заңды деп саналмайды. Сонымен қатар, қазіргі уақытта екі тәртіптік теріс қылық жеткілікті: біріншісі жұмыстан босатылған күнге дейін алты айдан кешіктірілмей жасалуы тиіс, екіншісі - құқық бұзушыны жұмыстан босату туралы шешім қабылданғанға дейін орын алуы қажет. Ескерте кету қажет,

жұмыскер еңбек шартын бұзу туралы өтініш білдірген жағдайда да, жұмыс беруші оны тәртіптік жазаға тарту құқығын сақтайды. Мұндай жағдайда жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы еңбек қатынастары толығымен тоқтатылмайды және бұл процесс жұмыстан босату туралы хабарламаны алған күннен бастап белгіленген мерзім өткен соң ғана аяқталады.

Сонымен қатар, «Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 65-бабының 3-тармағына сәйкес, ерекше жағдайларды қоспағанда, жұмыскерге қолданылған тәртіптік жаза алты айдан астам уақыт бойы күшін сақтамайды. Егер осы мерзім ішінде жұмыскерге жаңа тәртіптік жаза қолданылмаса, онда ол алдыңғы жазадан автоматты түрде босатылған болып есептеледі» [28]. Сот жұмыскерге қолданылған тәртіптік жаза заңсыз екенін анықтаса, онда бұл туралы жазба жойылып, жұмыскер өз орнына қалпына келтірілуі тиіс. Бір қылмыс үшін жұмыскерге бір ғана тәртіптік жаза қолданылуы мүмкін. Мысалы, жұмыскерді соғуға және оны жұмыстан шығаруға болмайды. Сот жұмыскердің бұрынғы жазаларды негізсіз деп тану туралы талаптарын қойғанына қарамастан, барлық жазалардың тағайындалуының дұрыстығын тексеруге міндетті.

9. «Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 18)-тармақшасы бойынша, егер шынайы құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан немесе басқа жұмысқа ауысудан бас тартуға негіз бола алса, жұмыскердің жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынуы еңбек шартын жасасу немесе басқа жұмысқа ауысу кезінде негіз бола алады» [28].

Бұл құқық бұзушылықты тәртіптік деп санауға болмайды, өйткені ол жұмыскер еңбек қатынастарына түскенге дейін - еңбек шартын жасасу сатысында жүзеге асырылған.

Жұмысқа орналасу барысында талап етілетін құжаттардың тізбесі сәйкес бапта белгіленген. «Еңбек кодексінің 32-бабына сәйкес, жұмысқа қабылдау кезінде қажетті құжаттар қатарына жеке куәлік немесе төлқұжат (он алты жасқа толмаған адамдар үшін туу туралы куәлік, тұруға ықтиярхат немесе азаматтығы жоқ адамның куәлігі (Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдар үшін), білімі туралы құжат, тиісті біліктілікті, дағдыны талап ететін жұмысқа біліктілік, арнайы білім немесе кәсіптік даярлық болуы, еңбек қызметін растайтын құжат (еңбек өтілі бар адамдар үшін), әскери есепке алу құжаты (әскери қызметке міндеттілер үшін және әскери қызметке шақырылуға жататын адамдар үшін), алдын ала медициналық куәландырудан өткені туралы құжат (осы Кодекске және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес осындай куәландырудан өтуге міндетті адамдар үшін), салық төлеушінің тіркеу нөмірі туралы куәліктердің көшірмелері және әлеуметтік жеке код, тұрғылықты жері бойынша тіркелгенін растайтын құжаттың көшірмесі, білім беру, тәрбиелеу, демалыс пен демалысты ұйымдастыру, дене шынықтыру саласында еңбек шартын жасау кезінде соттылығының болуы немесе болмауы туралы анықтама кіреді» [28].

Жиі кездесетін жағдайларға сәйкес, жұмысқа орналасуға өтініш білдірген тұлғалар денсаулық жағдайы туралы жалған медициналық анықтамаларды, ал кейде жалған білім туралы құжаттар мен еңбек кітапшаларын ұсынады. Мұндай

құжаттар немесе көрінеу жалған мәліметтерді ұсыну, кез келген теріс салдарлардың орын алғанына немесе болмағанына қарамастан, жұмыскерді жұмыстан шығаруға негіз болып табылады.

Бұл жағдайда, егер жұмысқер жұмысқа орналасу кезінде берген ақпараты дұрыс болмаса немесе ол жұмысқа қабылдауға кедергі келтіретін жағдайлар анықталса, онда еңбек шарты бұзылуы мүмкін. Егер жұмыс берушінің басшысы немесе оның орынбасары өз міндеттерін орындамағандықтан ұйымға зиян келтірсе, онда олар материалдық жауапкершілікке тартылуы мүмкін. Жұмыс беруші олардың кінәлі екенін және олардың әрекеттері мен ұйымға келтірілген зиян арасында тікелей байланыс бар екенін дәлелдеуге міндетті.

Жұмыскерлердің дәлелді себептермен (жеке басына немесе олардың кінәлі әрекеттеріне байланысты емес себептер бойынша) жұмыстан босатылған кезде заңмен белгілі бір кепілдіктер мен өтемақылар қарастырылған. Мысалы, ұйымның таратылуы жағдайын қоспағанда, егер жұмыскердің келісімімен және оның біліктілігіне сәйкес келетін басқа қолжетімді жұмысқа ауыстыру мүмкіндігі болмаса, жұмыскер өз білімін, біліктілігін, жұмыс тәжірибесін және денсаулық жағдайын ескере отырып, ұйымда бар басқа төмен деңгейдегі бос лауазымға немесе төмен ақы төленетін жұмысқа ауыстырылуы тиіс. Егер мұндай жұмыс орындары болмаса, жұмыскердің жұмыстан шығарылуы осы негіздер бойынша жүзеге асуы мүмкін.

Сонымен қатар, жұмыскерлердің саны немесе штатын қысқарту еңбек өнімділігі мен біліктілігі жоғары жұмыскерлерді сақтап қалудың басымдық құқығын ескере отырып жүзеге асырылуы қажет. Егер еңбек өнімділігі мен біліктілік деңгейі бірдей болса, бұл процесс Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген ережелерге сәйкес жүргізілуі тиіс.

«Көрсетілген кепілдіктер жұмыскерді оның кінәлі әрекеттеріне байланысты негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босату жағдайларына қолданылмайды. Мұндай негіздер қатарына еңбек міндеттерін дәлелді себептерсіз бірнеше рет орындамау (Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармақ 16)-тармақшасы), жұмыскердің еңбек міндеттерін бір рет өрескел бұзуы: жұмысқа келмеуі (жұмыс орнында дәлелді себепсіз төрт сағаттан артық болмауы) жатады. жұмыс күніндегі қатар); жұмыста алкогольдік, есірткілік немесе басқа да токсикалық масаң күйде келу; жұмыскерге еңбек міндеттерін орындауға байланысты белгілі болған заңмен қорғалатын мәліметтерді (мемлекеттік, коммерциялық, лауазымды және т.б.) ашу; соттың заңды күшіне енген үкімімен немесе әкімшілік жаза қолдануға уәкілетті органның қаулысымен белгіленген жұмыс орнында бөтен мүлкін ұрлау (оның ішінде аз мөлшерде) жасау, иемденіп алу, қасақана жою немесе бүлдіру; жұмыскердің еңбекті қорғау талаптарын бұзуы, егер бұл бұзушылық ауыр зардаптарға (өндірістік жазатайым оқиға, апат) әкеп соқтырса немесе осындай зардаптардың туындау қаупін саналы түрде тудырса (Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17) және 18)-тармақшалары)» [28].

Жұмыстан босатудың қосымша негіздері белгіленген. Еңбек кодексінің 52-бабына сәйкес, тәртіптік теріс қылықтар жұмыскерлердің жекелеген санаттары

тарапынан жасалуы мүмкін және олардың еңбек міндеттеріне тән ерекшеліктеріне байланысты жүзеге асырылады.

«ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 17)-тармақшасына сәйкес, жұмыс берушіге жалған құжаттар немесе көрінеу жалған мәліметтер ұсынған жұмыскер еңбек шартын жасағанға дейінгі кезеңде кінәлі әрекетке байланысты жұмыстан босатылуы мүмкін. Бұл негіз жұмыскердің еңбек міндеттерін орындау барысында емес, еңбек шартын жасасу сатысында туындайтын кінәлі мінез-құлықпен байланысты» [28].

«Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзудың негіздері тәртіптік теріс қылықтардың қайталануы немесе бір реттік, бірақ еңбек шартын өрескел бұзу негізінде жіктелуі мүмкін. Еңбек кодексінің 52-бабында жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың бірнеше басқа қосымша негіздері қарастырылған» [28]. Осылайша, жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзу негіздерін жұмыскердің еңбек функциясын орындау сипаты мен ерекшеліктеріне қарай да саралауға болады.

Халықаралық еңбек ұйымының (бұдан әрі ХЕҰ) «Кәсіпкердің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату туралы» №158 Конвенциясы 1982 жылы қабылданып, жұмыскерлердің құқықтарын қорғау саласында маңызды рөл атқарады. Бұл Конвенция жұмыскерлерді негізсіз жұмыстан босатуға жол бермеуге және олардың еңбек құқықтарын қорғауды қамтамасыз етуге бағытталған. Қазақстанның аталған Конвенцияны ратификациялауға дайындығы еңбек заңнамасын халықаралық стандарттарға сәйкестендіруге деген ұмтылыстың дәлелі болып табылады. №158 Конвенцияның негізгі талаптары жұмыстан босатылған жұмыскерлердің құқықтары мен жұмыс берушінің міндеттерін нақты реттейді.

ҚР еңбек қатынастарын дамыту және ұлттық нормаларды Халықаралық еңбек стандарттарымен үйлестіруге бағытталған саясаты - елдің құқықтық және әлеуметтік-экономикалық дамуының маңызды бөлігі. Осы контексте, Қазақстанның «Кәсіпкердің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату туралы» ХЕҰ-ның №158 Конвенциясын ратификациялауға дайындығы - маңызды және өзекті қадам.

Конвенцияны ратификациялаған елдердегі (мысалы, Германия, Франция, Жапония) еңбек нарығының тұрақтылығы мен жұмыскерлердің құқықтық қорғауы жоғары деңгейде екендігі байқалады. Конвенция нормаларын енгізу жұмыссыздық деңгейін төмендету мен жұмыскерлердің кәсіпорындарға адалдығын арттыруға ықпал етеді.

Қазақстанның «Кәсіпкердің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату туралы» ХЕҰ №158 Конвенциясын ратификациялауға дайын болуы - елдің құқықтық және әлеуметтік-экономикалық дамуының ғылыми негізделген, стратегиялық маңызды қадамы. Сондықтан аталған Конвенцияны енгізу тек құқықтық емес, сонымен қатар экономикалық және әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етуге бағытталған маңызды реформа болмақ. Бұл шешім халықаралық стандарттарға сәйкестікті қамтамасыз етіп қана қоймай, әлеуметтік

тұрақтылық пен еңбек нарығының тиімділігін арттыруға да ықпал етеді.

Қазақстан Республикасы халықаралық құқықтың қағидаттары мен нормаларын құрметтейді, ХЕҰ мүшесі болып табылады. Өз кезегінде ХЕҰ өзінің негізгі міндетін саяси консультациялар, зерттеулер және төрт негізгі стратегиялық мақсат шеңберінде бастамалар ұсыну арқылы әлеуметтік әділеттілік қағидатын таратудан көреді: еңбек саласындағы іргелі құқықтарды іске асыру; жұмыспен қамту және табыс алу мүмкіндіктерін кеңейту; әлеуметтік қорғау жүйелерін жетілдіру; әлеуметтік диалогты нығайту.

Қарастырылып отырған мәселе бойынша заңнаманы талдау нәтижесінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздерінің тізбесін бекіту еңбек құқығының маңызды заңды кепілдіктерінің бірі болып табылады. Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) №158 «Жұмыс берушілердің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату туралы» Конвенциясына сәйкес, егер еңбек қатынастарының тоқтатылуы жұмыскердің кәсіби қабілеттері мен мінез-құлқына немесе кәсіпорынның өндірістік қажеттіліктеріне негізделмесе, онда мұндай тоқтату заңды түрде орын алуы мүмкін емес. Жұмыскер жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылған жағдайда, ол материалдық тұрғыда ғана емес, іс жүргізу аспектісінде де қорғалмаған күйде болады, себебі өз ұстанымын қорғау үшін қажетті дәлелдерді жинап, ұсыну мүмкіндігі шектеулі. Осыған байланысты, жұмыскерге қосымша кепілдіктер ұсынған («демократиялық әлеуметтік-құқықтық мемлекет құруда маңызды рөл, ... Бұл ..... кепілдік беруді, ...талап етеді» [92, 16 б.], деген А.К. Құсайынов пен Е.Н. Нұрғалиеваның пікірлерін басшылыққа аламыз), олардың ішіндегі ең маңыздысы - жұмыс берушіге жұмыстан босатудың заңдылығын дәлелдеу міндетін жүктеу.

Жұмыскердің кінәлі іс-әрекеттері салдарынан жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу негіздерін қарастыру және оларды көрсетілген критерийлер негізінде саралау тек теориялық қана емес, сонымен қатар практикалық қызығушылық тудырады, осыған байланысты осы негіздерді реттейтін нормалар одан әрі жетілдіруді талап етеді. Бұл еңбек қатынастарына қатысушылардың мінез-құлқын модельдеу сыни жағдайлардың басталуын күтуден немесе болжаудан көп бұрын басталуы керек дегеннен шығады. Конвенция экономикалық, құрылымдық және онымен ұқсас себептер бойынша еңбек қатынастарын тоқтатуға қатысты қосымша ережелерді қамтиды. Егер жұмыс беруші еңбек қатынастарын тоқтатуды, мысалы, экономикалық себептермен, жоспарласа, ол бұл туралы тиісті ақпаратты, оның ішінде тоқтату себептері, әсер етуі мүмкін жұмыскерлердің саны мен санаты, сондай-ақ тоқтату мерзімі туралы мәліметтерді жедел түрде ұсынуға міндетті.

Еңбек қатынастарын дамыту және ұлттық нормаларды Халықаралық еңбек стандарттарымен үйлестіруге ұмтылу контексінде Қазақстан «Кәсіпкердің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату туралы» ХЕҰ № 158 Конвенциясын ратификациялауға дайын екендігін көрсетеді. Бұл қадам елдің құқықтық және әлеуметтік-экономикалық дамуының ғылыми негізделген логикасын көрсететін бірнеше факторларға байланысты:

1. № 158 конвенцияны ратификациялау Қазақстанға жалпыға бірдей қабылданған халықаралық қағидаттарды өзінің еңбек заңнамасына біріктіруге және еңбек қатынастарын тоқтатудың әділ және ашық рәсіміне кепілдік беретін құқықтық базаны қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

2. Қазақстанның құқықтық жүйесінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан шығарудың нақты критерийлері мен рәсімдерін бекіту сот дауларының тәуекелдерін азайтуға ықпал етеді, жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің құқық қолданудың болжамдылығына деген сенімін арттырады, сондай-ақ әлеуметтік диалогтың сапасын жақсартады.

3. № 158 Конвенцияның ережелерін енгізу еңбек шарты тараптары арасындағы неғұрлым теңгерімді қатынастарды дамытуға, жұмыс берушілердің жауапты кадр саясатын ынталандыруға, сондай-ақ жұмыспен қамту саласындағы әлеуметтік әріптестік пен сенімді нығайта отырып, жұмыскерлерді қорғау деңгейін арттыруға мүмкіндік береді.

4. Құқықтық сенімділік пен халықаралық стандарттарға сәйкестіктің жоғары дәрежесі инвестициялық тартымдылықты ынталандырады, іскерлік ахуалды жақсартады, сондай-ақ тұрақты, болжамды және әлеуметтік бағдарланған еңбек нарығын қалыптастыруға ықпал етеді.

Осылайша, Қазақстанның ХЕҰ-ның № 158 Конвенциясын ратификациялауға дайындығы ұлттық еңбек қатынастарын жетілдіруге, құқықтық базаны нығайтуға және экономиканың әлеуметтік-жауапты дамуы үшін қолайлы жағдайлар жасауға стратегиялық ұмтылудан туындады.

Қазақстандағы әлеуметтік-құқықтық және институционалдық жағдайларды талдау ел «Кәсіпкердің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату туралы» Халықаралық еңбек ұйымының № 158 Конвенциясын ратификациялауға қабілетті еңбек заңнамасы мен құқық қолдану практикасының жетілу деңгейіне қол жеткізгенін куәландырады. Бұл қорытынды талдаудың бірнеше негізгі бағыттарына негізделген:

1. Қазақстанның еңбек заңнамасы мемлекеттің жұмыскерлерді жұмыстан шығару мәселелерін неғұрлым егжей-тегжейлі регламенттеуге ұмтылысын көрсетеді. Атап айтқанда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу үшін нақты құқықтық негіздер көзделген, еңбек қатынастарының екі тарапының мүдделерін қорғауды қамтамасыз ететін кепілдіктер белгіленген, сондай-ақ жеке еңбек дауларын шешу рәсімдері ҚР ЕК-нің 159, 160-баптарда көрсетілген. Бұл нормалар еңбек қатынастарын тоқтату үшін әділ және болжамды негіздерді белгілейтін № 158 Конвенцияның қағидаттарына сәйкес базисті қалыптастыруда.

2. Қазақстан ХЕҰ мүшесі болып табылады және жұмыспен қамту, еңбекті қорғау және кемсітушілікке жол бермеу саласындағы стандарттарды қалыптастыратын бірқатар негізгі конвенцияларды ратификациялады. Еңбек заңнамасын халықаралық нормалармен үйлестіруге қабылданған курс Қазақстанның жаңа халықаралық танылған құралдарды енгізуге институционалдық және саяси дайындығын көрсетеді.

3. Қазақстандағы ұлттық сот практикасы мен келісу комиссияларының

жүйесі еңбек дауларын шешу кезінде ашықтық пен болжамдылықты арттыру бағытында жұмыс істеп жатыр. Жұмыстан шығарудың белгіленген рәсімдерін сақтауға, жұмыскерлердің құқықтарын бұзғаны үшін жұмыс берушілерді жауапкершілікке тартуға, сондай-ақ әділеттілік қағидаттарын дәйекті қолдануға ерекше назар аударылады. Мұндай институционалдық жағдайлар еңбек қатынастарын тоқтатудың еріктілігі мен негізсіздігін барынша азайтуға арналған № 158 Конвенцияның ережелерін тиімді имплементациялау үшін алғышарттар жасайды.

4. Қазақстандағы әлеуметтік әріптестік институты (үш жақты комиссиялар, салалық келісімдер, ұжымдық-шарттық қатынастар) еңбек қатынастарын тоқтатудың құқықтық тәсілдерін қалыптастыру кезінде жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің мүдделерін есепке алуға ықпал ете отырып, нығайтылады. Кәсіподақтардың рөлін күшейту, даулар мен медиацияны бейбіт реттеу тетіктерін дамыту еңбек қатынастарының жанжалды әлеуетін төмендете отырып, № 158 Конвенцияның қағидаттарын практикада қолдануға мүмкіндік береді.

5. Инвестициялар үшін жаһандық бәсекелестік жағдайында Қазақстан кәсіпкерлер мен жұмыскерлер үшін болжамды, ашық және әділ құқықтық ортаны қалыптастыруға мүдделі. № 158 конвенцияны ратификациялау ұлттық еңбек құқығы жүйесіне деген сенімді нығайтады, өйткені халықаралық инвесторлар мен трансұлттық компаниялар дәстүрлі түрде жергілікті тәжірибелердің халықаралық стандарттарға сәйкестігіне ерекше назар аударады, бұл өз кезегінде тұрақты экономикалық өсуге және еңбек нарығының дамуына ықпал етеді.

Осылайша, қазақстандық әлеуметтік-құқықтық жағдайларды, еңбек заңнамасының эволюциясын және еңбек қатынастарын реттеудің институционалдық тетіктерінің қалыптасуын талдау елдің ХЕҰ № 158 Конвенциясын табысты ратификациялау және тиімді имплементациялау үшін қажетті алғышарттарға ие екенін көрсетеді, бұл еңбек қатынастарының құқықтық негізін нығайтуға, олардың болжамдылығы мен әділдігін арттыруға, сондай-ақ тараптардың мүдделерін теңестіруге мүмкіндік береді, тұрақты және жұмыспен қамтуды реттеудің әлеуметтік жауапты моделі.

Қорыта келе, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу мәселесі еңбек құқығы ғылымындағы маңызды және өзекті тақырыптардың бірі болып табылады. Бұл тақырыптың өзектілігі, ең алдымен, еңбек қатынастарын тоқтату процесінің күрделілігімен және заң шығарушының белгілеген көптеген талаптардың орындалуымен байланысты. Сонымен қатар, жұмыскер еңбек шартында әлсіз позицияда болып, жұмыс беруші тарапынан еңбек шартын бұзу талаптарын теріс пайдаланудың жиі орын алуы да бұл мәселенің маңыздылығын көрсетеді.

Осыған орай, жұмыскердің кінәлі әрекетінен жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу кезінде жұмыстан шығару рәсімдерін жүзеге асыруда жұмыскерлердің құқықтары қорғаусыз сипатқа ие болады, демек, жұмыскерлерге кепілдіктер аясын кеңейту үшін халықаралық құжаттарды

елімізде ратификациялау қажеттілігі туындауда. Сонымен, Халықаралық еңбек ұйымының «Кәсіпкердің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату туралы» (1982 ж.) №158 Конвенциясын Қазақстанның ратификациялауға дайын екендігін сипаттайды. Бұл Конвенция жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылған жұмыскерлер үшін бірқатар кепілдіктерді қамтамасыз етеді. Конвенцияны ратификациялаған мемлекеттерге ұлттық тәжірибелер мен еңбек қатынастарын реттеу тәсілдеріндегі ерекшеліктерді ескере отырып, оның ережелерін жүзеге асырудың әртүрлі әдістері арасында таңдау жасау мүмкіндігін береді. ХЕҰ мүшесі ретінде Қазақстан осы ұйымның Жарғысына сәйкес №158 Конвенциясының және ХЕҰ-ның «Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату туралы» №166 Ұсынымының қағидаттарын жүзеге асыруға міндетті, бұл өз кезегінде жұмыскерлердің негізгі құқықтарын қорғауды қамтамасыз етуге бағытталған. Алайда, Қазақстанның еңбек заңнамасындағы жалпы ережелер Конвенцияның талаптарына қайшы келмейді, әрі оның ратификациясы жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзуды құқықтық реттеуді жақсартуға, сондай-ақ жұмыскерлердің құқықтарын қорғауды нығайтуға ықпал ете алады.

2 ЖҰМЫСКЕРДІҢ КІНӘЛІ ӘРЕКЕТТЕРІНЕ (ТӘРТІПТІК ТЕРІС ҚЫЛЫҚТАРЫ) БАЙЛАНЫСТЫ ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ БАСТАМАСЫ БОЙЫНША ЕҢБЕК ШАРТЫН БҰЗУ ТӘРТІБІ МЕН ТӘРТІПТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК МӘСЕЛЕЛЕРІ

2.1 Жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне (тәртіптік теріс қылығына) байланысты еңбек шартын бұзу және тәртіптік жауапкершіліктің қағидаттары

Қазақстанның еңбек заңнамасында шешуді қажет ететін бірқатар парадокстар мен мәселелер байқалады. Еңбек қатынастарын реттеу және заңнаманың сақталуын қамтамасыз етуде, кінәлі жұмыскерлерге жауапкершілік қолдану негізгі мәселені құрайды. Қазіргі қазақстандық еңбек заңнамасында парадоксалды жағдай қалыптасқан: жұмыс берушілердің мүдделерін белсенді түрде ілгерілету нәтижесінде жұмыскерлер еңбек қатынастары жүйесінде осал тарапқа айналды. Қолданыстағы құқықтық нормаларға сәйкес, жұмыскерлер тәртіптік, материалдық, әкімшілік және қылмыстық жауапкершіліктің барлық түрін көтеруге міндетті. Бұл олардың еңбек қатынастары шеңберінде төрт түрлі қысымға ұшырау мүмкіндігін арттырады.

Тәртіптік жауапкершілік институты еңбек құқығының маңызды құрамдас бөлігі болып табылады және оның дамуы, қолдану механизмдері мен тетіктері, сондай-ақ экономикалық кооперация мен еңбек қатынастарын реттеу тәсілдерімен тығыз байланысты қарастырылады. Еңбек құқығының іргелі институттары мен үлгілік нормалары негізінде тәртіптік қатынастарды реттеудің бірыңғай тәсілдерін қалыптастыруға деген қызығушылық айтарлықтай артып келеді. Бұл жағдай тәртіптік жауапкершілікті қолдануда еңбек құқықтық жүйелерінің үйлесімділігін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Қазіргі кезеңде тәртіптік жауапкершілік институтын, соның ішінде тәртіптік жазалау шараларын реформалау қажеттілігі өзекті мәселеге айналып отыр.

Қазақстан Республикасында нарықтық экономиканың одан әрі дамуы еңбек шарты тараптарының жауапкершілік тетіктерін жетілдіру қажеттілігін объективті түрде айқындайды. Осыған байланысты жалдамалы еңбек саласындағы жауапкершілікті құқықтық реттеу мәселесі ғылыми зерттеулердің өзекті тақырыбына айналуда. Бұл саладағы зерттеулер еңбек құқығы ғалымдарының аталған құқықтық категорияны түсіндіруде әртүрлі тәсілдер мен көзқарастарды ұстанатынын көрсетеді.

Еңбек құқығындағы жауапкершіліктің басқа түрдегі құқықтық жауапкершілікпен байланысы еңбек құқығы теориясындағы ең күрделі мәселелердің бірі болып табылады. Әр түрлі құқықтық институттардың ұқсастығы олардың ерекшеліктерінде емес, қызметтерінде көрінеді. Сондықтан, олардың арасындағы ортақ белгілерді іздестіруден гөрі, әрбір институттың өзіндік ерекшеліктерін анықтау маңызды. Осыған байланысты, еңбек құқығындағы жауапкершіліктің қызметі мен құқықтың жалпы қызметінің арасындағы байланысты реттеушілік, алдын алу, жазалау және қалпына келтіру сияқты функциялар арқылы анықтау қажет. Осылайша, еңбек құқығы

саласындағы институт ретінде, еңбек шарты тараптарының жауапкершілігін реттейтін құқықтық нормалар жүйесі біртектес қоғамдық қатынастарды реттеудің маңызды құралы болып табылады.

ҚР Еңбек кодексінің мазмұнында еңбек-құқықтық жауапкершілік институтының ресми түрде бекітілуіне қатысты жағдай біршама күрделі болып табылады. Аталған институтқа қатысты ережелер Кодекстің әртүрлі тарауларына бөлініп орналастырылған, бұл құқықтық институттың мазмұны мен оның нысаны арасындағы үйлесімділіктің болмауын көрсетеді. Мәселен, егер еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілік нормалары ҚР ЕК-нің 10-тарауында реттелсе, онда тәртіптік жауапкершілік нормалары «Еңбек тәртібі» - деп аталатын тарауда қамтылған [28]. Мұндай құрылымдық бытыраңқылық құқықтық реттеудің жүйелілігі мен логикасын әлсіретеді.

А. Ахметов, Г. Ахметова пікірі бойынша, «еңбек тәртібін бұзу - бұл жұмыскердің жеке еңбек шартында көзделген міндеттерді кінәлі, құқыққа қайшы орындамауы немесе тиісті дәрежеде орындамауы. Яғни, тәртіптік жауапкершілікке тартудың негізі болып еңбек тәртібін бұзу - тәртіптік құқық бұзушылық табылады және тәртіптік жауапкершілікке нақты бір тәртіптік құқық бұзушылықты жасаған нақты бір жұмыскер тартылады. Көріп отырғанымыздай, тәртіптік жауапкершілік еңбек үрдісі барысындағы құқыққа қайшы әрекет үшін белгіленетін заңды жауапкершіліктің бір түрі. Тәртіптік жауапкершілікпен қатар жауапкершіліктің қылмыстық, әкімшілік, азаматтық-құқықтық және материалдық сияқты түрлері де болады. Жауапкершіліктің бұл түрлерінің әрқайсысы өзіндік заңнамамен реттеледі және өзінің ерекше жазалау шаралары және оларды қолдану тәртібі болады» [42, б. 166-169].

«ҚР Еңбек кодексінің аталған бөліміндегі аталған бөліміндегі 63-66 баптарды талдау барысында, бір ғана 63-бабы еңбек тәртіптемесі мен еңбек тәртібі мәселелерді қамтитынын атап өту қажет» [28]. Ал қалған баптарда жұмыскердің тәртіптік жауапкершілігіне қатысты нормалар қарастырылады. Осыған орай, зерттеу аясында тәртіптік жауапкершілік ұғымын нақтылау қажеттілігі туындайды.

«Тәртіптік жауапкершілікке тарту құқығы жұмыс берушіге және оның әкімшілігіне тиесілі. Еңбек заңнамасында жұмыскерлердің тәртіптік жауаптылығының екі түрі көзделген: жалпы және арнайы жауапкершілік. Жалпы тәртіптік жауапкершілік ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен, еңбек заңнамасымен көзделеді. Бұл жауапкершілік арнайы тәртіптік жауапкершілік таралатын жұмыскерлерді есептемегенде, барлық жұмыскерлерге қатысты қолданылуы мүмкін. Арнайы тәртіптік жауапкершілік заңнамада немесе ведомстволық актілерде жекелген жұмыскерлер санатына қатысты белгіленеді» [42, б. 215].

«Тәртіптік жауапкершілік - еңбек тәртібін бұзушыға құқықтық ықпал ету шарасы болып табылады. Ал, еңбек тәртібі дегеніміз - жұмыс беруші мен жұмыскерлердің ҚР-ның нормативтік-құқықтық актілерінде, сондай-ақ келісім-дерде, еңбек, ұжымды шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде, құрылтай құжаттарында белгіленген міндеттемелерді тиісінше орындауы. Тәртіптік

жауапкершілік тәртіптік жаза қолданудан көрініс табады. Жұмыскердің өзіне жүктелген міндеттерін орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны тәртіптік жазаға әкеп соғады. Тәртіптік жаза - бұл тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыс берушінің жұмыскерге қолданатын тәртіптік әсер ету шарасы. Тәртіптік жауапкершілікке еңбек тәртібін бұзған жағдайда (себепсіз жұмысқа келмеу, еңбектік міндеттерді орындамау немесе тиісінше орындамау) еңбек шартымен жұмыс істеп жүрген жұмыскер тартылады» [107].

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы бойынша жұмыскерлердің кінәлі әрекеттері мен жауапкершілігін қарастыруда жан-жақты анализ жасау маңызды. Еңбек тәртібін бұзған жағдайда, жұмыскер әкімшілік жауапкершілікке тартылуы мүмкін. Мысалы, жұмыс орнында алкогольдік ішімдіктерді тұтыну немесе еңбек уақытын бұзатын әрекеттер жасау. Жұмыс орнында қауіпсіздік нормаларын бұзу еңбек қауіпсіздігі туралы заңнамаға сәйкес, жұмыскерлер жұмыс орнында қауіпсіздік шараларын сақтау міндетті. Егер жұмыскер қауіпсіздік ережелерін бұзса, ол өзі мен басқа адамдарға қауіп төндіруі мүмкін.

Тәртіптік жауапкершілік түрлерінің салалық тиістілігін анықтау кезінде заң ғылымында бірыңғай шешім жоқ. Жауапкершілікті құқық салаларына байланысты түрлерге бөлу жиі кездеседі. Бірақ, өздеріңіз білетіндей, құқық салаларына қарағанда жауапкершіліктің түрлері аз. Норма шығарушы органдар үшін заңнаманы жетілдіру процесінде жауапкершілікті жіктеудің маңызы зор [108, б. 3-18].

Еңбекті және жұмыскерлердің еңбек қызметін қоғамдық ұйымдастыру саласындағы заңды мінез-құлық ынталандырудың әртүрлі түрлерін қолдану арқылы қамтамасыз етіледі. Еңбек тәртібін бұзуға жол берген жұмыскерлердің құқыққа қарсы мінез-құлқына қарсы күрес құралдарының бірі оларды тәртіптік жауапкершілікке тарту түріндегі құқықтық шаралар болуы мүмкін. Демек, осы тұста Н. Абросимова атап өткендей, «жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тарту жұмыс берушінің міндеті емес, құқығы болып табылады, сондықтан оны пайдалану немесе пайдаланбау жұмыс берушінің өзіне байланысты. Алайда, жұмыс беруші өзіне берілген құқықты пайдаланған кезде Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және өзге де заңдарында белгіленген нормаларды басшылыққа алуы тиіс» [109].

ҚР Еңбек кодексі келесі ұстанымды көрсетеді: тәртіптік жауапкершілік еңбек құқықтық қатынастары аясында қалдырылады, ал материалдық жауапкершілік еңбекке тікелей байланысты қатынастарға жіктеледі. Бұл қатынастарға материалдық жауапкершілікті жатқызуға жеткілікті негіздер жоқ сияқты, бірақ олар еңбек қатынастарына тікелей қатысты деп көрсетілген.

Сонымен қатар, «жұмыс берушінің жұмыскерді бір құқық бұзушылық үшін бір мезгілде тәртіптік және материалдық жауапкершілікке тарту мүмкіндігі заңнамада шектелмегенін атап өткен жөн. Бұл екі жауапкершілік түрінің мақсаты әртүрлі: тәртіптік жаза құқық бұзушылықтың алдын алу және оның жолын кесу үшін қолданылса, ал материалдық жауапкершілік жұмыс берушіге келтірілген залалды, оның ішінде құқық бұзушылық нәтижесінде туындаған зиянды өтеуді қамтамасыз етуге бағытталған» [110].

Тәртіптік жауапкершілік еңбек тәртібімен тығыз байланысты. Еңбек пәні әртүрлі ғылымдардың: психология, әлеуметтану, экономика және басқа да бірқатар ғылымдардың зерттеу пәні болып табылады. Еңбек құқығы саласындағы зерттеулерде еңбек тәртібі еңбек құқығының негізгі принциптерінің бірі ретінде қарастырылады, «еңбек тәртібін еңбек құқығының бір бөліміне дейін төмендетуге болмайды: ол еңбек құқығының бүкіл жүйесінің жетекші қағидасы» [111]. Бұл еңбек қатынастарын реттейтін барлық нормалардың мазмұны мен құрылымын, жұмыскерлердің жалпы еңбек процесінде біркелкі тәртіпті, оның ішінде жұмыс уақыты мен демалыс уақытын, еңбекке ақы төлеуді реттейтін нормаларды сақтауы мағынасында анықтайды.

Еңбек құқығы ғылымында, осылайша, «еңбек тәртібі» категориясы төрт негізгі аспектіден көрініс табады: 1) еңбек құқығының негізгі принциптерінің бірі ретінде; 2) еңбек құқықтық қатынасының немесе субъективті мағынадағы еңбек тәртібінің элементі ретінде; 3) еңбек құқығының немесе еңбек тәртібінің объективті мағынадағы ерекше бөлігінің институты ретінде; 4) еңбек процесіне қатысушылардың нақты мінез-құлқы ретінде.

Еңбек тәртібінің құқықтық категория ретіндегі маңызы мынандай: біріншіден, ол жеке жұмыскердің және тұтастай алғанда өндіріс жағдайында бүкіл ұжымның жоғары сапалы еңбек нәтижелеріне қол жеткізуге ықпал етеді; екіншіден, өндірістің жалпы тиімділігі мен әрбір жұмыскердің еңбек өнімділігін арттыруға септігін тигізеді; үшіншіден, жұмыс кезінде денсаулықты сақтауға мүмкіндік жасайды.

Көптеген авторлар еңбек тәртібін субъективті мағынада міндеттеме ретінде немесе еңбек қатынастары субъектілерінің міндеттерінің жиынтығы ретінде түсіндіреді. Еңбек тәртібі еңбек құқықтық қатынасының маңызды элементі болып табылады. Тәртіпті сақтау міндеттемесінің құқықтық құрылымы үш элементтен тұрады: біріншіден, жұмыскердің өндірістік нәтижеге жету үшін нақты міндеттер кешенін орындауға жеке күш-жігерін шоғырландыруға жалпы міндеттілігі; екіншіден, жұмыскердің өз еңбек қызметін өндіріс процесінің басқа қатысушыларының өздері үшін көзделген құқықтар мен міндеттер шегінде олардың қызметімен үйлестіру міндеті; үшіншіден, жұмыскердің өз қызметінде әкімшіліктің бұйрықтарына бағыну міндеттері [112, б. 321].

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 21-бабына сәйкес, «жұмыскерлер өздеріне жүктелген міндеттерді адал атқаруға, ішкі еңбек тәртібін, еңбек тәртібін сақтау талаптарын орындауға, еңбекті қорғау және қауіпсіздік ережелерін қатаң сақтауға, сондай-ақ жұмыс беруші мен басқа жұмыскерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға міндетті» [28].

Еңбек тәртібі - бұл еңбек қатынастары шеңберінде құқықтық қатынастарға қатысушылардың өздеріне тиесілі субъективті құқықтары мен міндеттерін толыққанды жүзеге асыру арқылы еңбек процесіне қатысушылардың заңды мінез-құлқын қамтамасыз ету жүйесі. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі еңбек тәртібін, барлық жұмыскерлердің заңдарда, ұжымдық шарттарда, келісімдерде, нормативтік құқықтық актілерде және еңбек шарттарында белгіленген мінез-құлық ережелерін бұлжытпай сақтау міндеті ретінде

айқындайды. Мұндай тәртіп еңбек қатынастарының тиімділігін арттыруға және еңбек заңнамасының сақталуын қамтамасыз етуге бағытталған.

Қазіргі еңбек құқығының теориясында еңбек тәртібін қамтамасыз ету және нығайту әдістері туралы ортақ пікір жоқ. Ғалымдардың көпшілігі төрт әдіске ерекше тоқталады: «1) жұмыс берушінің қалыпты жұмыс үшін қажетті ұйымдық-экономикалық жағдайларды жасауы; 2) еңбекке саналы қатынас әдісі; 3) жұмыскерлерді сендіру, тәрбиелеу, көтермелеу әдісі; 4) мәжбүрлеу әдісі» [113].

Еңбек процесіндегі мәжбүрлеу - бұл жұмыскердің еркіне қарсы әрекет етуге мәжбүрлеу. Әдетте, мәжбүрлеу сендірумен қатар жүреді және жұмыс берушінің өз билігін артық пайдалануы болып табылады. Мәжбүрлеуді қолдану үшін қатаң негіздер болуы қажет, мысалы, жұмыскер еңбек тәртібін бұзған жағдайда ғана мүмкін. Мәжбүрлеу шарасы жұмыскердің қылмысының ауырлығына және оның салдарына қарай қолданылуы тиіс. Мәжбүрлеудің негізгі мақсаты – еңбек тәртібін қалпына келтіру.

Еңбек кодексіне сәйкес, ескерту, сөгіс немесе қатаң сөгіс түріндегі тәртіптік жаза қолдану кезінде еңбек тәртібін бұзғаны үшін кінәлі жұмыскер бұйрықтың шығарылу фактісіне, оның жария сипатына байланысты көпшілік алдында сынға ұшырады. Жұмыскерді еңбек тәртібін бұзушы деп танып, кінәлі құқық бұзушылықты растады. ҚР ЕК-нің 64-бабына сәйкес жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан шығаруға құқылы. Көрсетілген мерзімде тәртіптік жазасы бар жұмыскерге көтермелеу шараларын қолдану мүмкін болмады. Еңбек тәртібін бір рет өрескел бұзғаны үшін жұмыскер еңбек заңнамасында белгіленген тиісті негіздер бойынша жұмыстан босатылуы мүмкін.

Еңбек тәртібін бұзу жұмыскерге тәртіптік жаза түріндегі құқықтық жауапкершілік жүктелуіне, яғни тәртіптік жауапкершілікке тартылуына негіз болып табылады. Тәртіптік жауапкершілік еңбек заңнамасында құқықтық жауапкершіліктің ерекше түрі ретінде бекітілген және негізінен екі аспектіде қарастырылады. Біріншіден, тәртіптік жауапкершілік - еңбек қатынастары саласындағы құқық бұзушылықтарды болдырмау мен реттеуге бағытталған құқықтық механизм. Ол еңбек тәртібін сақтау, құқық бұзушыларды жазалау және осындай бұзушылықтардың алдын алу мақсатында жүзеге асырылады.

Екінші аспект нақты жұмыскердің еңбек міндеттерін орындамауы немесе тиісінше орындамауының салдарларын, сондай-ақ еңбек тәртібін бұзушыға жаза қолдану және оларды орындаудан тұрады [114, б. 63-80].

Еңбек тәртібін бұзу деп жұмыскердің өз еңбек міндеттерін заңсыз және кінәлі түрде орындамауын түсінуге болады. Еңбек тәртібін қамтамасыз ету адал еңбекке ынталандыру мен көтермелеу әдістерін қолдану арқылы жүзеге асырылады, сондай-ақ мәжбүрлеу шаралары, оның ішінде еңбек тәртібін бұзған тұлғаларды тәртіптік жауапкершілікке тарту әдістері арқылы іске асырылады. Мәжбүрлеу шараларының басты мақсаты - құқық бұзушылықтардың алдын алу. Сонымен қатар, тәртіптік жазаларды қолдану мүмкіндігінің өзі жұмыскердің еңбек тәртібін ерікті түрде сақтау әдетін қалыптастырудың тиімді құралы ретінде қарастырылады.

Еңбек тәртібін құқықтық реттеу мәселесінде оның негізгі қағидаттарын бөліп қарастыру ерекше маңызды. Мысалы, тәртіптік жауапкершілік қағидаттарын айқындаумен қатар, жауапкершіліктің осы түрінің объективті негізін анықтайтын олардың өзара байланыстары негізделген тәсілмен көрсетілуі қажет. Құқықтық қағидаттарды ескере отырып, еңбек қатынастарына қатысушылар заңмен жүктелген міндеттемелерді мүлтіксіз орындауға міндетті екені атап өтіледі. Мәжбүрлеу процесінде жұмыс беруші өз еңбек құқықтары мен міндеттерін толық әрі тиімді орындауды қамтамасыз етіп, сонымен қатар жұмыскердің еңбек құқықтарын жүзеге асыруына жағдай жасауы тиіс. Бұдан бөлек, жұмыс беруші жұмыскерден өз құқықтары мен міндеттерін тиісінше орындауды талап етуге міндетті. Бұл жағдайда жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен кепілдіктерін қамтамасыз ететін заң нормаларынан ауытқуға жол берілмейді. Егер жұмыскер еңбек міндеттерін бұзса (яғни тәртіптік теріс қылық жасаса), жұмыс беруші оны тәртіптік жауапкершілікке тартуға құқылы. Әділдік қағидаты тұрғысынан, осы теріс қылықтың барлық мән-жайлары және жұмыскердің оған деген көзқарасы тәртіптік теріс қылықтың ауырлығына, нақты жағдайға, жұмыскердің жеке ерекшеліктеріне және оның жұмыс тәжірибесіне сәйкес айқындалып, тәртіптік жазаны қолдану туралы құқықтық норманың әділ және дұрыс қолданылуын қамтамасыз етуі қажет. Осылайша, құқық қолдану процесінің әрбір кезеңінде заңдылық пен әділдік принциптері өзара үйлесімді түрде талап етіледі [115].

Дегенмен, бұл олардың бірдей екенін білдірмейді. Олардың сәйкес келмеуі мен өзара байланысы, «еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің кейбір негізгі принциптерінің мысалында көрінеді, мұнда олар халықаралық құқықтың жалпыға танылған қағидаттары мен нормаларымен қатар көрінеді (Еңбек кодексінің 8-бабы)» [28].

«Қазақстан Республикасының Конституциясы заң мен сот алдында барлығының теңдігі қағидасын бекітеді (14-бап)» [75]. Отандық конституциялық құқық ғылымының өкілдері заң үстемдігінің жұмыс істеуі құқықтық теңсіздіктің барлық нысандарын сақтауды және үнемі өндіруді жоққа шығаратынын, сондай-ақ әлеуметтік әділеттілік принциптерін дәйекті түрде жүзеге асыруды көздейтінін атап өткен. Сонымен қатар, әлеуметтік әділеттілік адамның құқықтарын қамтамасыз ету ретінде түсіндірілген. Мәжбүрлеу мен жауапкершілікке қатысты қатынастарда әділеттілік құқық бұзушылық пен жазалау шарасының өзара сәйкестігімен өлшенеді. Осылайша, құқықтық мемлекетте әділеттілік принципі нормативтік бекіту арқылы қоғамдық қатынастардың барлық салаларына енгізілуі тиіс.

Тәртіптік жауапкершіліктің келесі негізгі белгілерін (қағидаларын) анықтады: «заңдылық, құқықтық кепілдіктер, негізділік, әділдік [116, б. 282-285]. Бұл ретте ол негізділік пен әділдік принципі жасалған құқық бұзушылықтың ауырлығына, оның жасалған жағдайларына, жұмыскердің бұрынғы жұмысы мен мінез-құлқына, оның жұмысқа деген көзқарасына, тәртіптік жазалау шараларын таңдау кезінде қатаң дараландыруды болжайды деп есептеді» [116, б. 282-285].

Жұмыс беруші сотқа жүгінген жағдайда, тек жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасағанын дәлелдеу жеткіліксіз. Құқық бұзушылықтың ауырлық дәрежесін, жасалған әрекеттің мән-жайларын, сондай-ақ жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасағанын растайтын дәлелдерді ұсыну қажет. Бұдан бөлек, жұмыскердің бұрынғы мінез-құлқы мен еңбекке деген көзқарасы да назарға алынуға тиіс. Бұл талаптар тәртіптік жауапкершіліктің негізгі қағидаттары ретінде қарастырылады. Жұмыскер өз құқықтарын басқа мақсаттарда қолдана алса да, оның еңбек міндеттерін орындамауы немесе тиісті деңгейде орындамауы жұмыс беруші үшін теріс салдарға әкелуі мүмкін.

«Жұмыскер мен жұмыс беруші міндеттерді бірдей орындауы ерекше маңызды екені анық. Осыған байланысты, басқа адамдардың құқықтары мен бостандықтарын құрметтеудің жалпы құқықтық қағидатының реттеуші рөліне жүгінген жөн, ол негізгі құқықтарға ие болу идеясымен және тиісінше, құқықтарды бұзуға тыйым салумен тығыз байланысты» [117, б. 87-90]. Оның көзқарасы бойынша, бұл қағида «еңбек құқығының салалық принципінде еңбек қатынастары тараптарының өздері жасаған еңбек шартының талаптарын сақтауға бағытталған міндеттері туралы, соның ішінде жұмыс берушінің жұмыскерлерден олардың еңбек міндеттерін орындауды және жұмыс берушінің мүлкіне ұқыпты қарауды талап ету құқығы, сондай-ақ жұмыскерлердің жұмыс берушіден оның міндеттерін сақтауды талап ету, жұмыскерлерге және еңбек заңнамасына және еңбек құқығы нормаларын қамтитын өзге де актілерге қатысты құқығы бұзылады» [117, б. 87-90].

Бұл салалық принцип жұмыскердің еңбек шартымен жүктелген міндеттерін орындауға бағытталған адал мінез-құлқында ерекше маңызға ие. Ғалымдардың пікірінше, бұл принцип заң шығару және құқық қорғау қызметі саласында жұмыс беруші тарапынан басым болуы тиіс. Аталған қағида еңбек қатынастары субъектілерінің тиісті мінез-құлқын қалыптастыруға, құқықты теріс пайдаланудың кез келген түрін болдырмауға және құқықтық қатынастардың екінші тарапына зиян келтірмеуге негізделген сенім деңгейін қамтамасыз етуді көздейді. Сонымен қатар, бұл принцип тараптардың өзара мүдделерін еңбек заңнамасы нормаларына және еңбек шартының ережелеріне сәйкестендіре отырып ескеру қажеттілігін анықтайды.

Қарастырылып отырған салалық принцип жұмыс берушінің өз құқықтарын адалдықпен жүзеге асыруын, бұл ретте жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделеріне, сондай-ақ олардың құқықтарын іске асыруға байланысты міндеттемелерге толық сәйкес келуін болжайды. Принцип жұмыскерлердің заңды құқықтары мен мүдделеріне зиян келтіруге жол бермеуді қамтамасыз етуге бағытталған. Бұл қағида заңдылықтың жалпы құқықтық принципімен үйлесе отырып, жұмыс берушінің еңбек заңнамасын, нормативтік құқықтық актілерді, жергілікті нормативтік құжаттарды және ұжымдық шарттардың талаптарын сақтауға міндеттілігін айқындайды. Мұндай талаптар ҚР Еңбек кодексінің нормаларында жанама түрде көрініс тапқан.

Егер жұмыс беруші тек өз мүдделеріне ғана басымдық беретін болса, ол ең үлкен экономикалық пайда әкелетін еңбек жағдайларын белгілеп,

жұмыскерлерге ең төменгі деңгейде жалақы төлеу мүмкіндігін қарастырады. Мұндай тәсіл жұмыс берушінің экономикалық мүдделерінің басымдығы еңбектің әлеуметтік аспектілері мен жұмыскерлердің мүдделерін елемеуге алып келеді. Кейбір жағдайларда жұмыс беруші ұжымдық шарт жасасу мақсатында жұмыскерлермен және олардың өкілдерімен ұжымдық келіссөздер жүргізуден қасақана бас тартады. Конституция, негізгі қағидаттар, халықаралық еңбек стандарттары немесе жоғары еңбек өнімділігі мен бәсекеге қабілеттілікке қол жеткізген елдердің озық тәжірибесіне сәйкес келмеуі мүмкін. Нәтижесінде, бұл тәсіл жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін ескермеуге, сондай-ақ жұмыс берушінің өз өкілеттіктерін асыра пайдалануы мен еңбек заңнамасының бұзылуына әкеліп соғады. Бұл жағдай еңбек құқықтарының сақталуы мен әділетті еңбек қатынастарының қамтамасыз етілуін қиындатуы мүмкін, себебі жұмыс берушінің тарапынан заңды нормаларды елемеу жұмыскерлердің заңды мүдделерін бұзады.

Екінші жағынан, жұмыскердің немесе жұмыскерлер тобының мүдделерінің толық басымдығы ұйым ішіндегі еңбек тәртібінің тұрақсыздануына, еңбек процесінің бұзылуына және жұмыс берушінің мүдделеріне зиян келтіретін өзге де теріс салдарға әкелуі мүмкін. Осыған байланысты еңбек құқықтарын сақтау негізінде жұмыскерлер мен жұмыс берушілер мүдделерінің үйлесімділігін қамтамасыз ету үшін теңгерімді әрі негізделген көзқарас қажет. Бұл әсіресе, еңбек қатынастарында жұмыскерлердің жұмыс берушімен салыстырғанда әлсіз тарап болып табылатынын ескере отырып, олардың құқықтары мен мүдделерін қорғауда ерекше маңызға ие.

Жоғарыда аталғандарды негізге ала отырып, ҚР Еңбек кодексінің 7-бабына «еңбек қатынастары тараптарының өз құқықтарын теріс пайдалануға жол бермеу принципті» енгізу орынды болар еді. Бұл принципті келесідей тұжырымдауға болады: «Еңбек құқықтары олардың нақты мақсатына сай пайдаланылуы тиіс, ал еңбек міндеттері адал орындалуға міндетті. Жұмыскерлер мен жұмыс берушілер еңбек заңнамасына, еңбек құқығының нормаларын қамтитын басқа да нормативтік құқықтық актілерге және еңбек шартының талаптарына сәйкес өз құқықтарын жүзеге асырып, өз міндеттерін адал орындауға тиіс» [28].

Бұл тұжырым еңбек қатынастарының тараптарының өзара адалдық және жауапкершілік қағидаттарын сақтауға ықпал етеді.

Еңбек тәртібін бұзғаны үшін жұмыскер жауапқа тартылуы үшін, ол нақты тәртіптік бұзушылық жасағаны дәлелденуі керек. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 64-бабы 1-тармағының 4-тармақшасына сәйкес, жұмыскер өзіне жүктелген міндеттерді орындамаған жағдайда тәртіптік жауапкершілікке тартылуы мүмкін. Еңбек құқығындағы тәртіптік бұзушылықтардың ерекшелігі - заңдарда олардың нақты белгілері толық көрсетілмеген, бірақ олар үшін жаза қолдануға болады.

Еңбек құқығындағы тәртіптік құқық бұзушылықтың келесі сипаттамалары ерекшеленеді:

1. еңбек құқықтық қатынастарда тұрған, әрекет қабілеттілігі бар және заңмен белгіленген жасқа жеткен жұмыскер жасайды;

2. құқық бұзушылық жұмыскердің еңбек міндеттерін кінәлі түрде орындамауы немесе тиісінше орындамауынан көрініс табады;

3. құқық бұзушылық жұмыскердің қызметтік міндеттерін орындаумен тікелей байланысты болуы тиіс;

4. тәртіптік теріс қылық жұмыс берушіге залал келтіруімен сипатталады, бұл залал заңсыз әрекет (немесе әрекетсіздік) пен оның нәтижесі арасындағы себепті байланыс арқылы дәлелденуі тиіс [87, б. 131-134].

Кінә адамның жасаған құқыққа қарсы әрекетіне немесе әрекетсіздігіне, сондай-ақ осындай әрекеттен туындайтын зардаптарға психикалық жай-күйі мен қатынасын көрсетеді. Бұл адамның өз мінез-құлқының заңсыздығын (жол бермейтіндігін) және одан туындайтын зардаптарды түсінуін немесе білуін білдіреді.

Жұмыскердің жеке өмірде, жұмыс орнынан тыс жерде жалпы қабылданған нормалардан ауытқуы тәртіптік жазаға тартуға негіз бола алмайды. Бұл сот тәжірибесінен алынған мысалмен расталады. Жұмыскер сөгістің күшін жою және сыйақы төлеу туралы сотқа талап арызбен жүгінген. Талапкер өз талаптарын негіздей отырып, жұмыс берушінің оған сөгіс пен сыйлықақыдан айыру түріндегі тәртіптік жазасы заңсыз болып табылатындығын атап өтті. Оның тәртіптік теріс қылық жасамағаны, тек мерекелік іс-шаралардың бірінде орын алған, сонда да басшылықтың сынына жол берілді. Жауапкердің өкілі тәртіптік жаза қолдану және сыйақыдан айыру заңды және негізді екендігін айтып, аталған талаптарды қабылдамады.

Себебі жұмыскер басқару ұйым қабылдаған, моральдық-этикалық қатынастарды реттейтін кодексті бұзған. Сот талапкердің талаптарын нормативтік құқықтық акт болып табылмайды деген негізде қанағаттандырып, сондықтан оның ережелерін сақтамау, еңбек тәртібін бұзу ретінде қарастырылмауы керек.

Еңбек заңнамасында тәртіптік теріс қылықтың құқыққа қарсылығын жоюға негіз болатын мән-жайлар, мысалы, құқық бұзушылықтың елеусіздігі немесе жұмыс берушінің қажетті еңбек жағдайларын қамтамасыз етпеуі салдарынан туындаған аса қажеттілік жағдайындағы әрекеттер туралы нақты көрсетілмеген. Іс жүзінде мұндай жағдайлар жиі орын алатындығы байқалады.

Тәртіптік жауапкершілік дегеніміз - еңбек тәртібін бұзған жұмыскердің әрекетіне құқықтық баға беріп, оған тиісті жаза қолдану. Жұмыс беруші немесе оның өкілетті органы жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тарта алады. Еңбек заңында жалпы және арнайы тәртіптік жауапкершілік деген екі түрлі жауапкершілік бар. Жалпы тәртіптік жауапкершілік барлық жұмыскерлерге қатысты, тек арнайы заңнамалық актілермен өзгеше белгіленген жағдайларда ғана қолданылмайды. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы бойынша жұмыскерлердің кінәлі әрекеттері мен жауапкершілігін қарастыруда жан-жақты анализ жасау маңызды. Бұл тек құқықтық аспектілерді ғана емес, сонымен қатар еңбек қатынастарындағы этикалық нормаларды да қамтиды.

Еңбек тәртібін бұзған жағдайда, жұмыскер әкімшілік жауапкершілікке тартылуы мүмкін. Мысалы, жұмыс орнында алкогольдік ішімдіктерді тұтыну

немесе еңбек уақытын бұзатын әрекеттер жасау. Жұмыс орнында қауіпсіздік нормаларын бұзу еңбек қауіпсіздігі туралы заңнаманың талаптарына сәйкес, жұмыскерлердің жұмыс орнында қауіпсіздік шараларын сақтау міндетін жүктейді. Егер жұмыскер қауіпсіздік ережелерін бұзса, ол өзіне және басқа адамдарға қауіп төндіруі мүмкін.

Тәртіптік теріс қылықтың субъектісі - белгілі бір жұмыс берушімен еңбек қатынастарында болатын, яғни еңбекке әрекет қабілеттілігі бар тұлға. Құқық қабілеттілігі адамның белгілі бір жасқа толғанын ғана емес, сонымен қатар оның іс-әрекетіне есеп беру қабілетінің бар екендігін көрсетеді [118]. Кейбір жағдайларда тәртіптік теріс қылықтың субъектісі арнайы субъект болып табылады (мысалы, жарғылар мен тәртіп туралы ережелерге сәйкес тәртіптік жауапкершілік туындайтын экономиканың жекелеген салаларында).

Тәртіптік құқық бұзушылықтың объектісі - еңбек заңнамасымен және нақты жұмыс берушінің құқықтық тәртібімен реттелетін бірлескен еңбек процесінде дамитын қоғамдық қатынастар.

Тәртіптік құқық бұзушылықтың объективті жағы оның сыртқы мінез-құлық әрекеті түрінде көрініс табатын құрамдас бөліктерден тұрады.

Жұмыскер кез келген тәртіптік теріс қылық жасаған жағдайда тәртіптік жауапкершілікке тартылуы мүмкін, бұл ретте аталған теріс қылықтың жұмыс берушіге теріс салдарлар туындатқаны немесе туындатпағаны шешуші мәнге ие болмайды. Тәртіптік жауапкершілік құқық бұзушылық жасаған тұлғаның тәртіптік жаза қолдану өкілеттігіне ие органмен бағынушылық қатынастарда болуымен сипатталады [119, б. 132]. Тәртіптік жауапкершіліктің басты мақсаты - құқық бұзушыны материалдық және моральдық сипаттағы жағымсыз салдарға тарту арқылы оның өз әрекеттері үшін жауапкершілік сезімін қалыптастыру және еңбек тәртібін сақтауға ынталандыру болып табылады.

Жекелеген санаттағы жұмыскерлер үшін тәртіптік теріс қылық ұғымы олардың атқаратын лауазымдық міндеттерінің ерекше сипатына байланысты кеңейтіліп, бұл жағдайларда жұмыскерлердің қадір-қасиетіне сай келмейтін құқық бұзушылықтар да қарастырылуы мүмкін.

Алайда, жұмыскердің өзіне тәуелсіз себептермен еңбек міндеттерін орындай алмауы еңбек тәртібін бұзу ретінде қарастырылмайды. Мұндай себептерге біліктіліктің жеткіліксіздігі, денсаулық жағдайының еңбек міндеттерін орындауға кедергі келтіруі, жұмыс берушінің заңсыз бұйрықтарын орындаудан бас тартуы, еңбек демалысынан мерзімінен ерте шақыртуға келісім бермеуі немесе еңбек жағдайларының елеулі өзгеруі салдарынан жұмысты орындаудан бас тартуы жатады. Бұл жағдайларда жұмыскердің әрекеттерінде кінә жоқ деп танылады.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде еңбек тәртібін сақтау жұмыскердің негізгі міндеті ретінде бекітілген. Жарғылық міндет ретінде белгілі бұл талап жұмыста тиісті жүріс-тұрыстың жалпы қағидасын айқындайды. Ол жұмыскердің еңбек құқықтық қатынастары аясында туындайтын басқа міндеттеріне, соның ішінде еңбек ұжымында өз қызметтік функцияларын тиісті деңгейде орындауға, белгіленген еңбек тәртібі мен нормаларын сақтауға, жұмыс

уақытының ұзақтығы мен режиміне қатысты талаптарды орындауға деген қатынасын сипаттайды.

Жұмыс күшінің барлық мүшелеріне ортақ міндеттерден бөлек, жұмыс берушілерге жүктелген еңбек тәртібін қамтамасыз етуге бағытталған арнайы міндеттерді де нақты ажырату қажет. Бұл міндеттер еңбек процестерін ұйымдастыру мен басқаруды жүзеге асыру кезінде нормативтік құқықтық актілер мен ережелерде бекітілген құқықтар мен міндеттердің өзара бірлігін қамтамасыз етуге негізделеді. Осыған байланысты, еңбек қатынастары саласындағы тәртіптік теріс қылық жұмыскердің еңбек міндеттерін кінәлі түрде және заңсыз бұзуы ретінде түсіндіріледі. Мұндай құқық бұзушылық үшін тәртіптік жауапкершілік қарастырылып, еңбек заңнамасына сәйкес тәртіптік жаза тағайындалады.

Еңбек заңнамасы жұмыскердің қадір-қасиетін қорғауды қамтамасыз етуге бағытталған негізгі принциптерге сәйкес, тәртіптік жаза тағайындау кезінде тек тәртіптік теріс қылықтың ауырлығы мен жасалу мән-жайлары ғана емес, сондай-ақ жұмыскердің бұрынғы мінез-құлқы мен еңбек қатынастарына деген көзқарасы да ескерілуі тиіс. Жұмыскердің алдыңғы мінез-құлқы мен еңбекке деген қарым-қатынасы оның осы жұмыс берушіде қызмет атқарған кезеңіндегі еңбек көрсеткіштері негізінде бағалануы орынды.

Сондай-ақ, тәртіптік жауапкершілікті қолдану барысында еңбек заңнамасының ерекшеліктерін, оны құқықтық реттейтін конституциялық қағидаттар мен халықаралық құқық нормаларын назардан тыс қалдырмау маңызды екенін атап өткен дұрыс.

Заң шығарушы тәртіптік жаза қолдану тәртібінде жұмыскер үшін бірқатар процессуалдық мерзімдерді белгілеуді көздейді, олардың ішінде тәртіптік теріс қылық фактісі бойынша жұмыскерден жазбаша түсініктеме талап ету мерзімі маңызды болып табылады. Жұмыс беруші тәртіптік жаза қолданар алдында жұмыскерден оның әрекеттері туралы жазбаша түсініктеме сұрауға міндетті, ал жұмыскер бұл түсініктемені үш жұмыс күні ішінде ұсынуға тиіс. Егер белгіленген мерзім өткеннен кейін түсініктеме ұсынылмаса, жұмыс беруші бұл фактіні растайтын тиісті акт жасауы қажет. Бұл ретте, тәжірибеде жұмыс берушінің аталған үш күндік мерзімді сақтамауы тәртіптік жазаның заңсыз деп танылуына әкелуі мүмкін бе деген сұрақ туындайды.

Еңбек шарты еңбек тәртіптік жауапкершілігінің ішкі шекараларын айқындайды, бұл өз кезегінде жауапкершілікті нақты құқық саласына жатқызу мәселесін түбегейлі шешуге мүмкіндік береді. Еңбек шартын жасау еңбек қатынастары саласындағы жауапкершіліктің кез келген түрі үшін міндетті шарт болып табылады. Мұндай шарттың болмауы еңбек заңнамасымен реттелетін жауапкершіліктің осы түрінің жоқтығын айғақтайды. Шартты қатынастардың тиімді құрылымын анықтау шарттың негізгі ережелерінің бірі болып табылады. Тараптар шартты жасаған кезде осы маңызды ережелер бойынша алдын ала келісімге келуі тиіс [120, б. 345].

Жұмысқа қабылдану барысында еңбек шартын жасай отырып, жұмыскер өз «бостандығын» белгілі бір шектеулерге ерікті түрде келісімін береді. Егер

ұйымда кадр жұмысы тиімді түрде ұйымдастырылса, жұмыскер еңбек функцияларын атқару кезеңінде орындалуы тиіс міндеттемелерге ие болады. Мұндай міндеттемелер, әдетте, ішкі тәртіп ережелерінде жүйеленген түрде белгіленеді, олар еңбек және өндірістік тәртіпті сақтау бойынша нақты талаптарды қамтиды. Бұл ережелер жұмыскердің еңбек құқықтары мен бостандықтарын қорғаудың кепілі ретінде еңбек құқықтық жауапкершілігінің шекараларын айқындайды.

Егер жұмыскер өз міндеттерін өрескел немесе жүйелі түрде бұзса, жұмыс берушіде еңбек шартын кінәлі негіздермен бұзу құқығы пайда болады, ал жұмыскерде осы жұмыстан босатумен байланысты жағымсыз салдарды бастан кешіру міндеті туындайды. Мұндай салдардың мәні жұмыскердің осы жұмыс берушімен еңбек қатынастарын жалғастыру құқығынан айырылуында жатыр.

Алайда, тәжірибеде жұмыскердің еңбек шартын өз бастамасымен бұзуы жиі кездеседі, бұл жағдайда жұмыскер өз еркімен осындай ауыртпалықты қабылдайды, және заң мұндай жағдайларды жоққа шығармайды. Бұл жағдайларда еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзу тәртіптік жауапкершіліктің шартты негіздеріне жатады, себебі бұл жұмыс берушіге жұмыскердің өз еркімен шартты орындауды қабылдау немесе қабылдамау құқығын береді.

Қолданыстағы заңнамаға сәйкес, тек еңбек құқықтық қатынастарында белгілі бір мәртебеге ие тұлғалар (әдеттегі жұмыскерлер, мемлекеттік жұмыскерлер, жұмыс берушінің атқарушы органының басшылары және басқалар) ғана тәртіптік жауапкершілікке тартылатын тарап болып табылады. Осыған байланысты, жұмыс беруші еңбек шартын жасай отырып, жұмыскерге қатысты шектелмеген билікке ие болады деп болжауға болмайды, себебі еңбек шартын бұзу мен тараптардың келісімі негізінде жүзеге асатын міндеттемелер нақты заңмен реттелген. Оған қоса келесі шектеуші факторларды атап өтуге болады:

1) жұмыс беруші қолданыстағы заңнаманы басшылыққа ала отырып шарт талаптарын құрастырады;

2) шартты талаптарды әзірлеу үшін тараптардың қарап шешуінің, олардың шарт талаптарын өз мүдделері мен мүмкіндіктерін есепке ала отырып өзара келісуінің маңызы зор;

3) тараптар құқық нормаларымен реттелмеген мәселелер бойынша өзара құқықтары мен міндеттерін өз бетімен әзірлейді немесе заңнаманың жалпы ережелерін нақтылайды [121, б. 15].

Кәсіпорын ішіндегі тәртіпті сақтау талаптарын тараптардың өздері әзірлеуі олардың шартты сипатта екенін айғақтайды. Әдетте, бұл талаптар еңбек шартының ажырамас бөлігі ретінде енгізіліп, жұмыскердің еңбек функцияларының ерекшеліктерін ескере отырып қалыптастырылады. Мұндай талаптарды белгілеу, әсіресе заңнамалық деңгейде нақты шектеулердің болмауы немесе тек жалпы сипаттағы нормалардың берілуі жағдайында, жұмыскерлердің еңбек міндеттерін нақтылау және кәсіпорындағы ішкі тәртіпті жүйелендіру тұрғысынан маңызды рөл атқарады.

Еңбек заңнамасы жалпы ережелер мен нормаларды айқындау арқылы жұмыс процесінің негізгі аспектілерін реттейді. Дегенмен, әрбір кәсіпорынның қызметінің ерекшеліктеріне, жұмыскерлердің атқаратын міндеттеріне және технологиялық процестердің спецификасына байланысты еңбек тәртібін сақтау талаптарын бейімдеу қажеттілігі туындайды. Бұл талаптар өндірістің ерекшеліктерін, жұмыс жағдайларын, сондай-ақ ұйым мәдениеті мен ұжымдық этика қағидаттарын ескеруі тиіс. Еңбек тәртібін сақтау талаптары еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау, өндірістік процестердің тиімділігін арттыру, сондай-ақ жұмыскерлердің жауапкершілігін айқындау және олардың құқықтары мен міндеттерін теңестіру сияқты маңызды аспектілерді қамтиды. Бұл талаптар еңбек қатынастарының тараптары арасында құқықтар мен міндеттерді нақты бөлуді қамтамасыз етіп, еңбек заңнамасында көрсетілмеген кейбір жайттарды толықтырып, еңбек процесінің тиімділігі мен қауіпсіздігін қамтамасыз етуге бағытталған.

Сонымен қатар, еңбек тәртібін сақтау талаптарын әзірлеу кезінде тараптардың өзара келісімі мен ерікті негізде әрекет етуі еңбек қатынастарының тұрақтылығын нығайтады. Мұндай талаптарды қабылдау тек жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы келісім нәтижесінде жүзеге асырылғанда ғана тиімді болады. Бұл процесте тараптардың мүдделерін қорғау, заңға қайшы келмеу және әділеттілік принциптерін сақтау маңызды рөл атқарады.

Сонымен, еңбек тәртібін сақтау талаптарын әзірлеу - еңбек заңнамасының жалпы нормаларын нақты еңбек жағдайларына бейімдеу үшін қолданылатын тиімді құрал. Бұл, өз кезегінде, ұйым ішіндегі еңбек тәртібін нығайтып, жұмыскерлердің тиімділігін арттыруға және кәсіпорынның жалпы өнімділігін жақсартуға ықпал етеді.

Бұл тұрғыда еңбек шарты тараптарының өзара келісімімен белгіленген тәртіп талаптары еңбек қатынастарының нақты шарттарын айқындайды. Олар жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы өзара қарым-қатынастың барлық қырларын жүйелі түрде реттеп, олардың құқықтары мен міндеттерін нақтылауға мүмкіндік береді. Мұндай талаптар еңбек функцияларының ерекшеліктеріне сәйкес анықталады және жұмыс процесінде туындайтын нақты қажеттіліктер мен өндірістік жағдайларды ескере отырып қалыптастырылады.

Заңда белгіленген жалпы принциптер мен түсініктемелер еңбек қатынастарында белгілі бір жалпы шектеулер мен міндеттерді қарастырады, бірақ олар әрқашан жеке кәсіпорын деңгейінде нақты еңбек жағдайларына бейімделуі қажет.

Осылайша, еңбек шарты мен ішкі тәртіп ережелері кәсіпорынның ерекшеліктерін ескере отырып, еңбек тәртібін сақтауды қамтамасыз ету үшін маңызды құқықтық негіздер қалыптастырады. Шартты міндеттемелердің бұзылуы салдарынан туындайтын тәртіптік жауапкершіліктің ерекшелігі оның негізінен нормативтік-құқықтық актілермен реттелуінде жатыр. Жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің құқықтары, абыройы және өзге де заңды мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету үшін, еңбек саласындағы құқықтық жауапкершілік заңнамалық шеңберде нақты айқындалып, реттелуі қажет.

Тәртіптік жауапкершілікті орталықтандырылған және шартты реттеу тәсілдері, өзара қарама-қайшы элементтеріне қарамастан, біртұтас құқықтық реттеу жүйесін қалыптастыруға бағытталған. Бұл тәсілдердің арасында белгілі бір айырмашылықтар болғанымен, олардың ортақ мақсаты - еңбек қатынастарын тиімді және әділ реттеу болып табылады.

Құқықтық реттеудің, оның ішінде тәртіптік жауапкершілігін қолданудың тиімділігі негізінен әдістердің үйлесімді қолданылуына және дұрыс пайдаланылуына тәуелді. Еңбек құқығында орталықтандырылған реттеу актілері маңызды орын алса да, еңбекті ұйымдастырудың әртүрлі нысандарына байланысты әртүрлі мәселелерді шешу керек.

Бұл жағдайларда еңбек шартының жасалмауы аталған мәселелерді шешуде айтарлықтай қиындықтар туғызады, ол келісім құқықтық негізі мен міндеттемелердің нақты айқындалуы маңызды рөл атқарады. Еңбек шарты еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен міндеттерін айқындаудың негізгі құралы болып табылады. Бұл құжатта тараптардың жауапкершілікке тартылу тәртібі, оның ішінде тәртіптік жауапкершілікке қатысты мәселелер нақты көрсетіліп, егжей-тегжейлі реттеледі. Еңбек шартында жауапкершілік түрлері, оларды қолдану шектері мен мерзімдері нақты жазылуы еңбек қатынастарының ашықтығын қамтамасыз етеді.

Сондай-ақ, еңбек тәртіптік жауапкершілігінің шартты сипатын мойындай отырып, мемлекеттік деңгейде белгіленген императивтік нормалардың бар екенін ескеру маңызды. Мұндай нормалар жазалау шараларын қолдану тәртібін, олардың шектерін және жауапкершілікке тартудың мерзімдерін айқындайды. Осылайша, еңбек шарты тараптардың ерікті келісімдерін реттеудің ғана емес, сонымен қатар мемлекеттік талаптарды жүзеге асырудың құралы ретінде де қызмет атқарады.

Бірқатар зерттеушілердің пікірінше, жазалау шараларын белгілеу негіздері мен оларды қолдану деңгейлерінің ерекшелігіне байланысты еңбек тәртіптік жауапкершіліктің шартты сипатын мойындау дұрыс емес. Мұндай көзқарас еңбек құқығының туынды функциясын басымдыққа ие етіп, тәртіптік жауапкершілікті мемлекеттік мәжбүрлеу шараларымен тығыз байланыстырады.

Дегенмен, біздің пікірімізше, жазалау шараларының заңнамалық тұрғыда бекітілуі еңбек құқығының әлеуметтік (қорғау) функциясынан туындайды және жұмыс берушінің тәртіптік өкілеттіктерін негізсіз асыра пайдалануды шектеуге бағытталған. Бұл тәсіл еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен міндеттерін тепе-теңдік негізінде реттеуге мүмкіндік береді және жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы құқықтық қорғау тетігін нығайтады. Оған қоса, осындай өлшемді шартты құқықтық жауапкершілік пен шарттан тыс туындайтын жауапкершіліктің негізі ретінде қарастыра отырып азаматтық-құқықтық шарт тараптары азаматтық-құқықтық шартты жасау барысында шартты міндеттемелерді бұзғандығы үшін жауапкершілік туралы ережелерді өзара келіспеген жағдайда немесе шартта тараптардың жауапкершілігі қолданыстағы заңнамада көзделетіндігі туралы норманы белгілеген болса тараптар жауапкершілігінің сипаты шартты жауапкершілік болмайтындығын

мойындау керек.

Жоғарыда келтірілген дәлелдерді қорыта келе, еңбек құқығында тәртіптік жауапкершілік еңбек шартынан тыс туындамайтыны туралы тұжырым жасауға болады. Еңбек шартының бұзылуы тәртіптік және материалдық жазалармен байланысты жағымсыз салдарларды болдырмауға жол бермей, екі жақтың арасындағы құқықтық қатынастарды тоқтатады.

«Қазақстанның еңбек құқығы бойынша жауапкершілік барлық жағдайларда шартты сипатта, себебі жауапкершілік туралы нормалар еңбек шартының ережелері болып табылады. Жауапкершіліктің шарттан тыс туындау сипаты тек ерекше жағдайларда, заңнама талаптарына сәйкес еңбек қатынастарға еңбек шарттарын жасамай түсуге рұқсат етілген ерекше жағдайларда ғана орын алады. Еңбек туралы шарттар жүйесінің жүйені құраушы элементі ретіндегі еңбек шартының ережелерінің бүкіл кешені, соның ішінде жауапкершілік туралы ережелері де еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің пәрменді және икемді құралына айналады» деп санайтын С.Б. Идрисованың көзқарасы орынды деп санаймыз [122, б. 169]. Осындай көзқарас еңбек құқықтық жауапкершілікті қылмыстық терісқылықтан оқшаулауға мүмкіндік береді.

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, қорыта келе, «ҚР еңбек кодексінің 65-бабына сәйкес, егер тәртіптік теріс қылық айқын және ауыр болса, жұмыс беруші басшылыққа ала отырып, жұмыскердің жазбаша түсініктемесін күтпей-ақ тәртіптік жаза қолдануға құқылы деп толықтыру орынды сияқты. Осылайша, жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың құқықтық үлгісі тәртіптік теріс қылық жасау және заңда белгіленген тәртіппен тәртіптік жауапкершілікке тарту ретінде анықталуы мүмкін» [28]. Жұмыскерге тәртіптік жаза қолдану тәртібіне қатысты, біздің ойымызша, заңды жауапкершілік қағидаттарына сәйкес келмейтінін және тәртіптік жаза қолданудың жеделдігіне ықпал етпейтінін атап өтеміз. Жұмыскер тәртіптік жаза қолданылғанға дейін екі тәулік ішінде жазбаша түсініктеме бермеген жағдайда тиісті актіні жасауды көздейтін енгізілген тетік тәртіп бұзушыны түсініктеме беруден жалтару өте қиын болған кезде тәртіптік шара құқықтық тығырыққа әкеп соғады.

ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17) және 18) тармақшалары жұмыскердің тәртіптік теріс қылықтары нәтижесінде еңбек қатынастарын тоқтату негіздері еңбек шартын бұзудың құқықтық алғышарттарын анықтайды және оларды жалпы және арнайы негіздерге жіктеуге мүмкіндік береді. Жалпы негіздер барлық қызмет салаларында қолданылса, арнайы негіздер жұмыскердің еңбек функциялары мен қызметінің ерекшеліктеріне тікелей байланысты анықталады. Мысалы, көлік саласындағы жұмыскерлер үшін қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларын сақтамау, педагогтар үшін тәрбие функцияларын тиісті деңгейде орындамау, ал мемлекеттік құпияларға қолжетімділікке ие жұмыскерлер үшін құпия ақпаратты қорғау талаптарын бұзу тәртіптік теріс қылық ретінде қарастырылады. Сонымен қатар, бұл негіздер басшы лауазымын атқаратын жұмыскерлерге, атап айтқанда, жұмыс берушінің атқарушы органы басшыларына, олардың орынбасарларына немесе филиалдар

мен өкілдіктердің жетекшілеріне ерекше талаптар қояды. Осылайша, тәртіптік теріс қылықтарға байланысты еңбек қатынастарын тоқтату негіздері жұмыскердің құқықтық жауапкершілігін нақтылауға және еңбек заңнамасының салалық ерекшеліктерін ескеруге бағытталған құқықтық тетіктерді қамтамасыз етеді.

2.2 Жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне (тәртіптік теріс қылығына) байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу рәсімдері

Жұмыскердің еңбек міндеттерін дәлелді себептерсіз қайталап орындамауы негізінде жұмыстан босату тәртібі алғаш рет 1886 жылғы Заңда енгізіліп, кейіннен бұрынғы Кеңес Одағы елдерінің құқықтық жүйелерінде сақталған. Бұл норма қазіргі уақытта да бірқатар елдердің еңбек заңнамасында өз маңызын жоғалтпаған. Мысалы, Украинаның Еңбек кодексінің 40-бабында [123], Түрікменстанның Еңбек кодексінің 16-бабында [124] және Ресей Федерациясының Еңбек кодексінің 81-бабында [125] жұмыскерді тәртіптік жаза қолданылған жағдайда және оның еңбек міндеттерін негізсіз қайталап орындамағаны анықталса, жұмыстан босату тәртібі нақты регламенттелген.

Алайда, көптеген шет мемлекеттердің еңбек заңнамасында жұмыскердің еңбек міндеттерін «қайталап» немесе «жүйелі түрде» орындамау ұғымдары қарастырылмаған. Шетелдік құқықтық жүйелерде жұмыскердің кінәлі әрекеттері негізінде еңбек шартын бұзу рәсімдері айтарлықтай ерекшеленеді. Мысалы, Ұлыбританияның еңбек заңнамасы жұмыс берушіге жұмыскерді тек оның мінез-құлқына байланысты жұмыстан босатуға мүмкіндік береді. Трибунал жұмыскердің тәртіптік теріс қылығының ауырлығын бағалайды және еңбек шартын бұзудың әділдігін анықтайды. Бұл жерде жұмыскердің құқықтары қорғалатындықтан, «әділетсіз жұмыстан босату» (unfair dismissal) туралы заңнамалық нормалар маңызды рөл атқарады [126].

Бұл ретте жұмыс беруші, сондай-ақ кейіннен сот жұмыскердің нақты жағдайларда жеткілікті дәрежеде өрескел құқық бұзушылық жасағанын дәлелдеуге міндетті. «Өте нашар мінез-құлық» жағдайларында жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан босатуға қатысты формальды шараларды қолдануға құқылы. Бұл шаралар жұмыскердің құқық бұзушылыққа байланысты мінез-құлқын кешенді бағалауды қамтиды. Атап айтқанда, оның кәсіби жетістіктері, жұмыс өтілі, бұған дейінгі ұқсас жағдайларға деген қарым-қатынасы және тәртіптік жаза шарасының пропорционалдылығы ескеріледі. Осылайша, жұмыскердің құқыққа қайшы әрекеттері анықталған жағдайда, жұмыс беруші оны еңбек қатынастарын тоқтату негізі ретінде қарастыра алады. АҚШ-та «at-will employment» қағидаты кеңінен таралған. Бұл қағидаға сәйкес, жұмыс беруші еңбек шартын жұмыскердің тәртіптік теріс қылығы болған жағдайда себепсіз де бұза алады. Дегенмен, кемсітушілікке (дискриминация) қарсы заңдар жұмыс берушінің шешіміне шектеу қоюы мүмкін [127].

Бұл тәсіл, бір жағынан, жұмыскердің құқықтары мен мүдделерін қорғауға бағытталса, екінші жағынан, жұмыс берушіге еңбек тәртібін қамтамасыз ету үшін икемді құқықтық тетіктерді қолдануға мүмкіндік береді. Ұлыбританияның құқықтық жүйесі тәртіптік шараларды қолдану барысында әрбір істің мән-жайын, жұмыскердің жағдайын және құқық бұзушылықтың салдарын жан-жақты бағалау қажеттілігін баса көрсетеді. Мұндай тәсіл жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы еңбек қатынастарындағы тепе-теңдікті сақтай отырып, әділдік пен пропорционалдылық қағидаттарын жүзеге асыруға ықпал етеді.

ҚР Еңбек кодексі еңбек қатынастарын реттеуде жұмыскердің кінәлі әрекеттері немесе тәртіптік теріс қылықтары негізінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуды маңызды аспектілердің бірі ретінде қарастырады. Мұндай рәсімдер өндірістік процестердің тиімділігін қамтамасыз ету, еңбек тәртібін сақтау және жұмыс берушінің құқықтары мен мүдделерін қорғау мақсатында еңбек заңнамасында жан-жақты реттеледі.

Еңбек шартын бұзу рәсімдерінің негіздері - жұмыс берушінің тәртіптік теріс қылықтарға байланысты еңбек шартын бұзу құқығын нақты реттейді. Бұл рәсімдерде заңдылық, әділдік және пропорционалдылық қағидаттары сақталуы тиіс. Жалпы алғанда, бұл рәсім келесі кезеңдерді қамтиды:

1. жұмыскердің кінәлі әрекетін анықтау тәртіптік құқық бұзушылық орын алғанын растайтын дәлелдер жинақталады (мысалы, куәгерлердің мәлімдемелері, ішкі тексеру актілері);

2. жұмыскерге өз әрекетіне қатысты жазбаша түсініктеме беру мүмкіндігі беріледі (бұл кезең жұмыскердің құқықтарын қорғау және оның кінәлі әрекетін объективті бағалау);

3. жұмыскердің тәртіптік бұзушылығының ауырлығы, жұмыс берушіге немесе ұжымға келтірілген залалдың дәрежесі ескеріледі (жұмыскердің бұрынғы тәртібі, еңбек өтілі және мінездемесі);

4. егер жұмыскерге бұған дейін тәртіптік жаза қолданылған болса және ол тәртіпті қайталап бұзса, еңбек шартын бұзу негізді болады (бұл шешім жұмыс берушінің бұйрығымен бекітіліп, тиісті түрде жұмыскерге хабарланады);

5. жұмыскерге еңбек шартын бұзу негіздері, мерзімдері мен шарттары көрсетілген ресми хабарлама беріледі;

6. жұмыстан шығу фактісі еңбек кітапшасында (немесе заңнамаға сәйкес басқа құжаттарда) тіркеледі.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі жұмыскердің тәртіптік теріс қылықтары негізінде еңбек шартын бұзу рәсімдерін нақты реттейді. Атап айтқанда, Еңбек кодексінің 52-бабында еңбек міндеттерін орындамау немесе дәлелсіз себептермен орындамау жағдайларында еңбек шартын бұзуға мүмкіндік беретін негіздер көрсетілген. Оған жұмыскердің тәртіптік жазаларының қайталануы, құқық бұзушылықтың дәлелдемелері мен рәсімдік талаптардың сақталуы, сондай-ақ жұмыскердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында еңбек инспекциясы немесе сот тәртібінде бұл рәсімдердің заңдылығы тексерілуі негіз болып табылады.

Қазақстандық сот тәжірибесінде еңбек шартын бұзу мәселелері жұмыскерлердің құқықтарын қорғау және жұмыс берушінің шешімдерінің заңдылығын тексеру тұрғысынан қарастырылады. Соттар тараптар арасында еңбек қатынастарының теңгерімін сақтауға ерекше көңіл бөледі.

Жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу - еңбек қатынастарын реттеудің күрделі аспектісі. Мұндай рәсімдер заңдылық пен әділдік талаптарына сәйкес жүзеге асырылуы тиіс. Қазақстандық тәжірибе мен халықаралық стандарттарды ескере отырып, еңбек заңнамасын одан әрі жетілдіру еңбек қатынастарындағы тепе-теңдік пен әділеттілікті қамтамасыз етудің маңызды шарттарының бірі болып қала береді.

А.К. Мамбетовтің көзқарасы бойынша, «кез келген жазалау шарасы жұмыскердің субъективті құқықтарын шектеуді білдіреді, сондықтан мұндай шараларды қолдану тек жергілікті тәртіп негізінде жүзеге асырылмауы тиіс» [90].

Жұмыскердің жұмыста, яғни жұмыс уақытында еңбек функциясын орындайтын жерде алкогольдік, есірткілік немесе басқа да уытқұмарлық масаң күйде болуы, бұл медициналық қорытындымен, басқа да қолайлы дәлелдер жұмыс берушінің актісімен реттелінеді.

«Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 9) және 10)-тармақшаларында көрсетілген негіздер бойынша: жұмыскерді жұмыстан шығару туралы істерді қарау барысында негізгі қиындық мас күйінде болу фактісін растайтын дәлелдемелердің жеткіліктігін анықтау мәселесі туындайды» [28].

Азамат Б. «жұмыскердің жұмысқа мас күйінде келуі» негізінде жұмыстан босатылды. Осыған орай, медициналық куәландыру қорытындысы мен жұмыстан босату туралы бұйрықты заңсыз деп тану үшін мемлекеттік жолаушылар автокөлігі кәсіпорнына қарсы сотқа талап арыз берді. Талапкер ауысым алдындағы түнде сыра ішкенін теріске шығармады. Келесі күні сапар алдында жүргізілген медициналық тексеру барысында маман алкоголь тұтыну фактісін анықтады. Азамат Б. алкотестердің көрсеткіштерімен келіспей, сол күні бес сағаттан кейін өз бетінше сараптамадан өтіп, мас күйі анықталмағанын көрсетті. Сот тараптар ұсынған барлық дәлелдемелерді, оның ішінде азамат Б.-ның жұмыс кезінде алкогольдік масаңдық белгілерімен болғанын және осыған ұқсас құқық бұзушылық үшін тәртіптік жауапкершілікке тартылғанын растайтын куәлардың айғақтарын ескере отырып, жұмыстан босату шешімінің заңдылығын растап, талапкердің талаптарын қанағаттандырудан бас тартты [128].

Тәжірибеде анықталғандай, медициналық қорытынды сотта дауды шешу кезінде жұмыс берушінің негізгі дәлелі ретінде қарастырылмайды. Құлсары аудандық соты бұл қорытындының тек алкоголь тұтыну фактісін тіркейтініне және ауыздан жағымсыз иіс, сөйлеу қабілетінің бұзылуы, агрессивті мінез-құлық сияқты интоксикацияның клиникалық белгілерін ескермейтінін назарға ала отырып, «Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармақ 9)-

тармақшасы негізінде еңбек шартын бұзуға негіз болмайтынын көрсетті» [28].

Біздің пікірімізше, соттың бұл ұстанымы негізсіз деп саналады. Алкоголь тұтыну фактісін растайтын медициналық қорытынды болған жағдайда, оның құқықтық салдары туындауы тиіс. Осыған байланысты, біз Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жұмыскерді жұмыстан шығаруды ұсынамыз, сондай-ақ мас күйінің белгілерін анықтау үшін қайталама сараптама жүргізуді талап етеміз. Егер жұмыскер медициналық бақылаудан сәтті өтсе, ол еңбек міндеттерін орындауға кірісе алады. Алайда, егер жұмыскердің жағдайы өзгермесе, онда жұмысты жалғастыруды тоқтату немесе жұмыстан босату туралы шешім қабылдануы тиіс.

Қазіргі уақытта қол жетімділігі шектеулі ақпаратты берудің көптеген әдістері бар: аудиовизуалды беру (сөйлеу байланысы арқылы, көпшілік талқылауы арқылы), және техникалық құралдарды пайдалану (оны сыртқы дискілерге, дискілерге көшіру, интернетте немесе жергілікті желіде беру).

Осы негізде жұмыстан заңсыз босату туралы талап-арыздарды қарауға байланысты сот тәжірибесін талдай отырып, сот дұрыс шешім қабылдауы үшін жұмыскердің құпия ақпаратқа, жұмыс берушінің қол жеткізу мүмкіндігін растайтын дәлелдемелерді ұсыну қажет деген қорытындыға келуге болады. Ақпаратты рұқсат етілмеген қол жеткізуден қорғау шараларын қабылдау, жұмыскерді құпия ақпарат тізбесімен таныстыру, сондай-ақ оны жария етпеу міндеттемесі.

Ерекше жағдайларда қорғалатын ақпаратқа қолжетімділігі жоқ, бірақ оны қызметтік міндеттерін орындауға байланысты алған жұмыскерлер де тәртіптік жауапкершілікке тартылатынын есте ұстаған жөн. Түркістан облыстық сотының алқасы Медициналық құпияны құрайтын мәліметтер заңда белгіленген тәртіппен берілген адамдар азаматқа келтірілген зиянды ескере отырып, медицина және фармацевтика жұмыскерлерімен бірге медициналық құпияны жария еткені үшін тәртіптік, Қазақстан Республикасының әкімшілік немесе қылмыстық заңнамасымен жауапкершілікке тартылады [129].

Іс жүзінде сұрақ туындайды: құпия ақпаратты үшінші тұлғаларға беру жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тарту үшін негіз болып табылады ма деген. Бұл туралы Алматы қалалық соты хабарлады «Компания жұмыскерінің коммерциялық құпияны құрайтын ақпаратты өзінің жеке флеш-картасына бұл ақпаратты кейіннен үшінші тұлғаларға беруді растамай көшіруі бұл ақпаратты жария ету ретінде қарастырыла алмайды».

Алайда, соттың кейінгі шешімдері бойынша жұмыс берушіге коммерциялық құндылығы бар және заңмен қорғалатын объект болып табылатын мәліметтерді заңсыз көшіру фактісін дәлелдеу жеткілікті.

Жұмыскердің жеке электрондық пошта мекенжайына коммерциялық құпияны құрайтын мәліметтерді жіберуіне қатысты сот тәжірибесінде әртүрлі ұстанымдар қалыптасқан. Алайда, азаматтық істер жөніндегі сот алқасының ұйғарымы бойынша, егер бұл ақпараттың үшінші тұлғаларға берілуіне қатысты дәлелдер болмаса, тәртіптік теріс қылық жасалды деп танылмайды. Осыған орай, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 15)-

тармақшасына сәйкес жұмыстан босату туралы шешім заңсыз деп танылады [28].

Сот жұмыскердің жеке электрондық поштасына жіберілген коммерциялық құпияны құрайтын ақпарат жұмыс берушінің қорғау шеңберінен шығып кетуіне, соның салдарынан ол жұмыс істеуді бақылай алмайтындығына байланысты қарастырылып отырған негіздер бойынша жұмыскерді жұмыстан шығарудың «ашу» ретінде қарастырылатын бұл ақпаратты кейіннен орналастыру заңдылығын анықтады [130].

Бұл сот позициясы бізге дұрысырақ көрінеді. Жұмыс беруші әрқашан флэш-дискілерге көшірілген немесе жеке пошта жәшігіне жіберілген ақпаратты үшінші тұлғаларға беру туралы дәлелді ұсына алмайды. Бірақ бұл факт құпия ақпарат үшінші тұлғаларға ашылмағанын білдірмейді, ал жұмыскер жақсы болжамға қарамастан, сенімі бойынша, тәртіптік теріс қылық жасамаған.

Жұмыс орнында жұмыс берушіге немесе басқа да адамдарға тиісті кез келген мүлікке (заттарға, құрал-жабдықтарға, құжаттарға және т.б.) қасақана заңсыз иемдену (ұрлау), сондай-ақ оны бүлдіру, жою немесе ысырап ету. Мұндай әрекеттер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес қылмыстық немесе әкімшілік жауапкершілікке әкеп соқтырады. Осы негізде, еңбек шартын бұзу кезінде жұмыс беруші нысанға қарамастан жұмыскердің кінәсінің біліктілік белгілеріне және құзыретті органның заңды күшіне енген шешіміне назар аударуы тиіс. Жұмыскердің кінәлі әрекеттерінен туындайтын залалдың болуы немесе болмауы есепке алынбайды. Бұл мәселені нақтылау үшін сот тәжірибесінен мысал келтірейік [131].

Келесі сот шешімінен көрініп тұрғандай, тәртіптік жаза таңдау кезінде жұмыс беруші жұмыскердің жұмысқа деген көзқарасын ескеруі қажет. Азамат С. жұмыс орнында бөтеннің мүлкін ұрлағаны үшін (Қазақстан Республикасы Қылмыстық кодексінің 188-бабы) [132] кінәлі деп танылды, бұл соттың заңды күшіне енген үкімімен расталған, нәтижесінде Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 12)-тармақшасына сәйкес жұмыстан босатылды [28]. Сот тараптар ұсынған дәлелдемелерді талдай келе, жұмыс берушінің азамат С.-ны жұмыстан босату туралы шешім қабылдау кезінде бірқатар маңызды факторларды ескермегенін, атап айтқанда «жұмыскердің жасы, бұрынғы мінез-құлқы, ұжымның пікірі, жұмыскердің кәсіпорынға пайдасы, ұжымның ортақ ісіне қосқан көп жылғы үлесі» сияқты мән-жайларды елемегенін көрсетті. Іс материалдарынан талапкердің осы ұйымдағы он жылдан астам еңбек өтілі, кәсіпқойлығы, бастамашылдығы үшін алған марапаттары мен ынталандырулары, сондай-ақ ұжыммен жақсы қарым-қатынаста болуы анықталды. Осылайша, сот жұмыскерді жұмысқа қайта алу туралы шешім қабылдады, бұл біздің пікірімізше, жұмыс берушінің жұмыскердің кінәлі әрекетінің ауырлығын объективті бағалауда және тәртіптік жаза таңдау құқығын дұрыс пайдаланудағы қателігін көрсетеді.

Жұмыскердің еңбекті қорғау талаптарын бұзуы еңбек заңнамасы шеңберінде қарастырылатын тәртіптік теріс қылықтардың бірі болып табылады:

- жұмыскердің теріс қылықтары;
- теріс нәтиже, ауыр зардаптар, яғни апат, авария, өндірістік апат, сондай-

ақ оның туындауының нақты қаупі;

- жұмыс берушінің көзделген қауіпсіз жағдайлар мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі міндеттемелерді орындауы, оның ішінде жұмыскерлерді еңбекті қорғау талаптарымен таныстыру;

- жұмыскердің әрекеті мен жағымсыз салдар арасындағы себеп-салдар байланысы;

- құзыретті органның еңбекті қорғау талаптарын бұзу фактісін анықтау, ол тиісті құжаттармен расталуы тиіс.

Ескеретін мәселе, егер еңбек қауіпсіздігі нормаларын бұзу нәтижесінде оларды бұзған жұмыскер жалғыз жәбірленуші болса, онда өзіне келтірілген зиян үшін оған тәртіптік жаза қолдану заңды жауапкершіліктің жалпы принциптеріне қайшы келеді. Бұл мәселені ғалым С.М. Алдашевтың ғылыми еңбегінде, «Еңбекті құқықтық реттеуді, қызметкерлердің жекелеген санаттарының еңбегін құқықтық реттеудің ерекшеліктерін белгілейтін нормалардың түрлерін саралау мәселелері Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің жекелеген тарауында регламенттелгенін атап өткен жөн» [133].

Тәрбиелік функцияларды жүзеге асыратын жұмыскердің әдепсіз құқық бұзушылық жасауы, бұл құқық бұзушылықтың орын алған жеріне қарамастан: жұмыста немесе үйде, оның осы қызметті жалғастыруымен сыйыспайтын әрекет болып табылады. Мұндай құқық бұзушылықтар тәрбие қызметіне тікелей қатысы бар тұлғаларға, мысалы, тәрбиешілерге, мұғалімдерге, оқытушыларға қатысты болады.

Жұмыс беруші немесе жұмыскерлер тобының адамның іс-әрекетін әдепсіздікке жатқызу жеткіліксіз екенін ескеру қажет. Қаралып отырған негіз бойынша тәртіптік жаза қолданудың міндетті шарты құқық бұзушылықтың жұмысты жалғастырумен сәйкес келмеуі болып табылады. Кінәлі әрекетті жасаған тұлға студенттермен үнемі байланыста болғандықтан, жұмыс беруші оқу үдерісі жағдайында бұл әрекеттің жағымсыз салдарын бағалауы қажет.

Еңбек шартын бұзудың мынадай негіздері басшы лауазымдарды атқаратын жұмыскерлерге де қолданылады:

- ұйым басшысына және оның орынбасарларына қатысты жұмыскерлердің денсаулығына немесе тұтастай ұйымға мүліктік зиян келтіруге әкеп соққан еңбек міндеттерін бір рет өрескел бұзу;

- заңды тұлғаның басшысымен, оның алқалы атқарушы органының мүшелерімен тікелей еңбек шартында көзделген негіздер, мысалы, көрсетілген жұмыскердің кінәсінен жалпы жиналыстың шешімдерін, кәсіпорынның белгіленген шаруашылық жоспарларын орындамау.

«Өрескел бұзушылық» бағалау ұғымы олардың толық тізбесін нормативтік құқықтық актілерде белгілеуге мүмкіндік бермейді. Бұл жұмыс берушіге әрбір нақты жағдайда жұмыскердің әрекетін теріс салдарға алып келетін ауыр бұзушылық ретінде саралау құқығын береді. Мұндай бұзушылықтардың тізімі еңбек шартымен, жергілікті нормативтік құқықтық актілермен немесе лауазымдық нұсқаулықтармен реттелуі мүмкін. Еңбек дауларын қарау кезінде соттар «өрескел бұзушылықтың» мынадай: айқындық және маңыздылық

критерийлеріне сүйенеді. Мұндай бұзушылықтарға, атап айтқанда, тергеу органдарының актісімен расталған қызметтік жалғандық және заңсыз жолмен алынған ақшалай қаражатты иемдену жатады. Бағынысты персоналдың қан құю станциясында нормативтік санитарлық-гигиеналық талаптарды сақтауын бақылаудың болмауы.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 52-баптың 1-тармағы 18)-тармақшасы бойынша үздіксіз сипаттағы бұзушылықтарды жасағаны үшін жұмыстан босату. Осылайша, бас директор тұрақты түрде жеке банк шотына үстеме сомаларды аударып отырғаны, көтерілген жалақыны өндіріп алғаны және ұйымның шаруашылық қызметін тексеру барысында анықталған қаржылық есептілікке өзгерістерді ұсынбағаны үшін қызметінен босатылды [28].

Жұмыскер, «Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 32-бабына сәйкес: еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттар орнына жалған құжаттарды ұсынған жағдайда, еңбек шартын жасасқан кезде жұмыс беруші оны ҚР Еңбек кодексі 52-баптың 1-тармағы 17)-тармақшасы сәйкес біржақты тәртіпте бұзуы мүмкін. Бұл ретте, олардың қатарына толық немесе ішінара бұрмаланған құжаттар жатады, олардың болуы еңбек шартын жасау кезінде маңызды болып табылады» [28]. Мысалы, жеке басын куәландыратын құжат немесе білім туралы құжат.

Сот тәжірибесін талдай отырып, келесі шарттар орындалған жағдайда көрсетілген негіздер бойынша жұмыстан босату заңды деп қорытынды жасауға болады:

- еңбек шартын жасау кезінде жалған құжаттарды ұсыну;
- еңбек шартын жасасу үшін заңда бекітілген тиісті құжаттардың қажеттілігі;
- жұмыскердің тиісті құжаттармен расталған біліктілігі мен дағдыларының болмауына байланысты еңбек міндеттерін одан әрі орындау мүмкін еместігі.

Жұмыскердің кінәлі іс-әрекетіне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға байланысты істер бойынша сот тәжірибесін талдай отырып, еңбек заңнамасын екі мағынада түсіну бар деп қорытынды жасауға болады. Соттар бір норманы әртүрлі түсіндіреді, нәтижесінде қарама-қарсы шешімдер шығарады. Мұндай мәжбүрлеудің нәтижесі жұмыскерлердің де, жұмыс берушілердің де еңбек құқықтары мен заңды мүдделерінің бұзылуы болып табылады. Ұсынылып отырған өзгерістер бір ұйымдағы еңбек дауларын шешуді жеңілдетеді, бұл сот жүйесіне түсетін салмақты жеңілдетуге септігін тигізеді.

Жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзудың негіздері мен тәртібін реттейтін ережелер, басқа мемлекеттердің заңнамасында бар.

Мысалы, Француз Республикасында бұл құқықтық қатынастарды Француз Еңбек кодексінің II «Жеке себептермен жұмыстан босату» (Licenciement pour motif personnel), бапқа сәйкес [134]. L1232-1, онда жұмыстан шығару себептері нақты (réelle) және елеулі (sérieuse) болуы керек. Дегенмен, кодексте бұл ұғымдар ашылмаған, бұл жұмыс берушіге өз қалауы бойынша әрекет етуге

мүмкіндік береді.

Германия Федеративтік Республикасында жұмыс беруші дәлелді себептермен еңбек шартын бұзуға құқылы, оған жұмыскердің кінәлі әрекет жасауы, оның ішінде жұмыс берушіні алдау, соттылығын жасыру, жұмысқа келмеу жатады [135]. Бірақ бұл жағдайда жұмыскердің мүдделері жұмыстан босатудан қорғау туралы заңмен (Kündigungsschutzgesetz) қорғалады, сондықтан жұмыс беруші жұмыстан босату себебін объективті бағалауы, сондай-ақ тәртіптік жаза қолдану тәртібін қатаң сақтауы керек.

«Қытай Халық Республикасының Еңбек шарттары туралы Заңында бұзушылыққа байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздерінің жабық тізімі бар, оған мыналар кіреді:

1) тестілеу кезеңінде жұмыскердің талаптарға сай келмейтіні анықталды;

2) еңбек тәртібін, ішкі еңбек тәртібін бұзу;

3) жұмыскердің еңбек міндеттерін бұзуы салдарынан жұмыс берушіге елеулі залал келтіру;

4) жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауына теріс әсер ететін басқа жұмыс берушімен еңбек қатынастары немесе жұмыскердің басқа жұмыс берушімен еңбек қатынастарын тоқтатудан бас тартуы;

5) тараптардың бірінің еркіне қарсы жасалған немесе өзгертілген еңбек шартының не қорқыту немесе алдау қолдану салдарынан жарамсыздығы;

6) жұмыскерді қылмыстық жауапкершілікке тарту» [136].

Біздің ойымызша, Қазақстан Республикасының еңбек құқығы нормаларының артықшылығы - жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзудың ықтимал негіздерінің тізбесі заңмен айқындалады. Осылайша, еңбек қатынастарының тараптары өз әрекеттерінің ықтимал салдарын болжай алады, бұл жұмыскерге де, жұмыс берушіге де рұқсат етілген шектен шығуға мүмкіндік бермейді. Алайда, негіздердің егжей-тегжейлі тізбесіне, сондай-ақ тәртіптік жазаларды қолданудың белгіленген тәртібіне қарамастан, іс жүзінде нақты ережені қолдануға қатысты сұрақтар үнемі туындайды, өйткені құқықтық қайшылықты немесе олқылықты шешудің әрбір әрекетімен жаңалары пайда болады.

Еңбек шартының бір жақты бұзылуына байланысты туындаған дауды қарастырғанда сот мынадай мәселелерді шешуге тиіс: жұмыс берушінің еңбек шартын бұзуға негіз болып табылатын жұмыскердің еңбек міндеттерін орындамау фактісінің болуы, қолданылған тәртіптік жазаның түрі мен өлшемінің заңдылығы, тәртіптік жаза қолданудың мерзімдерінің сақталуы, сондай-ақ бұрын қолданылған тәртіптік жазалардың алынып тасталғаны туралы мәселелер [137].

«Соттар Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17), 18) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыстан шығарылған жұмыскерлердің талап қоюлары бойынша еңбек дауларын қарай келе, мыналарды назарға алуы керек:

- еңбек шартын осы негіздер бойынша бұзу Еңбек кодексінің 65, 66-баптарында көзделген тәртіптік жаза қолдану тәртібі сақтала отырып жүргізілуі

мүмкін тәртіптік жауаптылық түрлерінің бірі болып табылады;

- жұмыскер қызметі (жұмысы) бойынша бағынышты адамға, оған тәртіптік жаза қолдану құқығының берілуіне-берлімеуіне қарамастан, тәртіптік теріс қылықтың жасалғаны белгілі болған күн бір айлық мерзімнің өтуі басталатын теріс қылықтың анықталу күні болып есептеледі;

- жұмыскердің өзі жасаған теріс қылықтың мән-жайлары туралы жазбаша түсініктеме беруден бас тартуы, егер тәртіптік теріс қылық жасаудағы кінәлілігі дәлелдемелер жиынтығымен расталса, оны бұрынғы жұмысына қайта алу үшін негіз болып табылмайды. Жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасау фактісі туралы акт немесе жұмыскердің жазбаша түсініктеме беруден бас тартуы туралы акт жұмыс берушінің актісі болып табылмайды және тәртіптік теріс қылыққа жол берген жұмыскерді таныстыруды талап етпейді» [28].

Бұл жағдайда жұмыскердің жазбаша түсініктеме беруден бас тартуы туралы акт жұмыскерге түсініктеме беру туралы талап қойылғаннан кейін екі жұмыс күні ішінде жасалады. Түсініктеме беру туралы талап міндетті түрде жазбаша нысанда ресімделуі тиіс. Егер сот тәртіптік жазаның заң бұзушылықтармен қолданылғанын анықтаса, бұл қорытынды шешімде нақты бұзылған заң нормаларына сілтеме жасай отырып негізделуі қажет. Сонымен қатар, егер сот істі қарау барысында тұлғаны бұрынғы теріс қылығы үшін тәртіптік жауаптылыққа тартудың заң талаптарына қайшы жүзеге асырылғанын анықтаса, қайталанушылық белгісі алынып тасталып, талап қоюшы өз лауазымына қайта қабылдануы тиіс [138].

«Сот жұмыскердің бұрын тәртіптік жауапкершілікке тартылған теріс қылық жасағаны туралы дәлелдемелерді зерттеуге міндетті. Тәртіптік жаза түрі ретінде еңбек шартын бұзудың дербес негізі ретінде тәртіптік жазасы бар жұмыскердің еңбек міндеттерін дәлелді себептерсіз қайталап орындамауы немесе қайталап тиісінше орындамауы болып табылады (ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 16)-тармақшасы)» [28].

Тәртіптік жазаның бір түрінің (ескерту, сөгіс, қатаң сөгіс) болуы және олар бойынша тәртіптік жазаның мерзімі өтіп кетпеуі қайталану белгісі бар деп саналады.

«ҚР ЕК 66-бап 3-тармағының 4)-тармақшасына сәйкес еңбек шартын бұзуды қоспағанда, тәртіптік жаза қолдану мерзімі ол қолданылған күннен бастап алты айдан аспауға тиіс, яғни алты айды есептеу мерзімі жұмыскерге тәртіптік жауаптылыққа тарту туралы бұйрықпен танысқан күннен бастап жүргізіледі» [28].

Қайталану фактісін анықтаған кезде, жұмыскердің бұрын жасаған тәртіптік бұзушылығының сипатына қарамастан, яғни ол алғашқы бұзушылықпен бірдей немесе басқа түрдегі бұзушылық болғанына қарамастан, қайталану фактісінің болуы маңызды. Себебі, еңбек шартын бұзу үшін негіз болып табылатын «еңбек міндеттерін дәлелсіз себептермен қайталап орындамау деген негізді қолдану үшін, жұмыскердің еңбек міндеттерін бірнеше рет бұзғаны дәлелденуі тиіс.

Сонымен қатар, жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу кезінде еңбек

заңнамасының талаптарын сақтамауы да маңызды. Мысалы, жұмыс беруші жұмыскерден жазбаша түсініктеме алу туралы талап қою туралы құжатты ресімдемеген болса немесе тәртіптік жаза қолданудың мерзімі мен тәртібін бұзған болса, онда мұндай әрекеттер соттың жұмыскердің ісін қанағаттандыруына негіз бола алады.

«Жұмыстан босатылған адамдарды жұмысқа қайта алу туралы дауларды қараған кезде, ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағының 8)-тармақшасына сәйкес, яғни жұмыста болмағаны үшін (жұмыскердің бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыс болмауы), онымен еңбек шартын бұзу келесі негіздер бойынша мүмкін:

- жұмыскердің жұмыс орнын дәлелді себептерсіз, сондай-ақ еңбек шартын бұзу туралы хабардар етудің бір айлық мерзімі өткенге дейін қалдырып кеткені;

- жұмыскердің еңбек шартының мерзімі өткенге дейін жұмыс орнын дәлелді себептерсіз қалдырып кеткені;

- жұмыскердің жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде қатарынан үш және одан астам сағат, оның еңбек міндеттеріне сәйкес өзіне тапсырылған жұмысты орындауға тиіс жұмыс орнынан тыс жерде жұмыста болмағаны;

- демалысқа, оның ішінде жалақысы сақталмайтын демалысқа (жұмыс беруші жұмыскерге, бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалысты қоспағанда оның арызы бойынша ҚР Еңбек кодексінің 100-бабының тәртібімен беруге міндетті) өз бетінше кеткені немесе мереке және демалыс күндерінде жұмыс істегені үшін демалыс күндерін өз бетінше пайдаланғаны үшін» [28].

«Жұмыскер жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (сол тектестер) жағдайында болған, сонымен қатар алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық (сол тектестер) жағдайын туғызатын заттарды жұмыс күні ішінде пайдаланған кезде еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша (ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 9) және 10) тармақшалары) бұзылуы мүмкін. Еңбек шартын осы негіздер бойынша бұзу үшін жұмыскердің осындай жағдайға байланысты жұмыстан шеттетілген-шеттетілмегенінің маңызы болмайды» [28].

«Жұмыскер жұмыс уақытында өзінің жұмыс орнында емес, өзі жұмыс берушінің тапсырмасы бойынша еңбек функциясын орындауға тиіс болатын ұйымның немесе объектінің аумағында осындай жағдайда болған немесе көрсетілген заттарды пайдаланған кезде де еңбек шартын осы негіздер бойынша бұзу орын алуы мүмкін. Жұмыскердің мас күйі не есірткілік масаюы немесе өзге типтегі уыттануы медициналық қорытындымен расталуға тиіс. Жұмыскерді медициналық куәландыруға жіберу туралы шешімді жұмыс беруші уәкілеттік берген адам қабылдайды. Жұмыскер медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан жағдайда, тиісті акт жасалады, ол еңбек шартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 10) тармақшасына сәйкес бұзуға негіз болып табылады» [28].

Егер жұмыскер жұмыс орнынан мүлікті ұрлағандығы үшін соттың айыптау үкімі болса және осы негізде ол жұмыстан шығарылса, онда сот мұндай істі қарастырған кезде жұмыскердің кінәлілігін растайтын жалғыз дәлел ретінде тек

соттың үкіміне сүйенеді. Яғни, жұмыс беруші соттың үкімінің көшірмесін ұсынуы тиіс. Бұл ретте сот басқа да дәлелдемелерді, мысалы, куәлардың көрсетпелерін, жазбаша құжаттарды немесе заттай дәлелдемелерді қабылдамайды.

Сондай-ақ, жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан шығару туралы шешім қабылдаған кезде, еңбек заңнамасының талаптарын сақтауы тиіс. Атап айтқанда, жұмыскерді жұмыстан шығару туралы шешім соттың үкімі күшіне енген күннен бастап бір ай ішінде қабылдануы тиіс. Бұл ереже Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының Пленумының қаулысында көрсетілген [139].

Еңбек кодексінде белгіленген жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу тәртібіне қайта оралсақ, Еңбек кодексінің 52-бапта көзделгенін жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату негіздерінің көпшілігі жұмыскердің кінәсін білдіреді.

Еңбек заңнамасы жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу тәртібі реттеледі, оларды сақтау және бұзу жұмыскерді жұмысқа қалпына келтіруге негіз болып табылады. Әртүрлі теріс қылықтар үшін жұмыстан босату кезінде жұмыскерден себебі туралы жазбаша түсініктеме немесе құқық қорғау органдарынан келетін тиісті құжатты алу қажет.

Жұмыскерлермен еңбек шартын бұзу тәртібін білу және бұлжытпай орындау жұмыс беруші мен оның өкілдерінің заңды міндеті, сондай-ақ жұмыстан босатудың заңдылық шарттарының бірі болып табылады.

Жұмыскердің кінәлі іс-әрекетіне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу тәртібін талдай отырып, жұмыскерлерді негізсіз жұмыстан босатудан құқықтық қорғау мәселесіне тоқталайық.

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мақсаттарының бірі азаматтардың еңбек құқықтары мен бостандықтарына мемлекеттік кепілдіктерді белгілеу болып табылады (Еңбек кодексінің 3-бабы).

Еңбек құқығы ғылымында еңбек заңнамасының актілерінде, нормаларда бекітіле отырып, құқықтық кепілдіктердің мәніне ие болатын және міндетті сипатқа ие болатын мемлекеттік кепілдіктер болуы керек деген негізделген пікір айтылды [28].

ҚР Еңбек кодексінің 124-бабына сәйкес: «кепілдіктер деп жұмыскерлерге әлеуметтік-еңбек қатынастары саласында берілген құқықтарды жүзеге асыруды қамтамасыз ететін құралдар, әдістер мен шарттар түсініледі. Еңбек құқығы ғылымында еңбек құқықтарын жүзеге асыру кепілдіктері мен еңбек құқықтарын қорғау кепілдіктерінің жалпы қабылданған градациясы бар» [140].

Еңбек құқықтарын жүзеге асырудың кепілдіктері Еңбек кодексінің көптеген тараулары мен бөлімдерінің нормаларының мазмұнында көрінеді және оған нормативті түрде бекітілген құқықтық құралдар, әдістер және шарттар ретінде әрекет етеді. Осылайша, жұмыс беруші, жұмыскер сияқты, Еңбек кодексінде және басқа заңдарда белгіленген тәртіппен және шарттарда еңбек шарттарын жасасуға, өзгертуге және бұзуға құқылы. Бұл заң талабы жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу кезінде аса маңызды болады.

«Еңбек құқығы ғылымында «жұмыс берушінің жұмыскерге қатысты авторитаризмі» негізінде заңсыз (негізсіз) жұмыстан босатудың алдын алу үшін еңбек шартын мұндай бұзуға бірқатар ережелерді ескере отырып рұқсат етілетіні және заңнамалық талаптармен шектелетіні айтылған» [141].

Аталған шектеулер, ең алдымен, «Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде айқындалған еңбек шартын бұзудың жалпы негіздерімен (49-бап) және жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын тоқтату негіздерімен (52-бап) байланысты. Бұл негіздер Еңбек кодексінде жан-жақты регламенттелген» [28].

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың барлық негіздерін, жоғарыда көрсетіліп кеткендей, жұмыскер кінәлі болуы немесе болмау критерийі бойынша екі топқа бөлуге болады. Тиісінше, еңбек шартын бұзу тәртібі және жұмыстан босатылған кезде жұмыскерлерге берілетін кепілдіктердің деңгейі әртүрлі болады.

Еңбек кодексінде бекітілген кепілдік нормаларын талдау жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзудың жалпы сипатын айқындауға мүмкіндік береді. Алайда, бұл нормалардың Кодекс мәтінінде белгіленген тәртіпке сәйкес орындалуы олардың еңбек шартының қисынды және ретті түрде бұзылуын қамтамасыз ететінін әрдайым білдірмейді. Мәселен, Еңбек кодексінде жұмыскерлердің құқықтарын қорғауға бағытталған кепілдіктер мен өтемақылар қарастырылған. Атап айтқанда, жұмыстан босатылған жұмыскерлерге материалдық жауаптылығын төлеуді реттейтін (Еңбек кодексінің 121-бабы) және еңбек шарты бұзылған жағдайда жұмыстан босату өтемақы төлемдерін қамтамасыз етеді (Еңбек кодексінің 131-бабы). Сонымен қатар, бұл нормалар Кодекстің әртүрлі баптарында ғана емес, сонымен бірге әртүрлі тараулар мен бөлімдерде бекітілгендіктен, оларды қолдану барысында белгілі бір қиындықтар туындауы мүмкін.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу кезінде міндетті рәсімдерді жүргізу және кепілдік беру тәртібін қарастыру белгілі бір практикалық қызығушылық тудыруы мүмкін.

Егер жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан шығарғысы келсе, онда жұмыскердің еңбек құқықтарын қорғау үшін заңда белгіленген бірқатар кепілдіктер қарастырылған. Бұл кепілдіктер еңбек шартын бұзуға негіз болған жағдайға байланысты жалпы және арнайы болып бөлінеді. Барлық жұмыскерлер үшін ортақ болып табылатын жалпы кепілдіктің бірі – жұмыскер ауырып қалған кезде немесе демалыста болған кезде оны жұмыстан шығаруға тыйым салынуы. Алайда, егер ұйым таратылып жатса немесе жеке кәсіпкер өз қызметін тоқтатса, онда бұл ереже қолданылмайды.

Жұмыстан босату туралы мәселені жұмыс беруші әрбір жеке жағдайда барлық мән-жайларды ескере отырып және заңнамада белгіленген тәртіппен тиісті кепілдіктер бере отырып шешуі тиіс. Қалыптасқан сот практикасына сәйкес, егер жұмыскер жұмыстан заңды негіздерсіз немесе жұмыстан босату тәртібін бұза отырып шығарылса, ол мәжбүрлі жұмыста болмаған кезеңі үшін өтемақы төленіп, бұрынғы жұмысына қалпына келтірілуге жатады.

Еңбек кодексінде белгіленген жұмыскерді жұмыстан шығару үшін негіздердің шектеулі тізбесін талдай отырып, «ҚР ның Еңбек кодексінің 49, 52-баптары еңбек шартын бұзу үшін негіздердің санын кеңейтуге мүмкіндік береді, бұл еңбек ету құқығының маңызды кепілдіктерінің бірі болып табылады» [28]. Заңда осы негіздердің әрқайсысын қолданудың белгілі бір ережелері қарастырылған және соттар олардың сақталуын мұқият тексеруге міндетті. Жалпы ереже бойынша, жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылған адамдарды жұмысқа қайта қалпына келтіру кезінде жұмыстан босатудың заңдылығын және оның тәртібін сақтауды дәлелдеу міндеті жауапкерге (жұмыс берушіге) жүктеледі.

Азаматтардың еңбек құқықтарын жүзеге асырудың тағы бір маңызды кепілі: «кәсіподақтардың жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға байланысты мәселелерді қарауға қатысуы болып табылады, қатысудың негізгі мақсаты жұмыскерлердің өкілді органдарының мәселелерін қарауда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын тоқтату жұмыскерлерді негізсіз жұмыстан босатудан қорғауды қамтамасыз ету болып табылады» [142].

Яғни, жұмыскерлерді негізсіз жұмыстан босатудың маңызды кепілі жұмыс берушінің тиісті деңгейдегі нормативтік құқықтық актілер ретінде ұжымдық шарттың, келісімнің талаптарын сақтау міндеттемесі болып табылады.

Құқықтық әдебиеттерде: «бұл реттеуші келісімдер еңбек әлемінде әлеуметтік әділеттілік қағидатын іске асыруға белсенді ықпал ететіні атап өтіледі. Бұл олардың дайындығы мен қорытындысы туралы келіссөздер процесінде айқын көрінеді. Құқықтық келісімдер жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғаудың жоғары деңгейін қамтамасыз етуге тікелей және маңызды әсер ететіні, еңбек дауларын қарау кезінде келісімдердің талаптары ескерілуі қажет.

Біріншіден, жұмыс беруші осы ұйымның тиісті сайланбалы кәсіподақ органына дәлелді қорытынды алу үшін өтінішті, бұйрық жобасын, сондай-ақ жұмыс берушінің жұмыскермен еңбек шартын бұзу туралы шешіміне негіз болатын құжаттардың көшірмелерін жіберуге міндетті. Сайланбалы кәсіподақ органы бұйрықтың жобасы мен құжаттардың көшірмелерін алған күннен бастап жұмыс күні ішінде бұл мәселені қарайды және жұмыс берушіге жазбаша түрде дәлелді қорытындысын жібереді. Бұл дәлелді пікірді кәсіподақ органының уәкілетті құрамы беруі керек. Кәсіподақ органының отырысына оның мүшелерінің жартысынан астамы қатысуы керек, яғни оның саны барлық сайланғандардың жалпы санына негізделіп есептеледі. Олардың кейбіреулерінің ауруға байланысты демалыс және т.б. белгілі бір уақытта қатыспауына қарамастан, (кәсіподақ органының мүшелері басқа себептермен жұмыстан кеткен немесе ұйым тізімінен шыққан жағдайларды қоспағанда) күн ішінде ұсынылмаған пікір немесе жұмыс берушінің уәжделмеген пікірі есепке алынбайды.

Сайланбалы кәсіподақ органы жұмыс берушінің ұсынған шешімімен келіспейтіндігін білдірсе, ол жұмыс берушімен немесе оның өкілімен жұмыс күні ішінде қосымша консультациялар өткізеді. Оның нәтижелері хаттамамен

ресімделеді және жұмыс берушінің келісілген жұмыстан босату туралы кәсіподақ органы ұстанымын көрсете алады. Мысалы, «консультациялар кезінде жұмыс беруші кәсіподақты жұмыскермен еңбек шартын бұзу туралы шешімнің негізділігіне сендіре алды немесе кәсіподақ жұмыс берушіге жұмыстан босату заңсыз деп есептелетінін дәлелдей алды, себебі жұмыс беруші еңбек заңнамасының талаптарын толық ескермеген. Егер консультациялар нәтижесінде жалпы келісімге қол жеткізілмесе, жұмыс беруші бұйрық жобасы мен құжаттардың көшірмелері сайланбалы кәсіподақ органына жіберілген күннен бастап тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына шағымданған түпкілікті шешім қабылдауға құқылы. Мемлекеттік еңбек инспекциясы шағымды (өтінішті) алған күннен бастап он күн ішінде жұмыстан босату туралы мәселені қарайды және ол заңсыз деп танылған жағдайда жұмыс берушіге жұмыскерді мәжбүрлі түрде төлей отырып, жұмысқа қайта алу туралы міндетті бұйрық шығарады» [142, б. 30].

Заңда бір айлық мерзімге үзіліс немесе тоқтату мүмкіндігі қарастырылмаған. Демек, жұмыскердің еңбекке уақытша жарамсыздығы, оның жыл сайынғы еңбек демалысында болуы және басқа да жағдайлар осы кезеңнің өтуіне әсер етпейді. Егер сайланбалы кәсіподақ органының дәлелді қорытындысын алған күннен бастап бір ай мерзім асып кетсе, жұмыстан шығару заңсыз деп танылады.

Еңбек заңнамасы кейбір санаттағы жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қосымша қорғауды көздейді. Яғни, мұндай жұмыскерлерді жұмыстан шығару үшін қосымша шарттар мен рәсімдерді сақтау қажет. Мұндай қосымша қорғауға ие жұмыскерлердің бір санаты - кәсіподақтың сайланбалы органдарының басшылары мен олардың орынбасарлары. Бұл дегеніміз, егер бір жұмыскер кәсіподақтың цехтік немесе одан жоғары деңгейдегі комитетінің төрағасы немесе оның орынбасары болса, онда оны жұмыстан шығару үшін еңбек заңнамасының жалпы ережелерінен басқа, қосымша талаптарды да сақтау қажет.

Еңбек кодексінің 146-бабына, Қазақстан Республикасы «Кәсіптік одақтар туралы» заңы 27-бапқа сәйкес: «жұмыстан босатудың жалпы тәртібін сақтаумен қатар, тиісті жоғары сайланбалы кәсіподақ органының алдын ала келісімімен ғана рұқсат етіледі» [28]. Осы ұйымның сайланбалы кәсіподақ органының басшылары немесе оның орынбасарлары өкілеттік мерзімі аяқталғаннан кейін екі жыл ішінде жұмыстан босатудың дәл осындай тәртібі қарастырылған.

Мысалы, Т.М. Абайдельдиновтың пікірінше, конституциялық кепілдіктер адам жалдамалы қызметкер ретінде кіретін нақты еңбек қатынастарында мүлдем жүзеге асырылмайды. Кепілдіктер шығарылатын заңдар мен өзге де нормативтік құқықтық актілерді ескере отырып нақтыланады [143, б. 215].

«Даулардың себептері әртүрлі, бұл мәселенің өзектілігі жұмыс берушінің өндірістік қызметімен ғана емес, сонымен бірге өзгеретін экономикалық жағдайлармен де байланысты: кәсіпорынның меншік түрінің өзгеруі, оларды құру (қайта құру) нысандары, көбінесе дағдарыстық құбылыстардың өршуіне, әлеуметтік шиеленістің шиеленісуіне әкелетін шаруашылық жүргізуші субъектілердің қызметін қаржыландыру көзі өзгерген кезде. Г.К. Аблаеваның

пікірінше, еңбек қатынастарындағы қақтығыстар табиғи және сөзсіз фактор болып табылады» [144].

«Еңбек жанжалдарының алдын алу және шешу жүйесі көптеген елдерде құрылған. Әрбір елде еңбек дауларын алдын алу жүйесі мемлекеттік органдар, әсіресе Еңбек министрлігінің белсенді қатысуымен құрылады. Мұндай жүйенің мақсаты – еңбек дауларының алдын алу және оларды тиімді шешу» [143]. Қазақстанда да еңбек дауларының алдын алу және шешу жүйесін жетілдіру үшін бірқатар шаралар қолданылуда. Оның ішінде еңбек қатынастары саласындағы мамандардың біліктілігін арттыру, еңбек дауларын шешудің жаңа әдістерін енгізу және т.б. Бұл шаралар еңбек дауларының ауқымды түрде өршуіне жол бермеуге бағытталған.

Жеке еңбек жанжалдарын шешуге кәсіподақтардың қатысуы туралы мәселеге М.А. Бушмелева келесі жағдайларға назар аударады: «кәсіподақтар санының азаюы жұмыскерлер санының көбеюіне әкеледі, яғни еңбек қатынастарын жеке реттеу салалары мен ауқымдарының кеңеюі байқалады» [145].

Кәсіподақтардың пікірі мен олардың ұсыныстары кеңестік сипатта болғанымен, заңнама жұмыс берушілердің кәсіподақтардың өздеріне жіберілген талаптарын қарауға қабылдауға міндеттілігін көздейді. Егер тараптар арасында талқыланатын шарттар бойынша келісімге қол жеткізілмесе, кәсіподақтар ұжымдық еңбек дауларын шешуге қатысуға құқылы, «Қазақстан Республикасының заңнамасында айқындалған тәртіппен ереуілдер, жиналыстар, митингілер және т.б. ұйымдастыруға және өткізуге құқылы, оларды жұмыскерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау құралы ретінде пайдаланады Қазақстан Республикасы Кәсіптік одақтар туралы заңы 22-бабы» [146].

«Кәсіподақтар заңды түрде әлеуметтік әріптестік мәселелерін келісу, сондай-ақ ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық еңбек дауларын қарайтын ұжымдық шартты қабылдау, кәсіподақ мүшелері болып табылатын жұмыскерлердің ғана емес, сонымен бірге кәсіподақтарға мүшелігіне қарамастан басқа да жұмыскерлердің мүдделерінің өкілдері болып табылады (Еңбек кодексінің 146-бабы)» [28].

«Кәсіподақтардың жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғаудағы қызметіне ықпал ететін құқықтық құралдардың ішінде кәсіподақтардың сайланбалы алқалық органдарының мүшелері болып табылатын және негізгі жұмыстарынан босатылмаған жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін Еңбек кодексінде көзделген кепілдіктер мен өтемақыларды көрсету қажет (Қазақстан Республикасы Кәсіптік одақтар туралы заңы 26-бабы)» [146].

Осылайша, қорыта келе, жұмыскердің кінәлі іс-әрекетіне (тәртіптік теріс қылығына) негізделген еңбек шартын бұзу тәртібіне қатысты қолданыстағы еңбек заңнамасы мен сот практикасын талдай отырып, еңбек шартын бұзу тәртіптік жауапкершіліктің ең қатаң шарасы және оның бір түрі ретінде қарастырылады. Бұл негіздер бойынша жұмыстан босату жұмыскердің тәртіптік жауапкершілікке тартылуына негіз болатын тәртіптік теріс қылық жасаған

жағдайда ғана мүмкін болады. Жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзудың құқықтық моделі осы негіздер бойынша еңбек шартын бұзудың қатаң ережелері мен тәртібін белгілейді. Оларды орындамау жұмыскерді жұмыстан босатудың негізсіздігін тануға әкеп соғады.

Еңбек заңнамасын, еңбек ғалымдарының қарастырылып отырған мәселе бойынша көзқарастарын және сот практикасын талдау жұмыскерден айырмашылығы жұмыс берушінің жұмыскермен еңбек шартын бұзу мүмкіндігін заңмен айтарлықтай шектейтінін көрсетті. Заң шығарушы еңбек қатынастарының тұрақтылығын және жұмыскердің мүдделерін қорғауды қамтамасыз етуге тырысады. Жұмыстан босату үшін негіздердің болуы, жалпы ереже бойынша, жұмыс берушіге еңбек шартын бұзуға құқық береді, алайда оны бұзу міндеттемесін жүктемейді. Осыған орай, егер жұмыс берушінің бұл құқығына негіз болатын мән-жайлар туындаса, ол ұйымдық-құқықтық сипаттағы шараларды қолданумен шектеліп, жұмыскермен еңбек шартын өзгертуге құқылы емес. Егер бұл мән-жай жұмыскердің өз лауазымын немесе еңбек шартында көрсетілген жұмысын сақтап қалу мүмкіндігін жоққа шығарса, жұмыс беруші жұмыскерді оның келісімімен басқа жұмысқа ауыстыру құқығына ие. Кейбір жағдайларда жұмыс беруші басқа жұмысқа ауысу мүмкін болмаса немесе жұмыскер ауыстырудан бас тартса, жұмыскерді жұмыстан босатуға құқылы. Жұмыстағы қалпына келтіру істері бойынша еңбек заңнамасын талдай отырып, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздері оларды қолдану кезінде түсініксіздіктер мен қосарланған түсіндірулер болмауы үшін барынша нақтылауды талап ететінін атап өтеміз.

3 ЖҰМЫСКЕРДІҢ КІНӘЛІ ӘРЕКЕТТЕРІНЕ БАЙЛАНЫСТЫ ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ БАСТАМАСЫ БОЙЫНША ЕҢБЕК ШАРТЫН БҰЗУ МӘСЕЛЕСІНЕ ҚАТЫСТЫ ЖЕКЕ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ: ТӘЖІРИБЕЛІК АСПЕКТІЛЕР МЕН ЖЕТІЛДІРУ ЖОЛДАРЫ

3.1 Жұмыскердің еңбек міндеттерін бірнеше рет бұзуына және жұмыскердің еңбек міндеттерін бір рет, бірақ өрескел бұзуына байланысты, оның қандай еңбек функциясын атқаратынына қарамастан кінәлі болғандықтан жұмыстан босату туралы еңбек дауларын сотта қарау мәселелері

Еңбек дауларын шешу барысында Қазақстанның еңбек нарығындағы реформалар жұмыс беруші мен жұмыскерлер арасындағы еңбек қатынастарына мемлекеттің араласу шекарасын айқындау, олардың рөлдері мен міндеттерін бөлу мәселелерін шешу, сондай-ақ жұмыскерлерді жұмысқа қабылдау, ауыстыру және жұмыстан босату, жұмыс сағаттары, олардың еңбегі үшін жағдайлар мен сыйақы сияқты салаларда ұжымдық келіссөздер мен келісімдердің әлеуетін күшейте отырып, еңбек қатынастарында өзін-өзі реттеу қағидатын енгізу бастамашылық етілді. «Ырықтандыру бизнес қалаған икемділік пен жұмыскерлерді қажетті әлеуметтік қорғау арасындағы жаңа тепе-теңдікті табуға, сондай-ақ заңды еңбек саласындағы заманауи өзгерістерге сәйкес келтіруге арналған. Еңбек жанжалдарының алдын алу және шешу жүйесі көптеген елдерде құрылған» [147].

Еңбек құқығында «міндет санаты, әдетте, еңбек шартын оның ажырамас құрамдас бөліктерінің бірі жұмыскер мен жұмыс берушінің еңбек қатынастарының субъектілері ретіндегі міндеттері ретінде зерттеумен бірге қарастырылады» [148]. ҚР Еңбек кодексінде: «жұмыскер мен жұмыс берушінің ҚР нормативтік құқықтық актілеріне, жұмыс берушінің актісіне, қабылдаушы тараптың актісіне, еңбек, ұжымдық шарттарға негізделген міндеттемелері» [28]. Еңбек міндеттері ұғымы жұмыскер мен жұмыс берушінің міндеттерін білдіреді.

Қазақстанның Еңбек кодексі еңбек қатынастарын жаңғыртуға бағытталған, оның мақсаты жеке және ұжымдық деңгейде ынтымақтастықты нығайту, адами капиталға инвестициялардың маңыздылығын кеңінен тану және жұмыскердің жеке құқықтары мен міндеттеріне құрметпен қарауды қамтамасыз ету болып табылады. Сонымен қатар, жұмыскерлердің сот арқылы қорғалуын нығайту арқылы олардың құқықтық қорғалуы күшейтілген. Алайда, жүргізіліп жатқан ырықтандыруға және еңбек құқықтарын қамтамасыз ету сапасын арттыруға қарамастан, осы саладағы реттеулерде кемшіліктер бар: еңбек дауларының пайызы әлі де жоғары, сондай-ақ еңбек дауларының алдын алуға бағытталған тиімді механизмдер жетіспейді, бұл әлеуметтік қақтығыстардың туындауына себеп болуы мүмкін.

Т.М. Абайдельдиновтың пікірінше: «еңбек қақтығыстары деп өз мүдделері мен ұстанымдарын қорғау үшін белсенді әрекеттер кезеңіне өткен жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасындағы қайшылықтарды түсіну керек. Осылайша, ... еңбек қақтығысы деп осы қатынастардың субъектілері арасындағы ұйымдық

еңбек немесе әлеуметтік-еңбек қатынастарының қайшылықтарын немесе шиеленістерін түсінетіндігін атап өткен жөн» [149, б. 149-153].

В.Н. Уваровтың пікірінше: «жеке еңбек даулары - бұл жұмыс берушіге олардың бұзылған еңбек құқықтарын тану немесе қалпына келтіру туралы талап қоятын жекелеген жұмыскерлердің бастамасы бойынша туындайтын даулар. Даулардың бұл санаты еңбек заңнамасының, келісімдердің нормаларын қолдануға байланысты туындайды» [150, б. 445].

Жұмыс берушілердің әртүрлі себептермен жіберетін қателіктері орын алады, соның ішінде заң нормаларының кейбір түсініксіздігімен, кейде қолданылатын құқықтық түсініктердің белгісіздігімен, тұжырымдалған процессуалдық талаптардың анық еместігімен, заңнамадағы олқылықтармен байланысты қателер бар. Көбінесе, жеке еңбек дауларын қарау кезінде Қазақстан Республикасының Жоғарғы Соты (бұдан әрі ҚР ЖС) еңбек заңнамасын қолдану тәжірибесін зерттейді, сондай-ақ еңбек қатынастарын реттеу саласындағы олқылықтар мен кемшіліктерді анықтайтын түсініктемелермен толықтырады. Бұл, өз кезегінде, еңбек дауларын тиімді және уақытында шешу арқылы азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауға, бұзылған құқықтарын қалпына келтіруге және еңбек саласындағы заңдылық пен құқықтық тәртіпті нығайтуға ықпал етеді.

Даудың юрисдикциясын анықтау - бұл даудың ерекшеліктері мен мазмұнына негізделген, оны бастапқыда қай органның қарауына жататынын анықтау процесі. Жеке даулардың юрисдикциясын белгілеуде даудың сипаты, туындайтын құқықтық қатынас, сондай-ақ кейбір жағдайларда даудың субъектісі мен объектісі маңызды рөл атқарады. Осыған орай, әрбір нақты жеке еңбек дауының юрисдикциясын анықтау барысында алдымен даудың түрін, яғни жеке немесе ұжымдық екенін, ал егер жеке дау болса, оның сипатын белгілеу қажет.

Егер дау еңбек шарттары мен жағдайларына қатысты болса, онда ол еңбек инспекциясы мен соттың құзыретіне жатады. Алайда, еңбек қатынастарымен тығыз байланысты құқықтық қатынастардан туындайтын даулар еңбек инспекциясының құзыретіне кірмейді.

«Барлық жеке еңбек дауларын белгілі бір органның құзыретіне қарай келесі төрт топқа бөледі:

1) еңбек инспекциясы міндетті бастапқы орган болып табылған кезде жалпы тәртіпте қаралады, содан кейін дау сотқа берілуі мүмкін;

2) тікелей сот қарайды;

3) жоғары тұрған орган арнайы тәртіппен шешеді (содан кейін оларды сот шеше алады);

4) жұмыскердің таңдауының балама юрисдикциясы бар даулар: жоғары тұрған органда немесе сотта шешіледі» [151].

Еңбек заңнамасын қолдану және жаңа шарттарды белгілеу мәселелері бойынша жеке еңбек даулары, даудың мазмұны мен тараптар арасындағы құқықтық қатынастардың сипатына қарай, тиісті органдардың құзыретіне жатады.

Жалпы алғанда, еңбек инспекциясы жеке еңбек дауларының көп бөлігін қарастырады, алайда барлық дауларды емес. Мәселен, еңбек инспекциясы еңбек ақысын төлеу, өндірістік нормалар мен бекітілген бағаларды қолдану, еңбекақысынан заңсыз ұсталған сомаларды қайтару, сондай-ақ жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы басқа да дауларды қарастыру мүмкіндігін алады. Ал еңбек қатынастарының субъектілері арасындағы қалған даулар, егер арнайы төртіп қарастырылмаса, еңбек инспекциясы тарапынан қосымша реттеледі. Байланысты дауды қараудың заңда белгіліетін өзгеше төртіп бар жағдайларында, ол даулар тікелей сотта немесе жоғарғы тұрған органда қарастырылады.

Еңбек құқығы саласындағы ғылыми тұжырымға сүйенсек: «Еңбек дауларының юрисдикциясын реттейтін нормалар жүйесін қалыптастыру процесі аяқталған деп есептеуге болмайды. Керісінше, бұл процесс әлі де бастапқы кезеңінде және оның әрі қарай жалғасуын анықтайтын объективті себептер бар. Осы тұрғыда ұйымдастырушылық-құқықтық аспектілер маңызды рөл атқарады, оның ішінде сот жүйесінің реформалары, атап айтқанда, бейбітшілік соттары институтының енгізілуі осы процестің негізгі факторларының бірі ретінде қарастырылады» [152, б. 753-763].

Қазіргі заманауи еңбек дауларын қарау кезіндегі шындық қатынастарды құқықтық реттеудің бүкіл тәжірибесін де, жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің мүдделерін қорғаудың жаңа тетіктерін де ескеруді талап етеді [153, б. 841-849].

Белгілі бір еңбек дауының юрисдикциясын дұрыс анықтау маңызды практикалық мәнге ие, себебі дауды уәкілетті органның қарауы заңды күшке ие болмауы және оны мәжбүрлі түрде орындау мүмкін болмауы мүмкін. Осы ретте, соттардың қызметі азаматтар мен ұйымдардың заңды құқықтары мен мүдделерін қорғауға және қамтамасыз етуге бағытталған. Сондықтан, еңбек қатынастары саласында соттың рөлі ерекше маңызды болып табылады. Сот азаматтардың еңбек құқықтарын және ұйымдардың өндірістік мүдделерін қорғаумен қатар, жұмыс берушілердің еңбек заңнамасын бұзу фактілерінің алдын алады. Мысалы, «еңбек дауларын шешудегі соттың негізгі міндеті жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы келіспеушіліктерді жеке, ұжымдық, қоғамдық мүдделердің үйлесімді үйлесімі негізінде тез жою, бұзылған құқықтар мен міндеттерді қалпына келтіру» [153, б. 795-805].

В.Н. Уваровтың пікірінше: «еңбек даулары деп еңбек, заңнама, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс берушінің актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер) арасындағы келіспеушіліктер түсініледі. Жұмыскер мен жұмыс беруші арасында туындайтын келіспеушіліктер айқын көрінеді тікелей келіссөздер барысында өзара жеңілдіктер мен келісімді реттеуге болады. Алайда, егер мұндай келісім болмаса, онда келіспеушілік еңбек дауларын қарау жөніндегі тиісті органдарға беріледі» [150, б. 444].

Еңбек құқығы ғылымында әртүрлі көзқарастар қалыптасқан, мысалы «еңбек қайшылықтарын» және «еңбекті қолдану аясында жұмыскерлер мен

олардың жұмыс берушілерімен арасындағы туындайтын даулары» [154, б. 112-116] ретінде анықтаған.

Өз кезегінде отандық ғалым Д. Ажинурина еңбек қайшылықтары ретінде «бір жағынан жалдаушылар және екінші жағынан жалданып жұмыс жасаушылар арасында жалданбалы еңбекті қолдануға байланысты туындайтын даулар» [155, б. 72-75] ретінде түсінген.

Қазақстан Республикасының азаматтарының еңбек құқықтарын қорғаудың негізгі кепілдіктерінің бірі - олардың Конституцияда белгіленген сот арқылы қорғалу құқығы. Осыған сәйкес, жоғары тұрған органдарға қарасты барлық еңбек даулары жұмыскердің бастамасымен сотқа жүгіну арқылы шешілуі мүмкін.

Соттар тек еңбек құқықтарын қалпына келтірумен шектелмей, сондай-ақ бұзушылықтардың себептері мен жағдайларын анықтап, оларды жою және болдырмау мақсатында профилактикалық шараларды іске асырады. Сонымен қатар, соттар мемлекеттік органдарға, қоғамдық ұйымдарға және лауазымды тұлғаларға заң бұзушылықтарды жою және еңбек тәртібін бұзуға ықпал ететін жағдайларды жою туралы ұсыныстар жасау құқығына ие.

Еңбек дауы сот талқылауы кезінде оны азаматтық іс жүргізудің жалпы ережелеріне сәйкес қарайды. Сонымен бірге нақты жағдайда процестің мазмұны материалдық еңбек құқығының нормаларымен (еңбек шарты, еңбекақы және т.б.) анықталады. Белгілі бір іс бойынша іс жүргізушілік құқықтық қатынастардың мазмұны осы іс жүргізушілік құқықтық қатынастарға қатысушылардың іс жүргізу құқықтары мен міндеттерінен және оларды жүзеге асырудан тұрады. «Соттың еңбек даулары саласындағы құзыреті соттың құзыретіне жататын даулардың шеңберімен ғана емес, сонымен бірге дауды қарау кезінде сот өз бастамасы бойынша жауапкердің тарапы еңбек заңнамасының анық бұзылуына кінәлі үшінші тұлға және одан жұмыс берушіге келтірілген материалдық залалды өндіріп алу» [156, б. 68-78].

Сот еңбек даулары бойынша шығарылған шешімдерді нақты орындауда, олар ерікті түрде орындалмаған кезде оларды орындауда белсенді рөл атқарады. Мысалы, «ерекше ведомстволық бағыныста еңбек қатынастары туралы дауды тек бір орган - сот шешеді (мысалы, жұмыскердің жұмысқа қайта орналасуы)» [157, б. 30-38].

Сот статистикасы еңбек дауларының саны жыл сайын артып келе жатқанын көрсетеді. Бұл өз кезегінде жұмыскерлердің құқықтық белсенділігінің артқанын көрсетуі мүмкін. Қазір қоғамдық санада елеулі өзгерістер орын алуда және бұзылған құқықтарын сот арқылы қорғауға жүгінетін жұмыскерлер әріптестерінің құрметі мен қолдауына көбірек ие болуда.

Егер еңбек шартын бұзу тиісті заңдарда немесе Еңбек кодексінде көзделген негіздерсіз орын алса, жұмыстан босату заңды негіздерсіз жасалған деп саналады. Бұл, ең алдымен, жұмыскердің заңда белгіленбеген, бірақ жеке еңбек шарттарында көрсетілген негіздер бойынша жұмыстан босатылған жағдайларға қатысты.

Еңбек кодексі мен басқа да заңнамалық актілерге сәйкес еңбек шартын

бұзудың негіздерін анықтап, оларды дұрыс бағалау өте маңызды. Егер заңда нақты белгіленген негіздер болмаса, жұмыскерді жұмыстан босату заңсыз болып табылады және тиісті негіздер бойынша жұмыстан босату жүзеге асырылмайды. Жалпы алғанда, жағдайдың алдын алу мақсатында жеке еңбек шарттарын бекіту мен оның мазмұнын заңдарға сәйкес тапқандығын бақылау механизмдерін жетілдіру өте зор мәнге ие. Осы мәселені тиімді шешу жолдарын инновациялық тетіктер мен құқық білімін жақсарту арқылы теориялық және тәжірибелік негізде қамтамасыз ету жолға қойылуы тиіс.

Жоғарыда айтылғандай, соттар жұмыстан босатуды негіздеумен қатар, оның құқықтық рәсімі мен тәртібінің сақталуын да тексереді. Көбінесе жұмыс берушілер жұмыскерлерді жұмыстан босату кезінде жіберетін қателіктері заң нормаларында құқықтық ұғымдардың нақты анықтамалары мен нақты тұжырымдалған процессуалдық талаптардың жоқтығынан болады. Көп жағдайда олар сот билігінің жоғарғы органдарымен толықтырылады. Қазақстан Республикасы Жоғары Соты соттардың азаматтық істерді жекелеген санаттарын (соның ішінде еңбек істерін) қараған кезде қолданыстағы заңнаманы қолдану тәжірибесін жинақтап, проблемалар мен кемшіліктерді анықтайды. Заңдарды қолдануды талдау нәтижелері бойынша ҚР ЖС-ның Пленумы ұқсас азаматтық істерді қарау кезінде сот органдары үшін міндетті болып табылатын тиісті қаулылар қабылдайды.

ҚР ЖС-ның 2021, 2022, 2023 жылдардағы, 2024 жылдың бірінші жарты жылдығындағы сот практикасының қорытындыларын талдай отырып, жұмыскерлердің жұмысқа қайта қалпына келтіріуі туралы талаптарын қанағаттандырған сот шешімдерінің ең көп саны жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылған адамдарды жұмыстан шығару тәртібін бұзуды сот органдарының анықтауы негізінде қалпына келтіру туралы істер бойынша сот шешімдері екенін атап өтеміз.

Ал мұндай жағдайдың себебі тек заңнамадағы олқылықтармен шектелмейді. Жұмыс берушілер құқықтық білім деңгейінің жеткіліксіздігінен анық және нақты тұжырымдалған құқықтық нормаларды қолдану кезінде де жиі қателіктер жібереді. Жұмыстан босатудың белгіленген тәртібін саналы түрде бұзу да жиі кездеседі, бұл құқықтық мәдениеттің төмен деңгейін көрсетуі мүмкін [158].

Еңбек дауларын соттарда қарау практикасы мынаны көрсетеді. Бір жағынан, әрбір жұмыскер құқықтық қорғау үшін тәуелсіз сот органына жүгінуге құқылы және бұл қорғау іс жүзінде жүзеге асырылады. Бұл тұжырым Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2021, 2022, 2023 жылдары және 2024 жылдың бірінші жарты жылдығында сот практикасының қорытындыларына сәйкес келтірілген статистикалық деректермен расталады. Аталған мәліметтерге сүйенсек, жұмыскерлерді жұмысқа қалпына келтіру туралы қаралған істердің басым көпшілігінде сот жұмыскерлердің талаптарын қанағаттандырған.

Бірақ, екінші жағынан, сотқа тек санаулы адамдар ғана, әдетте, тек төтенше жағдайларда жүгінетіні анық. Бұл жағдайдың себептерінің ішінде ең айқындары экономикалық, әлеуметтік, психологиялық, мәдени және құқықтық факторлар

болып табылады. Негізінде жұмыскерлердің құқықтарын қорғаудың тиімділігін арттыру құқықтық нормаларды жетілдіру және заңнамадағы олқылықтарды жою арқылы қамтамасыз етуге болады.

Өздеріңіз білетіндей, еңбек заңнамасы үнемі жаңартылып, Еңбек кодексіне елеулі өзгерістер мен толықтырулар енгізіліп отырады. Еңбек істері бойынша тәуелсіз сот ісін жүргізу тұжырымдамасын әзірлеу бойынша ауқымды жұмыстар атқарылуда. Біздің ойымызша, егер мұндай мамандандырылған еңбек соттары шынымен де құрылып, олардың құрамында білікті судьялар - еңбек құқығы саласындағы мамандар жұмыс істейтін болса, тиісінше, азаматтардың сенімінде еңбек дауларын қарау сапасының айтарлықтай жақсаруын күтуге толық негіз бар. Содан кейін, мүмкін, жұмыскер мамандандырылған еңбек сотында өркениетті түрде шеше алатын шешілмеген жанжалдардың саны азаяды.

Жұмыстың бірінші тарауында көрсетілген критерийлер негізінде: «жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыстан босату туралы еңбек дауларын сотта қарауға қатысты мәселелерді одан әрі зерттеу қызықты болып көрінеді: тәртіптік теріс қылықтарды қайталап жасауы немесе жұмыскердің еңбек міндеттерін бір рет, бірақ өрескел бұзуы, яғни ЕК 52-баптың 1-тармақтың 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) және 18)-тармақшасында белгіленген негіздер бойынша. Ал, тәртіптік жазасы бар жұмыскер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамуы (Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармақтың 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) және 18)-тармақшасы)» [28].

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыстан босату, ең алдымен, жұмыскердің еңбек міндеттерін бірнеше рет, негізсіз орындамауы салдарынан еңбек шартын бұзу жағдайларына қатысты болады.

Осы баптың Еңбек кодексінің 52-бабына 1-тармағы 16)-тармақшасына сәйкес көзделген негіздер бойынша: «жұмыстан босатылған адамды жұмысқа қайта алу туралы еңбек дауын қарау кезінде, сондай-ақ тәртіптік жаза қолданудың заңдылығын дауласу туралы соттар жұмыскердің еңбек міндеттерін дәлелді себептерсіз орындамауы, жұмыскер өзіне жүктелген еңбек міндеттерін тиісінше орындамау болып табылатынын ескеруі тиіс (еңбек заңнамасының талаптарын, еңбек шарты бойынша міндеттемелерді, ішкі тәртіп ережелерін, еңбек тәртібін, лауазымдық нұсқаулықтарды, ережелерді, жұмыс берушінің бұйрықтарын, техникалық ережелерді және т.б. бұзу)» [28].

Еңбек кодексінің 92-бабы: «жұмыс берушінің жұмыскерді оның келісімімен ғана еңбек демалысынан мерзімінен бұрын шақыртып алуға құқығы бар» [28].

Егер жұмыс беруші жұмыскерді демалыстан шақырса, ал жұмыскер бұл бұйрықты орындамаса, онда оны еңбек тәртібін бұзды деп айыптауға болмайды. Яғни, жұмыскердің келісімінсіз оны демалыстан шақыру заңсыз болып табылады. Демек, жұмыс беруші қандай да бір себептермен жұмыскерді демалыстан шақырғысы келсе, оның алдын ала келісімін алуы тиіс.

Жұмыскер еңбек шартының талаптарында көзделген еңбек міндеттерін

бірнеше рет орындамауына байланысты жұмыстан босатылған барлық жағдайларда жұмыс беруші жұмыстан босату кезінде жұмыскер қандай теріс қылықтар жасағанын нақты көрсетуге міндетті.

Мұндай дауды қарау кезінде сот талапкердің тиісті тәртіптік жазаны қолдану үшін негіз болған теріс қылық жасағанын, жұмыс берушінің мұндай шараларды қолдану ережелерін сақтағанын, жұмыстан босату кезіндегі жазаның жойылмағанын тексереді. Есте сақтау керек, егер жұмыстан босатылған адамға еңбек шарты бұзылғанға дейін екі ай бұрын еңбек жағдайларындағы алдағы өзгерістер туралы ескертілмеген болса, сот жұмыстан босату күнін еңбек қатынастары заңда белгіленген мерзімде аяқталған күні тоқтатылатындай етіп өзгертуі керек.

Егер жұмыстан босатылған жұмыскерге міндетті еңбек жағдайларының өзгергені туралы ескертілген болса, бірақ бұл үшін көзделген мерзім аяқталғанға дейін жұмыстан босатылса, сот көрсетілген мерзім өткенге дейін қалған уақытты ескере отырып, жұмыстан босату күнін өзгертеді.

Еңбек шартын бұзу күнінің өзгеруіне байланысты еңбек қатынастары ұзартылған бүкіл уақыт үшін жоғалған табыс жұмыскердің пайдасына өндіріледі.

Біз талдап отырған мәселенің бір аспектісі еңбек тәртібі, жұмыстан босату және еңбек даулары бойынша сотқа жүгіну арасындағы өзара байланысты зерттеуге арналған.

Зерттеу деректер негізінде осы факторлардың бір-біріне әсерін талдап, олардың өзара әрекеттесуіндегі негізгі заңдылықтар мен тенденцияларды айқындауды мақсат етеді. Еңбек тәртібі, жұмыстан босату және еңбек даулары бойынша сот ісін жүргізу еңбек нарығының тиімді жұмыс істеуінің маңызды элементтері болып табылады.

Бұл компоненттердің өзара байланысы жұмыс берушілерге, жұмыскерлерге және заң шығарушыларға маңызды ақпарат ұсына алады. ҚР Еңбек кодексіне сәйкес, жұмыскер тәртіптік жаза қолдану туралы жұмыс берушімен келіспеушілік туындаған жағдайда жеке еңбек дауларын шешу үшін арнайы органға - келісу комиссиясына, содан кейін сотқа жүгінуге құқылы. Бұл рәсім жұмыскерлердің құқықтарын қорғауға және еңбек қатынастарының тұрақтылығын қамтамасыз етуге бағытталған [28].

Жалпы, ата заңымызбен соттық қорғауға, оның ішінде әлеуметтік-еңбек қатынастары саласында құқыққа кепілдік береді. Тәртіптік жазаларға дауласу - бұл жалпы сот дауларының бірі, сонымен қатар келісім комиссиялары қарайтын талаптар.

Зерттеу статистикалық мәліметтерді, еңбек инспекциясының есептерін және сот статистикасын қоса алғанда, әртүрлі көздерден жиналған деректерді талдау негізінде жүргізілді. Талдау соңғы он жылдағы деректерді қамтиды және сапалық және сандық әдістерді пайдалана отырып жүзеге асырылды.

Зерттеудің осы бөлімінде біз 2015-2023 жылдар аралығындағы әлеуметтік-еңбек дауларына қатысты талап-арыздар бойынша бірінші сатыдағы соттардың жұмысына қатысты деректерді, Бас прокуратураның және Құқықтық статистика

және арнайы есепке алу жөніндегі комитетінің тоғыз жылдық кезең бойынша көрсеткіштерін негізге алдық.

Алайда, статистикалық есептілік нысаны (бірінші сатыдағы соттардың азаматтық істерді қарауы жөніндегі №2 Есеп нысаны) тәртіптік жазаларға дау айту кезінде қорғауға байланысты талап-арыздардың (арыздардың) егжей-тегжейлерін жеке есепке алуды көздемейді. Бұл жағдай қолда бар материалдармен оларды бастапқы деректер ретінде пайдалану бөлігінде жұмыс істеуге себеп болды.

Еңбек дауы - бұл еңбек заңнамасының нормаларын қолдануға қатысты жұмыс беруші мен жұмыс алушы (немесе олардың өкілдері) арасында туындаған құқықтық дау, ол еңбек шартының, ұжымдық шарттың, және басқа да еңбек құқықтық актілердің шарттарын орындау немесе өзгерту мәселелері туындайды және сотта қаралуға жатады.

№2 «Бірінші сатыдағы соттардың азаматтық істерді қарау жөніндегі есебі» нысанына сәйкес, біз әрбір есепті кезең бойынша соттардағы еңбек дауларының процестік қозғалысын егжей-тегжейлі қадағалай аламыз.

№2 нысан бірінші сатыдағы соттардың еңбек дауларын қарауы бойынша талдамалық материалдарды жіктеуге және қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Бұл материалдар статистикалық нысанға енгізілген еңбек дауларының төмендегідей түрлерімен шектелмейді: жұмыстан шығарылғандарды жұмысқа қалпына келтіру туралы талаптар; жұмыстан шығарылғандарды жалақысын төлеу арқылы жұмысқа қалпына келтіру туралы талаптар; өзге де төлемдерді төлеу туралы талаптар; сондай-ақ сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасағаны үшін тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрықтарға қатысты дау.

№2 нысандағы даулардың жіктелуі өте сәтті емес екенін байқау қиын емес. Жұмыста қалпына келтіру туралы даулардың саны жұмыстан шығарылғандарды қалпына келтіру туралы санның мазмұнына енгізілген, оның ішінде жалақы төленеді. Жалақы және басқа да төлемдер туралы даулар өз кезегінде жұмыстан босатылған адамдарды қалпына келтіру, соның ішінде жалақы төлеу туралы дауларды қамтиды.

Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасағаны үшін тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрықтарға дау айту туралы даулардың саны көрсеткіші №2 нысанының критерийі ретінде ақпараттық мәні төмен болып табылады.

Себебі бұл өтініштердің жалпы еңбек дауларының санына қатысты үлесі өте аз, және олардың талдамалық өңделуі жалпы еңбек дауларының контекстінде маңызды аналитикалық мәнге ие емес (соттарда сыбайлас жемқорлық теріс қылық даулы тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрықтардың санын айқындаудың ерекше мүддесін қанағаттандырудан басқа).

Сонымен қатар, тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрықтарға дау айту туралы дауларды жеке критерий ретінде бөлу, яғни жанжалдардың жеке құрамын қамтитын еңбек дауларының маңызды тобын статистикалық тұрғыдан ескермей, №2 нысандағы көрсеткіштің бөлек қарастырылуы сот статистикасының аналитикалық әлеуетін айтарлықтай шектейді.

Кесте 1 - Бірінші сатыдағы соттардың еңбек дауларын қарауы туралы мәліметтер («Еңбек даулары» және «Еңбек міндеттерін атқаруына байланысты азаматтың денсаулығына зиян келтіргені немесе қайтыс болғаны үшін зиянды өтеу туралы даулар» бағанындағы мәліметтерді «Бірінші сатыдағы соттардың азаматтық істерді қарауы жөніндегі есеп» №2 статистикалық нысаны қамтиды; Khamzina et al., [158, б. 15]; Khamzin et al., [159, б. 66-76]).

Күнтізбелік кезең, жыл	Есепті кезеңде еңбек даулары бойынша өтініштер түсті	Соның ішінде			Еңбек міндеттерін орындауға байланысты азаматтың денсаулығына келтірілген зияннің немесе қайтыс болуының орнын толтыру туралы	Есепті кезеңде соттарға түскен еңбек даулары бойынша өтініштердің жалпы саны (2+6-бағандар) Төлем туралы жалақы
		Төлем туралы жалақы	Жұмыстан босатылған жұмыскерлерді жұмысқа қалпына келтіру, оның ішінде еңбекақы төлеу туралы	Тәртіптік жазаларды даулауды қоса алғанда, басқа да еңбек талаптары		
1	2	3	4	5	6	7
2012	8822	3497	2450	2875	8822	3497
2013	9492	3712	2477	3303	9492	3712
2014	10033	4293	2322	3418	10033	4293
2015	10120	4429	2007	3684	10120	4429
2016	8498	4108	1131	3259	8498	4108
2017	8445	4683	1167	2595	8445	4683
2018	8047	4191	1048	2808	8047	4191
2019	7855	3344	1048	3463	7855	3344
2020	7388	3075	1072	3241	7388	3075
2021	7918	3503	1015	3400	7918	3503
2022	7370	3324	918	3128	7370	3324
2023	6407	2252	890	3265	6407	2252

Қазақстан соттары пайдаланатын №2 статистикалық нысан еңбек дауларының әртүрлі түрлерін қарау туралы мәліметтерді айқындау бөлігінде ақпараты аз болып табылады. Біздің пікірімізше, №2 нысанға басқа жұмысқа ауыстыру, еңбек жағдайларын өзгерту туралы талаптардың өлшемдерімен, сондай-ақ еңбек шартының талаптарының орындалуы туралы ақпараттармен толықтыру талап етілді. Статистикалық нысан жеке еңбек дауларының

объективті түрде бөлінуін, олардың іс жүзінде таралуын қамтуы керек. Осылайша, №2 статистикалық нысандағы «Еңбек даулары» критерийін ыдыратудың оңтайлы нұсқасы: жұмыстан босатылғандарды жұмысқа қалпына келтіру туралы; тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрықтарға дау айту туралы; басқа жұмысқа ауыстыру, еңбек жағдайларын өзгерту туралы; еңбек шартының талаптарын орындау туралы; жұмыскердің материалдық жауапкершілігі туралы. Сонымен қатар, қолда бар деректер даулар санына және еңбек тәртібі туралы қазақстандық заңнама мазмұнының динамикасына салыстырмалы талдау жүргізуге мүмкіндік берді, ол мынадай нәтижелерді көрсетеді. Біріншіден, еңбек тәртібін құқықтық реттеуді күшейту, тәртіптік шараларды қолдануды егжей-тегжейлі регламенттеуді енгізу сот талаптарының төмендеуіне әкелмеді. Екіншіден, ұзақ мерзімді перспективада тәртіптік жазаларды қолдануды қатаң реттеу әділетсіз жұмыстан шығаруға байланысты істер санын көбейтуге және тәртіптік жазаларға шағымдануға әкеп соғады. Үшіншіден, Қазақстанның шарттары мен практикасына қатысты тәртіптік шаралардың қатаңдығы мен сотқа жүгіну жиілігі арасында қатаң корреляция жоқ. Төртінші. Тәртіптік жазалардың қолданылуына шағымдану, сондай-ақ жұмыста қалпына келтіру туралы сотқа жиі жүгіну тәртіптік жазаларды қолдану рәсімдерін сақтамаумен, оның ішінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босату нысанында байланысты болады. Бесінші. Біздің зерттеуіміз тәртіптік жазаға шағымдану туралы сот шешімдері көбінесе компаниялардағы персоналды басқарудың кейінгі тәжірибесіне, жұмыс берушілердің еңбек тәртібі мәселелерін шешуіне әсер ететінін көрсетті. Яғни, сот практикасы және оның тиісті шолулары кәсіпорындарда, мекемелерде еңбек заңнамасын қолданудың бағдарларына айналады.

Біздің зерттеуіміз сот дауларының алдын алу үшін еңбек заңнамасын сақтаудың және жұмыскерлерге әділ қараудың маңыздылығын көрсетеді. Сот дауларын азайту үшін тәртіптік шаралардың қатаңдығы мен жұмыскерлердің құқықтарын сақтау арасындағы тепе-теңдікті сақтау қажет. Зерттеу нәтижелері персоналды басқарудың тиімді стратегияларын әзірлеу және еңбек заңнамасын жетілдіру үшін пайдаланылуы мүмкін [160, б. 1-30].

Еңбек кодексінің қолданыстағы редакциясын талдау барысында бірқатар жүйелік кемшіліктер анықталды. Ең алдымен, еңбек дауларының әртүрлі санаттары бойынша сот тәжірибесін нақтылау және жүйелеу үшін қажетті құрылымның болмауы еңбек құқықтық қатынастарының тиімді реттелуіне кедергі келтіреді. Сонымен қатар, типтік еңбек дауларын шешу барысында қолданылатын түсініктемелердің мазмұны жеткіліксіз болып табылады, бұл заңнаманы түсіндіру мен қолдануда қиындықтар туғызады. Бұдан бөлек, Еңбек кодексіндегі жекелеген тұжырымдардың оның басқа нормаларымен қайшылықта болуы құқық қолдану тәжірибесінің бірізділігін бұзып, еңбек құқықтары мен міндеттерін іске асыру үдерісін күрделендіреді.

Еңбек кодексінде: «еңбек құқықтарын қорғаудың негізгі тәсілдері:

- жұмыскерлердің жеке еңбек құқықтарын өзін-өзі қорғау;
- жұмыскерлердің еңбек құқықтарын олардың өкілдерінің қорғауы

(кәсіптік одақтардың құқықтарды іске асыруы);

- еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік қадағалау және бақылау нысандарын іске асыру (прокуратура және жергілікті еңбек инспекциялары);

- еңбек дауларын қарау бойынша арнайы органдарға жүгіну;

- соттық қорғау» [28].

Сот нысаны бұзылған құқықтарды қалпына келтірудің басқа нысандарына қарағанда басымдыққа ие болғандықтан, бұл әркімнің өз құқықтары мен бостандықтарын сот арқылы қорғауға конституциялық құқығын жүзеге асыру кепілдіктеріне байланысты, сот нысаны құқықтарды қорғаудың әртүрлі нысандарын анықтауда әмбебап, тарихи қалыптасқан, азаматтық іс жүргізу құқығының нормаларымен мұқият реттелетін жетекші рөл атқарады. Бұл заңды дұрыс қолданудың сенімді кепілдіктерін қамтиды [161].

Еңбек дауларының соттылығын айқындау кезінде: талап қоюшы өзінің қалауы бойынша юрисдикцияны таңдау құқығын іске асырған кезде, сондай-ақ сотқа жүгінудің ескіру мерзімін қолданған кезде қателерге жол беріледі [162].

Азаматтардың еңбек құқықтарын тиімді қорғауға кедергі келтіретін сот жүйесінің жалпы кемшіліктері - бұл соттардың жоғары жүктелуі, сот төрелігіне қол жеткізуді шектеу. Алайда, сот төрелігін жүзеге асырудың барлық салаларына қолданылатын бұл жалпы дәлел келесі фактілерге сәйкес келеді [163].

«Қазақстан Республикасында еңбек дауларының талдау нәтижелері төмендегідей маңызды мәселелерді көрсетеді: еңбек дауларының 1/3-нен астамы сотқа жүгіну мерзімінің өткізілуіне байланысты талап қоюдан бас тартумен аяқталады; істерді қарау мерзімдерінің жүйелі түрде сақталмауы байқалады. Еңбек дауларын қараудың нақты мерзімдері заңда белгіленген шектерден айтарлықтай асып түседі. Сот статистикасында еңбек дауларының нақты түрлеріне байланысты деректер бөлінбейді, бұл ретте қысқартылған қарау мерзімдері белгіленген. Алайда, практикалық тәжірибе мен сарапшылардың пікірлеріне сәйкес, еңбек даулары бойынша қарау мерзімдері жиі бұзылады. Кейбір жағдайларда, істердің қаралуы бір жылдан бірнеше жылға дейін созылатыны анықталды» [157, б. 35].

Жоғарыда көрсетілген аспектілер «мемлекеттен сот төрелігінің осы саласына көбірек көңіл бөлуді, бұзылған құқықтарды қалпына келтірудің және өмірлік маңызды мүдделерді қорғаудың арнайы тетіктерін құруды талап етеді. Жоғарыда аталған жағдайлардан келесі фактор туындайды» [152, б. 753-763].

«Тиімді сот жүйесі еңбек қатынастарының ерекше пәндік құрамына бейімделуі керек, азаматтық және еңбек шарттарының принциптерін саралауы керек, еңбек дауларын шешуге ерекше көзқарасты қамтамасыз етуі керек, азаматтардың жалдамалы еңбекке қатысуы, жалақы алуы, еңбек қатынастарында азаматтардың өмірі мен денсаулығын жоғалту қаупін ескеруі керек, жұмыс беруші еңбекті қорғау және қауіпсіздік шараларын сақтамаған кезде, еңбек шартын бұзған кезде тараптардың бастапқы жағдайын қалпына келтіру мүмкін еместігін ескерілуі тиіс» [164, б. 160-175].

Бұл зерттеу жұмысында жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу мәселесіне қатысты сот практикасына қысқаша талдау жасалады.

Атап айтқанда, «ҚР Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының 9) және 10)-тармақшаларын негізге ала отырып, осы нормаларды қолдану тәжірибесінде туындайтын кейбір даулар мен қақтығыстар қарастырылады. Бұл даулар, өз кезегінде, сот тәртібімен шешуді талап ететін еңбек дауларының пайда болуына әкеледі» [28].

Жеке және ұжымдық еңбек дауларының шешілуі үшін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы әртүрлі механизмдерді қарастырады. Бұл механизмдердің ішінде еңбек дауларын келіссөздер жолымен шешу, медиация, арбитраж және сотқа жүгіну сияқты әдістер бар. Ереуіл - бұл еңбек дауларын шешудің ең соңғы шарасы болып табылады және оны ұйымдастыру үшін заңда белгіленген ерекше тәртіпті сақтау қажет. «Қазақстан Республикасының Конституциясы әрбір адамға өз құқықтарын сот арқылы қорғау құқығын береді, оның ішінде еңбек құқықтарын бұзу жағдайларында да» [75]. «Бұл ретте еңбек шартын орындау барысында тараптар арасындағы құқықтық қатынастар ұжымдық немесе жеке еңбек шартының талаптарымен реттелуі мүмкін, бірақ олар еңбек заңнамасының нормаларына қайшы келмеуі тиіс. Соттар, арнайы нормативтік құқықтық актілермен реттелмеген жағдайларда, еңбек дауларын қарау кезінде Еңбек кодексінің ережелерін басшылыққа алуға міндетті» [153, б. 768-775].

Жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу мәселесі бойынша сот істерін талдау барысында тиісті еңбек заңнамасы нормаларын қолданудағы кейбір қарама-қайшылықтар мен түсініксіздіктер байқалды. Бұл қарама-қайшылықтар заң нормаларын әртүрлі түсіндіру салдарынан туындап, сотта қарауды талап ететін еңбек дауларына әкеп соғады.

«ҚР Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының 9) және 10)-тармақшаларына сәйкес: жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын келесі жағдайларда тоқтату мүмкіндігі қарастырылған:

- жұмыскердің жұмыс орнында алкогольдік, есірткілік, психотроптық немесе токсикоманиялық мас күйде болуы, сонымен қатар жұмыс күні ішінде осы заттарды тұтыну салдарынан мас күйге түсуі (ҚР Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағы 9)-тармақшасы);

- жұмыскердің медициналық тексеруден өтуден бас тартуы, оның ішінде алкогольдік, есірткілік немесе токсикоманиялық мас күйін тудыратын заттарды пайдалану фактісін анықтау мақсатында жүргізілетін тексеруден бас тартуы (ҚР Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағы 10)-тармақшасы)» [28].

Осы стандарттар негізінде сот істерінің мысалдарын талдап қарастырғанда, талапкерлердің негізгі үш түрлі талабын анықтауға болады: 1) жұмысқа қабылдау туралы шартты бұзу туралы бұйрықты заңсыз деп танып, оның күшін жою; 2) жұмысқа қалпына келтіру; 3) мәжбүрлі түрде жұмыста болмаған кезең үшін еңбек ақысын өндіріп алу.

Бұл талаптар жиі кездесетін және сот талқылауы барысында жұмыс берушімен еңбек шартын бұзу арқылы тәртіптік жазаға тартылған талапкерлердің ісінде қарастырылатыны белгілі.

Мысал ретінде, «2021 жылғы 5 мамырда Алматы қаласының Бостандық

аудандық соты азамат Д.-ның «Педиатрия және балалар хирургиясы ғылыми орталығы» акционерлік қоғамына қарсы талап арызы бойынша азаматтық істі ашық сот отырысында қарады» [165].

Талапкердің талаптары жұмыс шартын заңсыз бұзу туралы бұйрықтың күшін жою, жұмысқа қалпына келтіру, еңбекке жарамсыздық кезеңіндегі төлемдер мен мәжбүрлі түрде жұмыста болмаған кезеңдегі еңбек ақысын өндіріп алуды қамтыды.

Талапкер көрсетілген бұйрықтармен келіспей, өз талаптарын төмендегідей негізде ұсынған.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 48-бабының 3-тармағына сәйкес: «жұмыстан шеттету заңсыз деп саналады, себебі жауапкерге ешқандай материалдық құндылықтар немесе мүлік қабылдау-тапсыру актісі бойынша берілмеген, сондықтан ол жұмыс берушінің мүлкінің сақталуын қамтамасыз етуге қатысты ешқандай әрекет жасамаған» [28]. Талапкер жұмыстан босату туралы бұйрыққа қарсылығын білдірді, себебі медициналық тексеру жүргізілмеген және сараптамаға жолданбаған. Ол 2020 жылғы 15 желтоқсанда жұмыстан босатылған, бірақ 2020 жылғы 14 желтоқсаннан бастап еңбекке жарамсыздық парағымен расталған денсаулық жағдайына байланысты еңбекке жарамсыз болған. Сонымен қатар, талапкер 14-20 желтоқсан және 21-26 желтоқсан аралығында стационарда ем қабылдаған.

Сот отырысында талапкер талап арызды қолдап, оны жұмыстан босату себебін 2020 жылдың 12 желтоқсанында электромонтер Е. арасында туындаған жанжал деп түсіндіріп, жанжал барысында Е.-ның оны ұрып-соққанын, соның салдарынан миы шайқалды. Сол күні ол полицияға хабарласты. 12 желтоқсанда жұмыста ішімдік ішпедім. Соққыдан кейін өзімді жақсы сезінбегендіктен, екі күннен кейін емханаға бардым. 14 желтоқсаннан бастап ол ауруханада жатыр.

Жауапкер талап арызды мойындамай, жазбаша жауап беріп, 12 желтоқсанда күзет мекемесінің жұмыскерлері талапкер мен электрик Е.-нің жертөледе алкогольдік ішімдік ішіп отырғанын анықтағанына қарсылық білдірді. Екеуі де мас болған. Алайда, талапкерлердің екеуі де медициналық тексеруден өтуден бас тартты. Сонымен қатар, талапкер 2019 жылғы 22 сәуірдегі лауазымдық нұсқаулықтың 5-тармағын бұзғаны үшін 2020 жылғы 14 желтоқсандағы бұйрық негізінде уақытша жұмыстан шеттетілді. Тәртіптік кеңес 2020 жылғы 14 желтоқсанда Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексінің 52-бабы 1-тармағының 9-тармақшасына сәйкес еңбек шартын бұзу түрінде тәртіптік жаза қолдану туралы шешім шығарды. Бұл шешім медициналық тексеруден өтуден бас тарту фактісін растайтын акт негізінде қабылданды.

2022 жылғы 13 мамырда Ақтөбе қаласының сотында «Сағыз Петролеум Компани» ЖШС-нің азаматтар К. және З.-ға қатысты азаматтық ісі қаралды. Тәртіптік жазаны қолданудың негізі ретінде алкогольдік ішімдіктерді пайдалану фактісі және «ЧМК Шипагер-С» ЖШС медициналық қызметкерінің қорытындысы алынды. Талапкерлер, тәртіптік жазаның процессуалдық тәртібіне келіспей, жұмыстан босату туралы бұйрықтарды заңсыз деп танып, мәжбүрлі

түрде жұмыста болмағаны үшін жалақы өндіру туралы талап арызбен сотқа жүгінді [166].

Талапкерлер мен олардың өкілі талап арызды қолдай отырып, Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің бұйрығына қосымшаға сәйкес мас болу фактісін анықтау үшін мемлекеттік медициналық ұйымдар берген медициналық куәландыру қажет екенін түсіндірді. Ал, олардың пікірінше, алкотестер көрсеткіштері 100% сенімді нәтиже бере алмайтындықтан, талапкерлер тексеру күні суық тиіп, суық тиюге қарсы дәрі-дәрмек қабылдағанын алға тартып, алкогольдік ішімдік ішу фактісін мойындамады. Оның үстіне, арызданушылардың бірі Ж., діни себептермен ішімдік ішпейді. Сондай-ақ, «ChMC Shipager-S» ЖШС-нің арызданушыларға қатысты тексеру актісі берілмегені туралы жауабы бар. Сондықтан, талап қоюшылар талап арызда көрсетілген басқа да дәлелдерді қуаттай отырып, талап арызды толық қанағаттандыруды сұрады.

Жауапкерлердің өкілдері талап арызды мойындамай, талап арызға берілген жауаптағы уәждерін қолдап, талапкерлермен еңбек шарты заңды түрде бұзылғанын түсіндіре отырып, талап арызды қанағаттандырусыз қалдыруды сұрады.

Шарт бойынша медициналық қызмет көрсететін «ChMC Shipager-S» ЖШС мердігер ұйымымен вахталық қалашық аумағында жүргізілген тексеру жұмыстары жүргізілгенін атап өткім келеді. Онда басқа медициналық қызметтердің қатарында наркологиялық диспансерде мамандануан өткен және біліктілігін растайтын куәлігі бар медицина жұмыскері жүзеге асыратын есірткіні бақылау қызметі бар.

«Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 53-бабының 7-тармағына сәйкес: осы Кодекстің 52-бабының 1-тармағының 9-тармақшасында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу медициналық қорытындымен расталуға тиіс» [28].

«Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 25 қарашадағы № ҚР ДСМ-203/2020 бұйрығының 3-қосымшасының 4-тармағына сәйкес» [167], психоактивті заттарды қолдану фактісін анықтау және интоксикация деңгейін бағалау мақсатында медициналық куәландыру рәсімдері тек мемлекеттік денсаулық сақтау ұйымдарының базасында жүзеге асырылады деп белгіленген.

Осы ретте, ЖШС-ға медициналық қызмет көрсететін «ChMC Shipager-S» ЖШС мердігері - жеке медициналық компанияның Қорытындысынан тұратын жанжал туындайтынын атап өткім келеді. Жоғарыда аталған Денсаулық сақтау министрінің медициналық тексерулер мемлекеттік медициналық ұйымдарда мемлекеттік емес, медициналық ұйым жүргізілетіні туралы бұйрығына арнайы сілтеме жасайтын болсақ (автордың назарын аударған), онда сот жеке тұлғаның қорытындысы бойынша шешім шығарған болып шығады.

Сот тәжірибесі көрсеткендей, егер медициналық қорытынды бар болса, заңмен белгіленген куәлардың айғақтарына сүйене отырып, ал кейбір жағдайларда тіпті медициналық қорытындысыз да жұмыстан босату туралы

шешім қабылдануы мүмкін. Алайда, мұндай жағдайларда сот дәлелдердің жеткіліксіздігін негіз ретінде қарастыруы ықтимал.

Аталған мысалда сот шешімі жұмыс берушінің пайдасына шығарылғанымен, бұл жағдайдың даулы сипаты сақталады. Себебі медициналық қорытынды мемлекеттік мекемеден емес, жеке меншік медициналық ұйымнан алынған. Бұл жағдай «Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 25 қарашадағы № ҚР ДСМ-203/2020 бұйрығымен бекітілген психоактивті заттарды тұтыну және масаңдық күйін анықтау қағидаларына сәйкес келмейді» [167].

Бұл мәселе шалғай аудандарда немесе вахталық әдіспен жұмыс істейтін ірі компаниялар, мысалы, «Сағыз Петролеум Компани» ЖШС сияқты ұйымдар үшін ерекше қиындық туғызуы мүмкін, өйткені мұндай жағдайларда мемлекеттік медициналық мекемелерде тексеру жүргізу мүмкіндігі шектеулі.

Бұл жағдайда сот маман сертификаты, сондай-ақ «Алкоголь мен наркологиялық сынақтарды анықтау бойынша медбикенің жұмысы» циклі бойынша төрт жұмыскердің алкогольдік сусындарды пайдаланғаны анықталды, біліктілігін арттыру туралы сертификаты бар медицина жұмыскерінің жұмыскерлерді тексеруден өткізгені туралы дәлелдерді қабылдады.

Алайда, біздің пікірімізше, бұл әрекет денсаулық сақтау министрінің жоғарыда аталған бұйрығына сәйкес келмейді. Мемлекеттік медициналық мекемелер әдетте қан, зәр, сілекей және басқа да материалдарды жинап, зертханалық зерттеулер жүргізеді. Адамның мас күйде болуы мүмкін болса да, бекітілген ережелерге сәйкес медициналық куәландыру талаптарының толық орындалуы қажет.

Осыған орай, жоғарыда аталған бұйрыққа қосымша өзгерістер енгізу қажет. Атап айтқанда, мас күйінің дәрежесін анықтау үшін медициналық куәландыру жүргізу қажеттілігін нақты көрсету керек. Бұл ретте, Қазақстан Республикасында ресми тіркелген және метрологиялық тексеруден өткен техникалық өлшеу құралдарын пайдаланып, дем шығарған ауаның алкоголь мөлшерін сандық әдіспен анықтайтын арнайы дайындықтан өткен медициналық қызметкерлер ғана медициналық куәландыру жүргізу құқығына ие болуы тиіс.

Сондай-ақ, осыған ұқсас азаматтық іс Қарағанды қаласы Қазыбек би ауданының № 2 аудандық сотымен 21 сәуір 2022 жылы азамат М.-ның «Шұбаркөл Көмір» акционерлік қоғамына қатысты талап арызы негізінде қаралды. Күзет қызметкері талапкердің мас күйінде екендігін күдіктенген кезде, М. азаматынан сол күні сағат 23:46-да мас күйін тексеру мақсатында сараптама өту ұсынылды, ол бұл ұсынысқа келісім білдірді. Сараптама жүргізілгеннен кейін (арнайы құралдар мен әдістер қолдану арқылы) М.-ның қанындағы алкоголь мөлшері 0,45 мг/л екендігі анықталды [168].

Кейіннен кәсіпорын басшысы М.-ны психоактивті затты қолдану фактісін және мас күйін анықтау мақсатында алғашқы медициналық тексеруге жіберді. Алайда, М. ауылдағы ауруханаға медициналық тексеруден өтуге келіспей, одан бас тартты. Осыған орай, жұмыскердің медициналық тексеруден бас тартқаны туралы тиісті акт жасалды. Медициналық куәландырудан өтуге қарсы болуына

байланысты М. 2021 жылғы 10 қазандағы бұйрықпен жұмыс орнынан босатылып, оның еңбек шарты бұзылды.

Азаматтық істердің жоғарыда келтірілген мысалдарында көрсетілген негізгі талаптардан басқа, талапкер «Шұбаркөл Көмір» АҚ өндірістік алаңы аумағындағы медициналық пунктте, яғни, 2012 жылғы 2014 ж. № 5510АРМЕ006 Alkotest арнайы құрылғысының көмегімен оның ауысымының орны. Талапкер талап қоюдың осы бөлігіне қатысты өз уәждерін алкогольге деммен шығарылатын ауаны бақылауға арналған аталған құрылғы яғни құрылғының мерзімі біткен кезде 2021 жылдың 15 маусымына дейін ғана қолданылғандығымен дәлелдейді, бұл ретте М. 2021 жылдың 1 қыркүйегінде осы құрылғымен тексерілген. Бұл ретте талапкер жоспардан тыс тексеру жүргізген «Қарағанды облысының еңбек инспекциясы жөніндегі басқармасы» М.-нің жазбаша жауабын басшылыққа алып, нәтижесінде аталған факті анықталды. Осыған сүйене отырып, М., оны жұмыстан шығару заңсыз жүзеге асырылды деп есептейді, өйткені жауапкер оны жұмыстан босатуға негіз ретінде жарамдылық мерзімі өтіп кеткен құрылғымен белгіленген алкогольдік масаң күйі туралы жарамсыз анықтаманы заңсыз қабылдаған.

Осылайша, аталған жағдайды қорытындылай келе, «Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 25 қарашадағы № ҚР ДСМ-203/2020 бұйрығымен бекітілген ауруларға медициналық куәландыру жүргізу қағидаларына толықтырулар енгізу қажеттілігін көрсетеді. Атап айтқанда, психоактивті заттарды қолдану және масаңдық жағдайын анықтау мақсатында медициналық куәландыруды тек Қазақстан Республикасының аумағында ресми тіркелген, метрологиялық тексеруден өткен техникалық өлшеу құралдарын пайдалана отырып, арнайы даярлықтан өткен медицина мамандары жүргізуі қажет екендігін нақтылау маңызды болып табылады» [167].

Ереженің 13-тармағына сәйкес, медицина қызметкері зерттелетін тұлғаның келісімімен кешенді тексеру жүргізуге міндетті. Бұл тексеру барысында қолда бар клиникалық мәліметтерді, сондай-ақ қажет болған жағдайда зертханалық зерттеулердің нәтижелерін пайдалануға жол беріледі. Келесі жағдайлардың бірін анықтауға міндетті:1) байсалды күй; 2) психоактивті заттарды қолдану және мас болу белгілерінің болмауы; 3) алкогольдік интоксикация дәрежесі (жеңіл, орташа, ауыр); 4) психоактивті заттарды (апиындық препараттар, каннабиноидтар, кокаин, седативтер, ұйықтататын дәрілер, психостимуляторлар, галлюциногендер, ұшпа еріткіштер) қолдану нәтижесінде туындаған улану жағдайы. Бұл қорытынды тексерілетін тұлғаның жағдайын объективті және нақты бағалау үшін дәлелдерге негізделуі тиіс.

Адамның негізгі конституциялық әлеуметтік-экономикалық құқықтарының бірі - мемлекет азаматтарының өздері еркін таңдаған өз еңбегімен күн көру мүмкіндігін қамтамасыз ететін еңбек бостандығы құқығы. Еңбек ету құқығын іс жүзінде жүзеге асыру процесінде еңбек қатынастары туындайды. Алайда, осы қатынастардың субъектілерінің - жұмыс беруші мен жұмыскердің мүдделері сәйкес келмеген жағдайда, еңбек дауына айналуы мүмкін қайшылықтар туындайды. Еңбек қатынастары саласындағы дауларды сот

органдары талап қою ісін жүргізудің жалпы ережелері бойынша қарайтынына қарамастан, олардың сотқа жүгіну мерзімдеріне, еңбек дауларының соттылығына, сот шығындарына, еңбек істері бойынша сотта дәлелдемелерге және т.б. қатысты кейбір іс жүргізу ерекшеліктері бар.

Азаматтардың конституциялық құқықтарын қамтамасыз ету бойынша мемлекет жүргізіп жатқан елеулі жұмыстарға қарамастан, Қазақстандағы азаматтардың еңбек құқықтарын сақтау жағдайы әлі де болса өзекті мәселелердің бірі болып қала береді. Бұған еңбек көші-қонын және еңбек әлеуетінің жойылуын, соның салдарынан ұлттық экономиканың бәсекеге қабілеттілігін жоғалтуды тудыратын жұмыскерлер арасындағы табыстың төмендігі ықпал етеді. Әлеуметтік кепілдіктердің жеткіліксіз қамтамасыз етілмеуі, еңбек заңнамасының бұзылуы, заңнамалық базаның қазіргі қоғамдық қатынастарға жеткіліксіз сәйкестігі әлеуметтік-еңбек қатынастары саласына кері әсерін тигізіп, еңбек дауларының туындауына ықпал етуде. Жұмыскерлер жағдайының тұрақсыздығы, олардың жұмыс берушіге нақты тәуелділігі, жалақыны төлеуді кешіктіру сияқты жағымсыз фактордың болуы, атап айтқанда, еңбек саласындағы жанжал проблемасын шиеленістіреді. Сонымен қатар, қазіргі кезеңдегі соттық қорғау бірқатар келеңсіз белгілермен сипатталады: сот шешімдерін орындау деңгейінің төмендігі, іс жүргізу заңнамасының жетілдірілмегендігі, ұқсас істерді шешу бойынша бірыңғай ұстанымның болмауы. Осының барлығы Қазақстан Республикасының соттарында жеке еңбек дауларын қараудың жекелеген іс жүргізу ерекшеліктерін зерттеудің жоғары өзектілігін көрсетеді.

Әдеби дереккөздерді талдау еңбек даулары түсінігін түсіндіруге қатысты консенсустың жоқтығын көрсетті, бірқатар ғылыми дереккөздерді қорытындылады, сонымен қатар талданған ұғымның анықтамасын түсіндірудің келесі тәсілдері анықталды:

Бірінші тәсіл заң шығарушылық, бұл тәсілді ұстанатын авторлар еңбек заңнамасында берілген тұжырымдамаға сәйкес еңбек дауларының анықтамасын береді және онымен еңбекті практикалық қолдану саласында туындайтын еңбек құқығы субъектілерінің қайшылықтарының әртүрлі түрлерін түсінеді; құзыретті орган қарастыратын заңнама болып табылады [149, б. 151].

Екінші тәсіл еңбек даулары түсінігін қызметкерлер мен олардың жұмыс берушілері арасында туындаған келіспеушіліктер тұрғысынан қарастыруды көздейді [169, б. 9].

Үшінші көзқарас еңбек даулары түсінігін іс жүргізуге болатын еңбек жанжалдары ретінде қарастырады [170, б. 26].

Еңбек даулары әртүрлі критерийлер бойынша жеке түрлерге бөлінеді. Еңбек дауларының негізгі жіктелуі олардың даулы қатынастардың субъектілері бойынша бөлінуі деп есептейміз. Осылайша, жеке еңбек даулары жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы құқықтық қатынастардан туындайды. Ал ұжымдық еңбек дауларында тараптар ретінде кәсіпорын, мекеме немесе ұйым жұмыскерлері, сондай-ақ жұмыскерлердің бірлестіктері, кәсіподақтар мен жұмысқа қабылданған жұмыскерлер шығады. Екінші тарапты жұмыс беруші,

жұмыс берушілердің бірлестіктері, олардың уәкілетті өкілдері немесе тиісті өкілеттік берілген өзге де органдар құрайды [171, б. 88].

Еңбек шартын тоқтату негіздеріне сәйкес, жұмысқа қайта қабылдау туралы талаптар бірнеше санатқа жіктеледі. Әдетте, сот органдары еңбек шартын тоқтатудың заңдылығына қатысты дауларды шешу арқылы жұмысқа қайта орналастыру туралы талаптарды қарастырады. Бұл даулар келесі жағдайларды қамтуы мүмкін: жұмыс берушінің бастамасымен, жұмыскердің өтінішімен, тараптардың өзара келісімімен, жұмыс жағдайларының айтарлықтай өзгеруіне байланысты жұмыскердің еңбек қызметін жалғастырудан бас тартуы немесе сынақ мерзімі нәтижелерінің қанағаттанарлықсыз болуы. Бұл тізім түпкілікті емес және әрбір даудың өзіндік ерекшеліктері іс жүргізу талаптары мен қолданылатын нақты заңдармен анықталады.

Ғылыми көзқарастарды, сот тәжірибесін және практиктердің ұсыныстарын талдау еңбек дауларының негізгі белгілерін бөліп көрсетуге мүмкіндік берді: олар еңбек қатынастары тараптарының бірінің еңбек заңнамасын орындамау, бұзу немесе дұрыс қолданбау туралы келіспеушілік нысанасы болып табылады; бұл келіспеушіліктер тараптардың тікелей келіссөздер арқылы шешілмеген жағдайда, шешілмеген даулар тиісті юрисдикциялық органдарға жіберіледі; ал айырмашылықтар тұрақты болып, әдетте ұзақ уақытқа созылады.

Жоғарыда айтылғандарға сәйкес, жеке еңбек дауы еңбек заңнамасын немесе ұжымдық шарттарды (келісімшарттарды) қолдану мәселелеріне байланысты жұмыскер мен жұмыс беруші арасында туындайтын келіспеушіліктер ретінде қарастырылады. Мұндай даулар тікелей келіссөздер арқылы шешілмеген жағдайда, оларды қарау үшін құзыретті органдарға жүгіну қажет. Жеке еңбек даулары еңбек шарты (келісімшарт) шеңберінде туындайды және олардың пайда болуына әсер ететін негізгі себептер мен факторлар еңбек қатынастары субъектілерінің өз құқықтары мен міндеттерін түрліше түсінуінен туындайтын келеңсіз жағдайлар болып табылады. Бұл себептерді объективті және субъективті деп бөлуге болады. Объективті себептер - ұйымдық, құқықтық және экономикалық себептер, субъективті себептер - азаматтардың құқықтық мәдениеті мен құқықтық сауаттылығының даму деңгейінің төмендігі.

«Жеке еңбек дауларын реттеу тәртібі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіндегі Жеке еңбек дауларын қарау бөлімімен айқындалады» [28], оған сәйкес оларды: 1) келісім комиссиялары; 2) соттар. Еңбек құқықтарын қорғаудың ең тиімді жолы, біздің ойымызша, жеке еңбек даулары азаматтық сот ісін жүргізу тәртібімен қаралатын сот болып табылады. Сотта қорғауды іздеудің артықшылықтары бар: тек сотта ғана жұмыскер бұзылған құқықтарын толық қалпына келтіруге мүмкіндік алады; сот ісі үлкен тәрбиелік сипатта және әлеуметтік әсерге ие; сот жеке ұйғарым шығару және бақылаушы органдарға жіберу арқылы жауап беруге міндетті жұмыскерлердің құқықтарының басқа да бұзушылықтарын анықтауға мүмкіндік береді.

Соттардың сот төрелігін жүзеге асыру жөніндегі конституциялық функциясын атқаруы, сондай-ақ еңбек құқығының қайнар көздерін түсінуі мен пайдалануын атап өткен жөн, өйткені бұл оларға осы салада сот қадағалауын

жүзеге асыруға мүмкіндік береді. Еңбек қатынастарында өз құқықтарын қорғау мақсатында жұмыскерлердің сотқа жүгінуі жиілеп барады, бұл бір жағынан қызметкерлердің құқықтық мәдениетінің деңгейінің артқанын, ал екінші жағынан жұмыс берушілер тарапынан еңбек заңнамасының көптеген бұзушылықтарын көрсетеді.

Осы орайда, А. Исаеваның пікірі орынды: «Еңбек даулары бойынша азаматтық істердің жекелеген санаттарын қарау ерекшеліктерін реттейтін нормалар әртүрлі құқықтық нормативтік актілерде орналасқан» [172, б. 160].

Еңбек қатынастарынан туындайтын дауларды соттар сот ісін жүргізудің жалпы ережелері бойынша қарайды, бірақ сонымен бірге олардың кейбір іс жүргізу ерекшеліктері бар, олар төмендегідей:

1. Еңбек дауын шешу үшін сотқа жүгіну мерзімдері (ескілеу мерзімі)– азаматтың өз құқықтары мен мүдделерін қорғау туралы талаппен сот органдарына жүгіну құқығы бар уақыт мерзімі. Яғни, сотта істі қозғаудың қажетті процессуалдық шарты талап арызды беру мерзімі болып табылады.

Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің (бұдан әрі - Азаматтық кодекс) 178-бабында: «жалпы талап қою мерзімі үш жыл деп белгіленген, сонымен бірге азаматтық заңнама нормаларында да істердің жекелеген санаттары үшін жалпы талап қою мерзімінен асуы немесе одан төмен болуы мүмкін ерекше талап қою мерзімі белгіленеді» [173].

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 160-бабына сәйкес жұмыскер екі ай ішінде жұмысына қалпына келтіру туралы талаппен әділет органдарына жүгінуге құқылы, оның кері санауы жұмыскер бұл туралы білген немесе білуге тиіс болған кезден басталады. Құқықтарының бұзылуы, еңбек құқықтық қатынастары саласындағы басқа да талаптар бойынша бұл мерзім бір жылды құрайды [28].

«Жұмыстан босатудың барлық жағдайлары бойынша, шартты бұзу негіздеріне қарамастан, еңбек дауын шешу үшін сотқа талап арыз беру үшін екі айлық мерзім қарастырылған» [28].

«Жұмыс беруші, сондай-ақ жұмыскердің зиян келтіргені анықталған күннен бастап ұйым жұмыскері келтірген материалдық зиянды өтеу туралы талаппен әділет органдарына жүгінуге құқылы» [28].

Бұл қысқа мерзімдер жұмыскерлер үшін де, жұмыс беруші үшін де ұзақ мерзімді мерзімдерден айтарлықтай артықшылыққа ие. Қысқа мерзімдер екі тарапқа да іс бойынша дәлелдемелерді ұсынуды жеңілдетеді және жұмысты ұйымдастырудағы кемшіліктерді немесе дау туындаған заң бұзушылықтарды жоюға көмектеседі.

Сонымен бірге, ҚР Еңбек кодексінің 160-баптың ережелеріне сәйкес, көрсетілген мерзімдерді өткізіп алу, егер бұл әрекетсіздік дәлелді себептермен болса, талапты қабылдаудан бас тартуға негіз болмайды. Сот әрбір нақты іс бойынша белгіленген мерзімдерді өткізіп алу себептерін сотқа уақытылы жүгінбеуге әкеп соққан еңбек ісінің барлық мән-жайларын ескере отырып анықтайды.

2. Еңбек дауларының юрисдикциясы жекелеген санаттағы істерді қарау

бойынша сот органдарының өкілеттіктерінің бөлінуі. Юрисдикцияны анықтау істі қарайтын соттың шешімін білдіреді. Аумақтық юрисдикция ережелеріне сәйкес істі құқық бұзушылық жасалған аумақтық юрисдикциядағы немесе тараптың, әдетте жауапкердің (жалпы юрисдикция) орналасқан жері бойынша сот қарайды. Сонымен, Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексінің (бұдан әрі - АПК) 29-бабына сәйкес жеке тұлғаларға талаптар тұрғылықты жері бойынша, ал заңды тұлғаларға – орналасқан жері бойынша сотқа қойылуы мүмкін [174].

Еңбек даулары бойынша балама юрисдикция белгіленді. Яғни, «еңбек даулары бойынша талаптар жауапкердің тұрғылықты жері бойынша да, өтініш берушінің тұрғылықты жері бойынша да қойылуы мүмкін. Зақымдану немесе денсаулыққа өзге де зиян келтіру, сондай-ақ асыраушысынан айырылу салдарынан келтірілген зиянды өтеу туралы талапты арыз беруші зиян келтірілген жер бойынша да қоя алады (30-бап)» [174].

3. Еңбек істері бойынша тараптар мен қатысушылардың іс жүргізу ұстанымы. Жеке еңбек дауын сот тәртібімен шешу кезінде оның тараптары, ең алдымен, қызметкер және кәсіпорын немесе жұмыс беруші-жеке тұлға болып табылады.

Сотқа талап арыз берген қызметкер талапкер, ал жұмыскердің талаптарын даулайтын жұмыс беруші жауапкер болып табылады. Жұмыс беруші еңбек дауында тек жауапкер жұмыскердің осы кәсіпорынға келтірген материалдық залалын өтеу үшін ғана талапкер ретінде әрекет етеді.

ҚР АПК-нің 45-бабына сәйкес сотта өз құқықтарын жүзеге асыру (процессуалдық қабілеттілік) кәмелетке толған азаматтарға жатады. 14 жастан 18 жасқа дейінгі кәмелетке толмағандар, егер заң актілерінде өзгеше тәртіп белгіленбесе, жеке құқықтық қатынастарға байланысты істер бойынша сотта азаматтық іс жүргізу құқықтарын өз бетінше жүзеге асырып, міндеттерін орындауға құқылы [174]. Жоғарыда айтылғандардың негізінде 14 жастан 18 жасқа дейінгі кәмелетке толмағандар жеке еңбек даулары бойынша сотқа жеке қатыса алады. Кәмелетке толмағандардың мүдделерін қорғау үшін сот кәмелетке толмағандардың заңды өкілін тарта алады. Жұмыс берушіні өкілеттік шегінде әрекет ететін оның органы немесе оның өкілі ұсынады.

4. Еңбек сотындағы дәлелдеме ҚР АПК-нің 64-бабына сәйкес: «қойылған талаптарды немесе қарсылықтарды негіздейтін немесе іс бойынша шешімге өзге де түрде байланысты және шешім қабылдау кезінде анықталуы тиіс фактілер дәлелдеу пәні болып табылады. Бұл дәлелдеу пәні болып мыналар табылады: арыз берушінің талаптарын негіздейтін мән-жайлар (талап қоюдың негізі); жауапкердің қарсылығын негіздейтін мән-жайлар (бас тарту негіздері); істі дұрыс шешу үшін маңызды басқа факторлар» [174].

Жеке еңбек даулары бойынша дәлелдеу ауыртпалығы келесідей бөлінеді: өтініш беруші дау туындайтын құқықтық қатынастардың болуын және жауапкердің өтініш берушінің құқықтары мен заңды мүдделерін бұзуын дәлелдеуге тиіс; жауапкер талап қоюға өзінің қорғауын растау үшін негізделген фактілерді дәлелдеуге міндетті. Мысалы, «жұмысқа қалпына келтіру туралы

дауларда дәлелдеу пәніне мыналар жатады:

- еңбек шартын жасасу және бұзу фактісі;
- жұмыскерді жұмыстан шығару негіздерінің заңдылығы;
- жұмыскерді жұмыстан босатудың белгіленген тәртібін сақтау.

Еңбек шартын жасау және бұзу фактілері, ең алдымен, жұмыс берушінің тиісті бұйрықтарымен расталады.

Жұмыскерді жұмыстан босатудың негіздері мен тәртібінің заңдылығы туралы. Егер жұмыскер еңбек шартын бұзу негіздерін қолдану талаптары мен тәртібін сақтай отырып жұмыстан шығарылса, жұмыстан шығару заңды деп саналуы керек. Яғни, талапкер жауапкер онымен еңбек шартын бұзудың белгіленген талаптары мен тәртібін қолданыстағы заңнамада көзделген нақты негізде бұзғанын дәлелдеуге міндетті» [175, б. 39-42].

Мысалы келтірсек, «жұмыскерді ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 9) тармақшасына сәйкес жұмыстан шығару негіздері белгілі бір талаптардың орындалуына байланысты. Аталған нормаға сәйкес, жұмыскердің алкогольдік немесе есірткілік масаң күйде жұмыс орнында болуы еңбек қатынастарын тоқтатуға негіз бола алады, бірақ бұл келесі шарттар сақталған жағдайда ғана жүзеге асады» [28].

Бірінші шарт - жұмыскердің алкогольдік немесе есірткілік масаң күйде болуының расталуы. Бұл факт Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2024 жылғы 28 қарашадағы №1 нормативтік қаулысының 23-тармағына сәйкес, бұл жағдай медициналық қорытындымен расталуы қажет. Мұндай қорытынды жұмыскердің масаң күйін объективті түрде тіркеудің негізгі құралын құрайды [139].

Екінші шарт - жұмыскердің еңбек процесіне қатысу үшін жұмыс орнында болуы қажеттілігі. «ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 9) тармақшасын қолдану үшін жұмыскердің жұмысқа келуі еңбек міндеттерін орындау уақытымен сәйкес келуі тиіс» [28]. Бұл нормаға сәйкес, жұмыскердің жұмыс уақыты тұрақты емес болған жағдайда да, оның жұмыс орнындағы кез келген уақыты жұмыс уақыты ретінде есептеледі.

Егер осы аталған шарттардың бірі орындалмаса, жұмыскерді жұмыстан шығару заңсыз деп танылуы мүмкін. Мұндай жағдайда жұмыскер өз қызметіне қайта орналастырылады. Сонымен қатар, аталған нормаға сәйкес жұмыстан шығару барысында заңнамада белгіленген тәртіптің толық сақталуы талап етіледі [176, б. 14-19].

ҚР Еңбек кодексінің 52-бабында көзделген жұмыскерге тәртіптік жаза қолдану тәртібі мен шарттары ҚР Еңбек кодексінің 64–66-баптарында реттеледі. Бұл нормаларды қолдану барысында тәртіптік жазаны енгізу тәртібі мен мерзімдеріне ерекше назар аудару қажет [28].

«ҚР Еңбек кодексінің 66-бабына сәйкес, тәртіптік жаза теріс қылық анықталғаннан кейін дереу, бірақ ол жасалған күннен бастап бір айдан кешіктірмей қолданылуы тиіс» [28]. Аталған мерзім жұмыскердің уақытша еңбекке қабілетсіздігі немесе демалыс кезеңіне сәйкес келуі себепті жұмыс берушіге оны жұмыстан босату мерзімін ұзартуға мүмкіндік береді. Алайда

тәртіптік жаза құқық бұзушылық жасалған күннен бастап алты айдан аспайтын мерзімде ғана қолданылуы мүмкін.

Егер көрсетілген мерзімдер сақталмаса, жұмыстан шығару заңсыз деп танылады. Мұндай жағдайда жұмыскердің қызметіне қайта қалпына келтірілуі мүмкін. Осылайша, тәртіптік жаза қолдану кезінде заңда белгіленген тәртіпті сақтау жұмыс берушінің жауапкершілігі болып табылады [177, б. 26-31].

5. Жеке еңбек дауларын қарау мерзімдері - еңбек бостандығы мен оны қорғау құқығын қамтамасыз етудегі маңызды аспект болып табылады. Осыған орай, заңнама талап қою мерзімдерін және еңбек даулары бойынша істерді қарау уақытын айтарлықтай қысқартуды көздейді. Қолданыстағы заңнамаға сәйкес, арыз түскен күннен бастап немесе анықталған кемшіліктерді жою мерзімі аяқталған күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірмей, істі қозғау немесе істі қозғаудан бас тарту туралы қаулы шығарылады [178, б. 177-185].

Сонымен қатар, сот талқылауы басталғанға дейін дауды бейбіт жолмен шешу мүмкіндігін қарастыру және істің дұрыс әрі жедел қаралуын қамтамасыз ету мақсатында судья бір ай ішінде алдын ала сот отырысын өткізеді. Алдын ала тыңдаудан кейін істі қарау он бес күннен аспайтын мерзімде тағайындалады. Бұл мерзімдер еңбек дауларын уақтылы шешуге және азаматтардың еңбек құқықтарын тиімді қорғауға ықпал етеді [174].

6. Сот жеке еңбек дауларын қарау және олар бойынша шешімдерді орындау тәртібін реттейді, бұл бұзылған құқықтар мен мүдделерді қорғаудың негізгі тетіктерінің бірі болып табылады. ҚР Еңбек кодексінің 161-бабына сәйкес [28], жұмыстан заңсыз босатылған немесе басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған жағдайда жұмыскер бұрынғы қызметіне қалпына келтірілуге тиіс.

Жұмысқа қайта орналастыру туралы шешім қабылдау кезінде сот, сонымен қатар, жұмыскерге мәжбүрлі түрде жұмыс істемеген уақытына жалақыны немесе жалақы айырмасын төлеуді міндеттейді. Егер жұмыс беруші соттың шешімін орындауды кешіктірсе, сот жұмыскерге кешіктірілген кезең үшін орташа жалақы немесе оның айырмасын төлеу туралы қосымша шешім қабылдайды [179, б. 141].

Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексі (ҚР АПК) еңбек дауларына байланысты сот шешімдерінің орындалу ерекшеліктерін анықтайды. ҚР АПК-нің 240-бабына сәйкес [174], азаматтық істер бойынша сот шешімдері апелляциялық шағым беру мерзімі өткеннен кейін заңды күшіне енеді. Сонымен қатар, ҚР АПК-нің 243-бабына сәйкес [174], жұмыскерді заңсыз жұмыстан шығару немесе басқа жұмысқа ауыстыру туралы сот шешімдері дереу орындалуға тиіс.

Бұл талапқа еңбекке ақы төлеу бойынша бір айдан аспайтын мерзімдегі талаптарды орындау, сондай-ақ денсаулыққа зиян келтіру немесе адамның өліміне байланысты залалды өтеу жағдайлары да жатады. Аталған нормалар еңбек және әлеуметтік құқықтардың тиімді қорғалуын қамтамасыз ету мақсатында қабылданған.

Соттарда еңбек істерін қараудың және оларды қолданыстағы еңбек және азаматтық іс жүргізу заңнамасына бекітудің процессуалдық ерекшеліктері азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауды күшейтуге ықпал етеді. Осы негізде,

соңғы үш жылда еңбек даулары тәртібін бұзуға байланысты істер азаматтық сот ісін жүргізуде шешім шығарумен қаралған істердің жалпы санының шамамен 2%-ын құрады [180, б. 87].

Еңбек даулары бойынша шешімдерді дереу орындауға қатысты талаптар Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексінің (ҚР АПК) 243-бабымен реттеледі. Ал сот актілерін орындау тәртібіне қатысты жалпы ережелер ҚР АПК-нің 240-247-баптарында қамтылған.

Дәлелдеу міндеттерін бөлудің жалпы қағидаттары ҚР АПК-нің 73-бабында айқындалады. Бұл баптың талаптарына сәйкес, әрбір тарап өз талаптары мен қарсылықтарының негізділігін дәлелдеуге міндетті. Яғни, талап қоюшы өз талабының негізін растайтын дәлелдерді, ал жауапкер өз қарсылығын қолдайтын дәлелдерді ұсынуға тиіс.

Еңбек дауларында дәлелдеу ауыртпалығының бөлу принциптері тараптардың тең құқылығын сақтау шартымен жүзеге асады. Алайда, жұмыс берушінің әрекеттеріне, атап айтқанда, жұмыстан босатудың заңдылығы немесе тәртіптік жазаның негізділігіне қатысты мәселелерде дәлелдеу ауыртпалығы жұмыс берушіге жүктеледі. Бұл қағида Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің талаптарына сәйкес келеді, себебі жұмыс беруші еңбек қатынастарында жұмыскердің құқықтарын шектеудің заңдылығы мен негізділігін дәлелдеуге міндетті. Осылайша, еңбек дауларында дәлелдеу процесі жұмыскердің құқықтарын қорғауды қамтамасыз етуге және жұмыс берушінің жауапкершілігін күшейтуге бағытталған.

Сонымен қорытындылай келе, мәселелерді шешу үшін халықаралық стандарттар мен озық тәжірибеге негізделген еңбек дауларын шешудің тиімді процессуалдық-құқықтық тетіктерін жетілдіру қажет, осы тұста жұмыс берушілер ұйымдары мен кәсіподақтар маңызды рөл атқаруы, ал мемлекет дауларды шешудегі жауапкершілік, оларды түпкілікті шешудің негізгі ережелері мен құралдарын қамтамасыз етуі тиіс.

Осы орайда, елімізде еңбек дауларын шешудің тиімді процессуалдық-құқықтық тетіктерін құруға бағытталған бірқатар ұсыныстар:

1. Соттың нормативтік қаулыларына өзгерту және толықтыру енгізу барысында келесі мәселелер қаралуы қажет:

- еңбек дауларын олардың нысанасы бойынша жіктеу;
- құқықтар мен мүдделерге қатысты еңбек даулары;
- еңбек дауларын шешудің принциптерін нақты айқындау;
- еңбек дауларын сотта қарау мерзімдерін қысқарту және еңбек даулары бойынша қарастыру, шешім қабылдау мерзімдерін белгілеу, ақылға қонымды мерзімде сот талқылауына құқығының бұзылуының орнын толтыру мүмкіндігін қамтамасыз ету, өйткені көп жағдайда еңбек даулары еңбекақы төлеу, төлемақы төленбеуіне байланысты туындайды. Сөйтіп, бұзылған құқықты қалпына келтіру мүмкін еместігі жұмыскерді табысы мен күнкөрісінен айырады;
- еңбек дауы тараптарының оны шешу кезіндегі құқықтары;
- еңбек дауларын шешу процесін ақпараттық қамтамасыз ету.

2. Еңбек дауларының ашық тізілімін енгізу. Еңбек даулары бойынша

ақпаратқа ашық қолжетімділікті қамтамасыз ету мақсатында заңнамаға сәйкес еңбек дауларының тізілімі құрылады. Тізілімге еңбек арбитражында шешілетін құқықтар туралы еңбек даулары және еңбек делдалының қатысуымен шешілетін мүдделер туралы еңбек даулары енгізіледі. Тәулік бойы тегін қол жеткізу үшін еңбек дауларын тіркеу туралы ресми ақпаратты жариялау соттың ресми веб-порталында жүзеге асырылады.

3. Баспа басылымдарында, интернет-басылымдарда, радио/теледидар бағдарламаларында еңбек дауларын шешу туралы ақпаратты қамту:

- тіркелген еңбек даулары туралы ақпаратты соттың ресми сайтында орналастыру;

- бөлімінде соттың баспа басылымында еңбек арбитражының шешімдерін жариялау «Еңбек дауларын шешу тәжірибесі»;

- соттың, кәсіподақтардың, жұмыс берушілер ұйымдарының және олардың бірлестіктерінің интернет-ресурстарында еңбек дауларын шешу мәселелері бойынша түсіндірме материалдарын орналастыру;

- сот қызметкерлерінің, сарапшылардың, ғалымдардың ескертулері бар басылымдарды баспа басылымдарында орналастыру және олардың телерадио хабарларына қатысуы;

- электронды және баспа басылымдарына, интернет-басылымдарға түсініктемелер немесе сұхбаттар беру;

4. Еңбек дауларын шешу тетігін талқылау үшін сот қызметкерлері, сарапшылар, ғалымдар, кәсіподақтар, жұмыс берушілер ұйымдары мен олардың бірлестіктері өкілдерінің қатысуымен дөңгелек үстелдер немесе семинарлар өткізу;

5. Еңбек дауларын тиісті салада білімі бар мамандандырылған судьялардың қарауын қамтамасыз ету.

6. Соттардың әлеуметтік-еңбек даулары бойынша мамандануы туралы дәлел судьялардың осы даулы құқықтық қатынастарға ерекше көзқарасын талап етумен: еңбек қатынастарының ерекше пәндік құрамын ескере отырып, азаматтардың жалдамалы еңбекке қатысуға және сыйақы алуға өмірлік қажеттілігін ескере отырып, еңбек дауларын шешуге ерекше көзқарасты қамтамасыз ету.

7. Қарастырылып отырған құқықтық реттеу саласында туындайтын істердің жеткілікті үлкен санатының болуы факторына тоқталу қажет.

Зерттеу жұмысында еңбек қатынастарынан туындайтын дауларды сот ісін жүргізудің жалпы ережелері бойынша сот органдары қарайтынын, бірақ сотқа жүгіну мерзімдеріне, еңбек дауларының юрисдикциясына, еңбектегі дәлелдемелерге қатысты кейбір іс жүргізу ерекшеліктері бар екенін көрсетті. Бүгінгі таңда жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен мүдделерін жүзеге асырудың қолданыстағы жүйесін құрайтын нормалар әртүрлі уақытта қабылданған бірқатар заңнамалық актілерде бекітілген, бұл олардың орындалуын қиындатады. Еңбек дауларын шешудің тетіктері, стандарттары мен тәртібін енгізу, кәсіподақтар мен олардың бірлестіктері, жұмыс берушілер ұйымдары мен олардың бірлестіктері қызметінің мазмұнын жаңарту, олардың

институционалдық әлеуетін нығайту және еңбек дауларын шешу үдерісіндегі стратегиялық рөлін арттыруға ықпал етеді. Еңбек даулары мен жанжалдарды шешудің тиімді тетігін құру жұмыскрлер мен жұмыс берушілер мүдделерінің теңгерімділігін қамтамасыз етеді және зерттелетін саладағы процессуалдық тетіктердің тиімділігін арттырады.

3.2 Жұмыскердің еңбек функциясын орындау сипаты мен ерекшелігіне қарай еңбек міндеттерін кінәлі түрде бұзуына байланысты жұмыскерді жұмыстан босату туралы еңбек дауларын сотта қарау және шешу ерекшеліктері

Диссертациялық жұмыстың алдыңғы бөлімінде тәртіптік теріс қылықтарды қайталап жасаған немесе бір рет, бірақ айтарлықтай бұзушылықтар жасаған жағдайда, жұмыскерді кінәлі әрекеттері негізінде жұмыстан босату туралы еңбек дауларын сот тәртібімен шешудің ерекшеліктері егжей-тегжейлі қарастырылды. Бұл мәселелерді тереңірек ғылыми тұрғыда қарастыра отырып, жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауы мен оның қызметтік функцияларын жүзеге асыру кезіндегі кінәлі әрекеттері негізінде жұмыс беруші мен жұмыскер арасында туындайтын даулардың құқықтық реттелуіне ерекше назар аудару қажет.

Еңбек даулары, әсіресе жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзу мәселелері сот тәжірибесінде ерекше маңызға ие. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы жұмыскер мен жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттерін реттеу кезінде еңбек шарттарын бұзудың тәртібі мен негіздерін жан-жақты қарастырады. Алайда, заңнамалық нормалардың практикалық қолданылуы әртүрлі даулы жағдайларда терең талдауды және құқықтық түсіндіруді талап етеді.

Соттар, әдетте, жұмыс берушінің жұмыскерді кінәлі әрекеттері үшін жұмыстан босату туралы шешімдерінің заңдылығы мен негізділігін мұқият зерттейді. Бұл ретте құқық бұзушылықтың жұмыс процесіне әсері және оның тәртіптік жаза қолдану үшін жеткілікті негіз болып табылады. Жұмыскердің кінәлі әрекеттері туралы айғақтар, атап айтқанда куәгерлердің мәлімдемелері, құжаттық дәлелдер, медициналық қорытындылар сияқты деректер сотта тексерілуге жатады. Егер жұмыс беруші тарапынан құқық бұзушылықтың расталуы үшін қажетті дәлелдер жеткіліксіз болса, жұмыстан босату негізсіз деп танылуы мүмкін. Сотта қарау және шешу ерекшеліктеріне тоқталсақ:

Еңбек шартын бұзу үшін осы негізді қолдану үшін келесі фактілерді анықтау қажет:

1) жұмыскер ақшалай немесе тауарлық активтерге тікелей қызмет көрсететін тұлға болып табылады ма;

2) жұмыскердің өзіне деген сенімін жоғалтуға әкелетін кінәлі әрекетті жасады ма.

«Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 13)-тармақшасына сәйкес, жұмыс беруші еңбек шартын бұзуға құқылы, егер

жұмыскер ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қатысты қызмет атқара отырып, өз лауазымдық өкілеттігін жұмыс берушінің мүдделеріне қайшы келетін әрекеттер үшін немесе жеке пайда табу мақсатында пайдаланса. Мұндай әрекеттер жұмыс берушінің тарапынан жұмыскерге деген сенімнің жоғалуына негіз болып табылады» [28].

ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 13)-тармақшасына және Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сотының № 9 нормативтік қаулысының 23-тармағына сәйкес, жұмыстан шығарылған тұлғаларды жұмысқа қайта қабылдау туралы істерді қарау барысында соттар тек ақшалай немесе тауарлық құндылықтармен тікелей жұмыс істейтін жұмыскерлерді ғана емес, сонымен қатар, еңбек міндеттеріне байланысты ақша операцияларына қол жеткізетін және сенімді жоғалтуға әкелген кінәлі әрекет немесе әрекетсіздік жасаған басқа жұмыскерлерді де ескеруі қажет.

Мұндай құқық бұзушылықтарға келесілер жатады: тиісті құжаттарсыз көрсетілген қызметтер үшін төлем алу, өлшеу құралдарын дұрыс қолданбау (мысалы, ұзындық пен салмақты дәл өлшемеу), есептеулерде қателіктер жіберу, спирттік ішімдіктерді немесе есірткілік дәрілік заттарды сату ережелерін бұзу, бағаны негізсіз көтеру, мүлікті заңсыз иемдену, оның жетіспеушілігіне немесе артықтығына жол беру, сондай-ақ белгіленген тәртіпті сақтамай банктік операцияларды жүзеге асыру.Сонымен қатар ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 12) тармақшасында: «жұмыс орнында бөтен мүлікті ұрлаған (оның ішінде ұсақ ұрлық) жұмыскермен еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға дербес негіз де қамтылған» [28].

ҚР ЖС № 9 НҚ 17-тармағының алтыншы абзацында: «жұмыскерді жұмыс орнында ұрлық (оның ішінде ұсақ ұрлық) жасағаны үшін жұмыстан шығару, тек оның кінәлілігі соттың жұмыскерді ұрлық үшін жауапкершілікке тарту туралы заңды күшіне енген қаулысымен немесе соттың оны бұрынғы жұмысын жалғастыру мүмкіндігін жоққа шығармайтын жазаға соттаған заңды күшіне енген сот үкімімен дәлелденген жағдайда ғана орын алатыны көрсетілген. Мұндай жұмыстан босатуға сот актісінің заңды күшіне енген күнінен бастап бір ай ішінде рұқсат етіледі» [139].

«Жұмыс орнында ұрлық жасағаны үшін бұрынғы жұмысын жалғастыру мүмкіндігін жоққа шығарған жазаға сотталған жұмыскермен еңбек шартын тоқтату Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 57-бабы 1-тармағының 2)-тармақшасында көзделген тәртіппен жүзеге асырылады» [28].

Сұрақта келтірілген ақпаратқа сәйкес, ұрлық әрекеті қандай сипатта жасалғаны және егер бұл іс-әрекеттер жұмыс берушінің жұмыскерге деген сенімін жоғалтуға әкелсе, онда жұмыскердің ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсетуі, сондай-ақ қызметтік өкілеттіктерін өз мүддесіне немесе басқа тұлғалардың материалдық пайдасына, жұмыс берушінің мүдделеріне қарсы пайдалануы байқала ма, бұл толық түсініксіз болып тұр.

«Егер ұрлықты ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға тікелей қызмет көрсететін немесе өздеріне жүктелген еңбек міндеттері аясында ақша операцияларына тікелей қол жеткізе алатын жұмыскерлер жасамаған болса,

жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 13)-тармақшасына сүйеніп еңбек шартын бұзуы заңсыз болып табылады. Бұл жағдайда жұмыс беруші жұмыскердің кінәсін тек соттың заңды күшіне енген қаулысы немесе үкімі негізінде дәлелдеген соң ғана, ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 12)-тармақшасына сәйкес еңбек шартын бұзуға құқылы)» [28].

«Тәрбиелеу функцияларын атқаратын жұмыскер осы жұмысын жалғастырумен сыйыспайтын, моральға қайшы қылықтар жасауы (Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 14)-тармақшасы)» [28].

Осының негізінде білім беру қызметімен айналысатын жұмыскерлерді ғана жұмыстан шығаруға рұқсат етіледі. Мысалы, мұғалімдер, оқу орындарының педагогтері, өндірістік оқыту шеберлері, балалар мекемелерінің мұғалімдері. Бұл ретте әдепсіз теріс қылық қай жерде, жұмыс орнында немесе үйде жасалғанына қарамастан жұмыстан шығаруға жол беріледі. Жұмыскер жұмыс орнында және еңбек міндеттерін орындауына байланысты әдепсіз теріс қылық жасаған жағдайларда, жұмыс беруші ЕК 193-бапта белгіленген тәртіптік жазаларды қолдану тәртібін сақтаған жағдайда, ол жұмыстан босатылуы мүмкін.

Егер әдепсіз теріс қылық жұмыс орнында жасалмаса және еңбек міндеттерін орындауға байланысты болмаса, жұмыскерді жұмыстан босату ҚР Еңбек кодексі 65-бапқа сәйкес уақытпен шектелетін тәртіптік жаза болып табылмайды. Сондықтан жұмыс беруші мұндай мерзімдермен шектелмейді.

Осыған байланысты Қазақстан Республикасының Жоғарғы Соты Еңбек кодексінің 52-баптың 1-тармағының 14)-тармақшасы сәйкес: «жұмыстан босатылған адамдарды қалпына келтіру туралы істерді қарау кезінде соттар жұмыскердің әдепсіз теріс қылық жасаған кезінен бастап өткен уақытты, оның кейінгі мінез-құлқын және дауды дұрыс шешу үшін маңызды болып табылатын басқа да нақты мән-жайларды ескеруі керек екен түсіндірді» [28].

«Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 14)-тармақшасында көзделген негіздер бойынша, жұмыскер жұмыс орнынан тыс немесе жұмыс орнында әдепсіз теріс қылық жасаған жағдайда, жұмыскерді міндеттерін орындаумен байланысты емес, жұмыс беруші теріс қылықты анықтаған күннен бастап бір жылдан кешіктірмей жұмыста міндеттерін орындауға жол берілмейді» [28].

Қарастырылып отырған заң нормасы, әдетте, заңды тұлғалардың басшыларына қолданылмайды, өйткені білім беру функциялары ең алдымен ұйым жұмыскерлерін тәрбиелеуге бағытталған, егер олар еңбек шартында көзделген болса да, негізгі болып табылмайды.

Педагог қызметкерлер үшін көзделген міндеттер мен шектеулердің тізбесі педагогикалық қызметкерлердің құқықтық жағдайының қажетті құрамдас бөлігі болып табылады, педагог қызметкерлердің өз еңбек функциясын сапалы және кәсіби орындауын қамтамасыз ететін қызмет.

Педагог қызметкерлердің еңбек міндеттерінің кінәлі түрде бұзуына байланысты тізбесі ҚР Білім туралы заңның 51-бабының 3-тармағында [181] сипатталған, бұл келесідей: педагогтік әдеп қағидаларын сақтауға; білім алушылардың, тәрбиеленушілер мен олардың ата-аналарының немесе басқа

заңды өкілдерінің ар-намысын, қадір-қасиетін құрметтеуге; құқық қорғау органдарына білім беру ұйымдарында қылмыстық не әкімшілік құқық бұзушылық белгілері бар әрекеттерді (әрекетсіздікті) орындамауға міндетті.

Жалпы, білім туралы заңнамада педагог қызметкерлерді құқықтық, адамгершілік және этикалық нормаларды сақтауға, кәсіби этика талаптарын сақтауға, білім алушылардың және білім беру қатынастарының басқа да қатысушыларының ар-намысы мен қадір-қасиетін құрметтеуге, педагогикалық негізделген және білім берудің жоғары сапасын қамтамасыз ететін оқыту мен тәрбиелеу нысандарын, әдістерін қолдануға міндеттейді.

Педагог қызметкерлер үшін, ең алдымен, олардың қызметінің ерекшеліктеріне байланысты бірқатар тыйымдар белгіленгенін атап өту маңызды. Мысалы, педагог қызметкерлерге саяси үгіт-насихат үшін білім беру қызметін пайдалануға тыйым салынды. Бұған білім алушыларды заңға қайшы келетін әрекеттерге итермелеу мақсатында саяси, діни немесе өзге де нанымдарды қабылдауға да, олардан бас тартуға да мәжбүрлеуге тыйым салу кіреді.

Демек, ҚР Білім туралы заңның 51-бабы 5-тармағына сәйкес: «жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында жүзеге асырылатын білім беру процесі кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагогтердің білім беру процесін саяси үгіттеу, діни насихат жүргізу мақсатында немесе білім алушыларды ҚР Конституциясына және Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келетін әрекеттерге итермелеу үшін пайдалануына тыйым салынады. Бұл тыйым, шамасы, педагогтардың пікірін тыңдайтын білім алушылардың ерекше ұсынысқа ие болуымен байланысты болып табылады» [181].

«Алайда, Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 5 шілдедегі Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексінде де (бұдан әрі - ҚР ӘҚБтК)» [182], «Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 3 шілдедегі Қылмыстық кодексінде де» [136], «ҚР Білім туралы заңның өзі де мұндай қызмет үшін заңды жауапкершілікті көздемейтінін атап өткен жөн» [181].

Педагог қызметкерлердің құқықтық жауапкершілігін шартты түрде білім беру заңнамасында көзделген білім беру құқықтық жауапкершілікке және «дәстүрлі» жауапкершілікке бөлуге болады. Мұнда біз құқық салаларының, ең алдымен еңбек, азаматтық және әкімшілік нормаларында көзделген жауапкершілік туралы айтылады [183, б. 14].

Мысалы, ҚР білім туралы заңның 51-бабына міндеттерін орындамағаны, педагогикалық атаққа нұқсан келтіретін теріс қылық жасағаны үшін жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымында кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагог Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылыққа тартылуы мүмкін [181].

Еңбек тәртібінің, кәсіптік мінез-құлық нормаларын бұзғаны үшін оқу процесіне тікелей байланысты жоғары білім беру мекемелерінің педагог қызметкерлері тәртіптік, әкімшілік жауапкершілікке тартылады. Мысалы, еңбек заңнамасына сәйкес педагог қызметкер, басқалар сияқты, белгіленген

тәртіппен материалдық жауапкершілікке тартылуы мүмкін. Мұндай жауапкершіліктің тікелей шаралары жоғары оқу орны жұмыс берушісінің қолма-қол мүлкіне келтірілген тікелей нақты залалды өтеу болып табылады (ҚР ЕК-нің 120-123-баптары) [28].

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2024 жылғы 28 қарашадағы №1 нормативтік қаулысының 26-тармағына сәйкес, еңбек дауларын шешу барысында Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 14)-тармақшасында көрсетілген еңбек шартын бұзу негіздері тек тәрбие қызметімен тікелей айналысатын мамандарға, мысалы, мектеп тәрбиешілеріне, білім беру ұйымдарының педагогтарына, мектепке дейінгі мекемелердің тәрбиешілеріне және кәсіптік оқыту шеберлеріне қатысты қолданылады.

Бұл негіздер аталған тұлғалардың әдепсіз құқық бұзушылық әрекеттерін қайталап жасауы жағдайында ғана жұмыстан босату үшін пайдаланылады. Ал білім беру функцияларымен тікелей айналыспайтын басқа қызметкерлер бұл негіздер бойынша еңбек шартын бұзу арқылы жұмыстан шығаруға жатпайды.

Әдепсіздік деп тәрбиелік функцияларды жүзеге асыру барысында ғана емес, сондай-ақ күнделікті өмірде де (ұятсыз сөздер айту, оқушыларға күш көрсету, мас күйінде көріну, адамның қадір-қасиетіне нұқсан келтіретін және т.б.) жалпы қабылданған мінез-құлық нормаларына қайшы келетін құқық бұзушылықты түсіну керек.

Мысалы, Алматы қаласы Медеу аудандық сотының 2022 жылғы 11 мамырдағы шешімімен П.-ның «Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамына (ҚазҰПУ) еңбек жағдайларының өзгеруі туралы хабарлама мен еңбек шартын бұзу туралы бұйрықтың күшін жою, жұмыскерді жұмысқа қайта қалпына келтіру және бос тұрған кезең үшін жалақы төлеу жөніндегі талаптары ішінара қанағаттандырылды [184].

Талапкер Абай атындағы ҚазҰПУ-да ұстаздық қызмет атқарған. Ректордың 2021 жылғы 29 қарашадағы № 942-ж/қ бұйрығымен Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 14) тармақшасына сәйкес, тәрбиелік функцияларды жүзеге асыратын қызметкердің жұмысты жалғастырумен сыйыспайтын әдепсіз құқық бұзушылық жасағаны үшін талапкердің еңбек шарты бұзылды.

Талапкер бұл ұйғарыммен келіспей, оны заңсыз және негізсіз деп санап, оны күшін жоюды, жұмысқа қалпына келтіруді және мәжбүрлі түрде болмаған кезең үшін еңбекақы төлеуді талап етті.

Талапкер П. сотқа еңбек шартын бұзу туралы №942 бұйрығын заңсыз деп танып, оның күшін жоюды талап етіп, өз талаптарын жұмыс уақытында атқарған жұмысы бойынша ешқандай тәртіптік құқық бұзушылық болмағанын дәлелдей отырып ұсынған.

Іс материалдарынан 2021 жылғы 1 қыркүйекте ҚазҰПУ мен талапкер П. арасында №256 еңбек шарты жасалғаны анықталады, оның негізінде талапкер жоғарыда аталған білім беру мекемесінде педагогикалық қызметті (химия пәні бойынша білім беру бағдарламасының профессоры) жүзеге асырған.

Жауапкердің 2021 жылғы 29 қарашадағы №942-ж/к бұйрығымен еңбек шарты, Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 14) тармақшасына сәйкес, қызметкердің осы жұмысты жалғастырумен сыйыспайтын әдепсіз құқық бұзушылық жасағаны үшін бұзылған. 2021 жылғы 9 қарашада анықталғандай, сағат 18:30-да Ғылыми жұмыстар жөніндегі проректорға талапкер П. алкоголь ішіп, проректордың ескертуіне жауап ретінде әдепсіз сөздер айтып, жөнсіз мінез-құлық танытқан. Осы әрекетке негізделе отырып, 2021 жылғы 10 қарашада ішкі аудит тағайындау туралы бұйрық шығарылып, тәртіптік жауапкершілікке тарту мақсатында тәртіптік комиссия құрылды.

2021 жылғы 12 қарашада №2 Тәртіптік комиссияның шешімі бойынша басқарма төрағасы - ректорға қатысты еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзу туралы ұсыныс енгізілді. Бұл шешім Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 8)-ден 18)-ге дейінгі тармақшаларында көрсетілген тәртіптік теріс қылық түрінде қабылданды. Осы нормаларға сәйкес, егер қызметкердің тәртіптік теріс қылық жасағаны дәлелденсе, жұмыс беруші немесе ұлттық басқарушы холдингтің бірінші басшысы заңда белгіленген тәртіптік жаза шараларын қолдануға құқылы. Сонымен бірге, нормативтік қаулының 17-тармағы осындай негіздер бойынша жұмыстан босатылған адамдардың талаптары негізінде еңбек дауларының сот арқылы қаралуын қамтамасыз етеді.

Еңбек кодексінің талаптарына сәйкес, еңбек шартын бұзу тәртіптік жауапкершілік шарасы ретінде қарастырылады және оны қолдану үшін тәртіптік жаза қолдану тәртібін сақтау қажет. Бұл процесс жазбаша түсініктеме беруді талап ету, қызметкердің құқық бұзушылық фактісі туралы жазбаша түсініктеме беруінен бас тартуы немесе дәлелдермен расталған тәртіптік теріс қылықтың бар екенін құжаттық негізде көрсету арқылы жүзеге асырылады. Егер қызметкер жазбаша түсініктеме беруден бас тартса, бұл оның қайта жұмысқа қабылдануына негіз бола алмайды.

Тәртіптік іс материалдары бойынша қызметкерден түсініктеме талап етілгенімен, талап нақты мерзімдер мен нөмірсіз берілген және оны қою тәсілі анықталмаған. 2021 жылғы 9 қарашадағы №98 және №99 актілер қызметкердің түсініктеме беруден бас тартқанын растайды, бірақ бұл актілер жазбаша талап қойылғаннан кейін екі жұмыс күні ішінде рәсімделуі тиіс болған. Сонымен қатар, жұмыс беруші Еңбек кодексінің 65-бабының 2-тармағының талаптарын сақтамай, түсініктеме беру мерзімін нақты көрсетпеген. Мұндай әрекеттер еңбек шартын бұзудың заңдылығына күмән туғызуы мүмкін.

Сонымен қатар, тәртіптік комиссияның 2021 жылғы 12 қарашадағы отырысының қорытындысы бойынша жауапкер 2021 жылғы 29 қарашадағы №942-ж/к бұйрығымен талапкер П. қатысты. уәждememен «... тәрбиелік функцияларды жүзеге асыратын қызметкердің әдепсіз құқық бұзушылық жасағаны үшін осы жұмысты жалғастырумен үйлесетін, ғылыми жұмыс жөніндегі проректорға адамдық қадір-қасиетіне нұқсан келтіретін балағат сөздер айтып, 2021 жылғы 29 қарашадан бастап 2021 жылғы 1 қыркүйектегі №256 еңбек шартын бұзу...»

Сотталушыдан тәртіптік комиссияның қарауына және ұйғарым шығаруға негіз болған проректорға адамдық қадір-қасиетіне нұқсан келтіру фактісін растайтын әдепсіз сөздер ұсынылмағанын атап өту қажет. Сонымен қатар, тәртіптік комиссия мен сотқа психологиялық-физиологиялық сараптама немесе әкімшілік тәртіппен расталған адамның қадір-қасиетін қорлау фактісі ұсынылмаған және дәлелденбеген. Актте көрсетілгендей, талапкердің мас күйінде болуы ешқандай түрде расталмаған, тиісті сараптамалық қорытынды жоқ, бұл тәртіптік комиссияның шешімі мен ұйғарым жасауға негіз бола алмады.

Осылайша, талапкер П.-мен еңбек қатынастарын тоқтату үшін ешқандай заңды негіз жоқ. Оның «тәрбиелік функцияларды жүзеге асыратын қызметкердің әдепсіз құқық бұзушылық жасағаны, адамның қадір-қасиетіне нұқсан келтіретін дөрекі сөздер айтқаны» туралы дәлелдер расталмаған.

Азаматтық іс материалдары мен тәртіптік іс материалдарын зерттеу жауапкердің талапкерді тәртіптік жауапкершілікке тарту және еңбек шартын тоқтату туралы ұйғарым шығаруы үшін қажетті дәлелдемелер мен құқықтық негіздердің болмауын көрсетті. №1505-010361 анықтамасына сәйкес, талапкер П. 2015 жылғы 10 қыркүйектен бастап зейнеткерлік жасқа жеткен. Осылайша, талапкермен еңбек шартын бұзу кезінде жұмыс беруші қолданыстағы заңнаманың нормаларын бұзған, бұл бұзушылықты заңсыз деп тану және қызметкерді жұмысқа қайта қалпына келтіру үшін негізді талап болып табылады.

Заңсыз жұмыстан босатылған қызметкер, нормативтік қаулының 32-тармағына сәйкес, дауды қарау барысында бұрынғы лауазымының іс жүзінде қысқартылғанына қарамастан, қызметкердің бұрынғы жұмысына қалпына келтірілуі тиіс екендігі белгіленді. Қызметкерді жұмыстан шығару тек заңда белгіленген шарттарды сақтай отырып және жүзеге асырылуы мүмкін негіздер бойынша жүргізілуі қажет. Алайда, жұмыстан заңсыз шығарылған қызметкердің арызы бойынша сот оның пайдасына мәжбүрлі түрде жұмыста болмаған кезеңдегі (бірақ алты айдан аспайтын) орташа жалақысын өндіріп алу туралы шешім қабылдай алады, сондай-ақ негіздердің мәтінін өзгерте отырып, сәйкес шешім қабылдауы мүмкін.

«ҚР Еңбек кодексінің 161-бабының 1-тармағына сәйкес, бұрынғы жұмысына қалпына келтірілген қызметкерге, егер ол заңсыз ауысқан жағдайда, мәжбүрлі түрде жұмыста болмаған бүкіл кезең үшін жалақысы немесе аз ақы төленетін жұмысты орындаған уақыты үшін жалақысының айырмасы төленеді» [28].

Бұл ретте талапкер 2021 жылғы 9 қарашадағы актіні заңсыз деп тану туралы талап қойып, АПК-нің 277-бабының 1) тармақшасына сүйене отырып, сот шешімінің күшін жойды. Талапкер «Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамының химия мамандығы бойынша білім беру бағдарламасының профессоры П.-ны тәртіптік жауапкершілікке тарту туралы 2021 жылғы 29 қарашадағы №942-ж/к бұйрығын заңсыз деп тану және күші жойылуын талап етті.

Осылайша, химия мамандығы бойынша білім беру бағдарламасының профессоры П.-мен 2021 жылғы 1 қыркүйектегі №256 еңбек шартының бұзылуы

заңсыз деп танылып, талапкер П. «Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамының химия мамандығы бойынша білім беру бағдарламасының профессоры қызметіне қайта тағайындалды және мәжбүрлі түрде жұмыста болмаған кезеңдегі жалақысы өндірілді.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілері, мемлекеттік органдардағы шарттық қызметкерлер, Парламент пен мәслихат депутаттары және сот судьяларының еңбек қызметі Қазақстан Республикасының заңдары мен басқа да нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес ерекше тәртіппен реттеледі. Бұл тәртіп мемлекеттік қызметке қабылдау, қызмет өтуі, қызметтен босату шарттарын, еңбек жағдайларын, еңбек ақысын төлеу ережелерін, сондай-ақ қосымша кепілдіктер, жеңілдіктер мен шектеулерді қамтиды. Осы ретте, мұндай реттеу «Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 143-бабының талаптарына сәйкес жүзеге асырылады» [28].

«Атап айтқанда, Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет туралы заңының 13-бабында мемлекеттік қызметте болуға байланысты шектеулер анықталған. Аталған заңның 61-бабының 1-тармағының 8) тармақшасына сәйкес: белгіленген міндеттерді және (немесе) шектеулерді сақтамау мемлекеттік қызметті тоқтатуға негіз болып табылады. Сонымен қатар, Мемлекеттік қызмет туралы заңның 16-бабының 3-тармағында: мемлекеттік қызметке қабылдануға жол берілмейтін тұлғалардың тізбесі көрсетілген» [185].

«Аталған норманы қолдану кезінде соттар Қазақстан Республикасы Конституциялық сотының 2023 жылғы 6 наурыздағы № 4 нормативтік қаулысын ескеруге тиіс. Аталған қаулыда тәртіптік, әкімшілік және қылмыстық жауапкершілік шаралары арасындағы теңгерімнің болмауына байланысты, мемлекеттік қызметке зиян келтіретін тәртіптік бұзушылық жасағаны үшін қызметтен босатылған азаматтарға мемлекеттік қызметке кіруге шексіз тыйым салу туралы Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы заңының 16-бабы 3-тармағының 6) тармақшасы Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес келмейді деп көрсетілген» [186].

ҚР Конституциялық сотының тиісті мәселе бойынша жаңа құқықтық позициясын баяндаған нормативтік қаулысы қабылданғандықтан, Қазақстан Республикасы Үкіметіне Қазақстан Республикасы Конституциялық сотының көрсетілген құқықтық позициясына сәйкес келтіру мақсатында Қазақстан Республикасының заңнамасына тиісті өзгерістер енгізу туралы заң жобасын алты ай ішінде әзірлеп, Парламент Мәжілісіне енгізу міндеттелді.

«ҚР Мемлекеттік қызмет туралы заңының 44-бабына сәйкес, мемлекеттік қызметшінің тәртіптік теріс қылығы оның өзіне жүктелген міндеттерді құқыққа қайшы әрі кінәлі түрде орындамауы немесе тиісінше орындамауы, лауазымдық өкілеттіктерін асыра пайдалануы, қызметтік тәртіп пен әдеп нормаларын бұзуы, сондай-ақ мемлекеттік қызметке байланысты Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген шектеулерді сақтамауы болып табылады» [185].

«Мемлекеттік қызметшілердің тәртіптік теріс қылық жасауы жағдайында оларға мынадай тәртіптік жаза түрлері қолданылуы мүмкін: 1) ескерту; 2) сөгіс;

3) қатаң сөгіс; 4) қызметке толық сәйкес еместігі туралы ескерту; 4-1) өз қызметін сайлану негізінде жүзеге асыратын мемлекеттік қызметшілерді қоспағанда, мемлекеттік лауазымын төмендету; 5) атқаратын мемлекеттік лауазымынан шығару» [185].

«ҚР Мемлекеттік қызмет туралы заңының 45-бабына сәйкес: тәртіптік жаза теріс қылық анықталған күннен бастап бір ай ішінде қолданылады және оны теріс қылық жасалған күннен кейін алты айдан кешіктіріп қолдануға жол берілмейді» [185].

Мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылықтар жасағаны үшін қызметкерге қолданылатын тәртіптік жаза теріс қылық анықталған күннен бастап үш ай ішінде қолданылуы тиіс, алайда теріс қылық жасалған күннен бастап бір жылдан аспауы қажет. Егер қылмыстық немесе әкімшілік іс тоқтатылса да, қызметкердің іс-әрекетінде мемлекеттік қызмет туралы заңда белгіленген тәртіптік теріс қылықтың белгілері анықталса, тәртіптік жаза іс тоқтатылған күннен бастап үш ай ішінде, бірақ теріс қылық жасалған күннен бастап бір жылдан аспайтын мерзімде қолданылуы мүмкін. Мысалы, М. азамат Қостанай облысы әкімдігінің еңбек инспекциясы басқармасының 2021 жылдың 13 қазанындағы оған қатысты тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрығын заңсыз деп табу туралы сотқа талап қойды [187].

Қостанай облыстық сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасының 2022 жылдың 9 ақпанындағы анықтамасымен Қостанай қалалық сотының 2021 жылдың 14 желтоқсанындағы іс бойынша қабылданған шешімі өзгеріссіз қалдырылды. Аталған сот шешімімен талапкердің талабы қанағаттандырылмады. Алайда, Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасының 2022 жылғы 25 мамырдағы анықтамасымен төменгі соттардың шешімдері өзгертіліп, іс бойынша жаңа шешім қабылданды және талапкердің талабы қанағаттандырылды. Сот отырысы барысында М. аталған әрекеттерді жасаған кезде Басқарма басшысының міндетін атқарып жатқаны анықталды. 2021 жылдың 16 шілдесінде Қостанай көлік прокуратурасы Қостанай облысы әкімі аппаратына М. қатысты тәртіптік іс қозғау туралы қаулы жолдады.

Қостанай облысы әкімінің аппараты басшысының 2021 жылғы 3 қыркүйектегі № 328 бұйрығына сәйкес құрылған комиссия 2021 жылдың 3-10 қыркүйегі аралығында қызметтік тексеру жүргізді. Комиссия 2021 жылдың 10 қыркүйегінде жасаған қорытындысында еңбек инспекторы М-ның өзіне жүктелген қызметтік міндеттерін тиісті деңгейде орындамағаны анықталды.

2021 жылдың 16 қыркүйегінде жүргізілген қызметтік тексерудің қорытындылары бірыңғай тәртіптік комиссияда қаралып, талқыланды. Комиссияның шешімі негізінде, басқарма басшысының 2021 жылдың 13 қазанындағы бұйрығымен М. атты қызметкер тәртіптік жауапкершілікке тартылып, оған сөгіс түріндегі тәртіптік жаза қолданылды. Яғни, М. өзіне жүктелген міндеттерді тиісінше орындамағаны үшін жазаланды.

Іс қозғаушы өз талаптарын негіздеу барысында тәртіптік жауапкершілікке тарту мерзімінің бұзылғанын дәлелдеді. Алайда, бірінші инстанция соты бұл

дәлелді қабылдамай, Мемлекеттік қызмет туралы заңның 45-бабына сәйкес тәртіптік жауапкершілікке тарту мерзімі әлі аяқталмаған деп шешім қабылдады.

Апелляциялық сатыдағы сот тәртіптік жазаның «Мемлекеттік қызмет туралы» заңда белгіленген мерзімдер аясында, яғни теріс қылық жасалған күннен бастап алты ай ішінде қолданылғанын атап өтті. Сонымен қатар, сот теріс қылықтың тек жасалған күні ғана емес, сонымен қатар оның анықталған күні де маңызды екенін ескертті.

«Сонымен қатар, Мемлекеттік қызмет туралы заңның 45-бабының 4-тармағына сәйкес: тәртіптік жауаптылық туралы мәселені қарау және тәртіптік жазаны қолдану мерзімінің өтуі, егер осы баптың 3-тармағында көрсетілген жағдайлар орын алса, қылмыстық іс немесе әкімшілік іс жүргізу кезеңінде, сондай-ақ мемлекеттік қызметшінің тәртіптік жауаптылығы мәселесіне әсер ететін сот актісі заңды күшіне енгенге дейін тоқтатыла тұрады» [185].

Тәртіптік жазаның қолданылу мерзімінің өтуі прокурорлық қадағалау және ден қою актілерін қарау кезінде уақытша тоқтатылады, әрі аталған акт бойынша шешім қабылданған күннен бастап мерзім қайта басталады. Іс материалдарына сәйкес, прокурор тәртіптік іс жүргізуді қозғау туралы қаулы шығарған және ол 2021 жылдың 16 шілдесінде Қостанай облысы әкімінің аппаратына жіберілген. Тәртіптік жаза 2021 жылдың 13 қазанында қолданылды. «Мемлекеттік қызмет туралы заңның 45-бабының 3-тармағында, тәртіптік жаза қолдану мерзімінің өтуін тоқтата тұру үшін қажетті негіздер іс бойынша анықталмады деп көрсетілген» [185]. Прокурордың қаулысына сәйкес, қызметтік тергеп-тексеру 2021 жылдың 3-10 қыркүйегі аралығында жүргізілді. Осылайша, теріс қылықтың анықталған сәтінен (2021 жылдың 16 шілде) бастап, прокурорлық қадағалау актісін қарау кезеңі есепке алынбай, бұйрық шығарылған күнге дейін (2021 жылдың 13 қазан) бір айдан астам уақыт өткен.

Мемлекеттік қызметшіге тәртіптік жауапкершілікке тарту мерзімдерін сақтауды қарастырған кезінде бірнеше маңызды аспектілерді ескеру қажет. Құқық қорғау қызметі туралы заңның 57-бабының 10-тармағына сәйкес, тәртіптік жазаның тәртіптік теріс қылық анықталған күнінен бастап бір ай ішінде және теріс қылық жасалған күнінен бастап алты айдан кешіктірілмей қолданылуы тиіс. Бұдан басқа, заңда құқық қорғау органына кір келтіретін теріс қылық жасағаны және қызметтік тәртіпті өрескел бұзғаны үшін тәртіптік жаза үш айдан кешіктірілмей қолданылып, теріс қылық жасалған күннен бастап бір жылдан асырылмауы керек деп белгіленген. Заңның 11-тармағына сәйкес, қызметкерге қатысты қызметтік тергеп-тексеру немесе сотқа дейінгі тергеп-тексеру жүргізілген жағдайда, кінәлінің ауырып немесе демалыста болуы, сондай-ақ іс-сапарда болуы секілді уақыттар есепке алынбайды. Тергеп-тексеру аяқталғаннан немесе іс тоқтатылғаннан кейін, тәртіптік жаза бір ай ішінде қолданылуы тиіс.

«Мемлекеттік қызмет туралы заңда тәртіптік жаза қызметтік тергеп-тексеру аяқталған күннен кейін бір ай ішінде қолданылуы тиіс екендігі көрсетілмеген. Дегенмен, заңның 45-бабының 4-тармағына сәйкес, мерзімді тоқтата тұру мүмкіндігі ескеріле отырып, тәртіптік жаза теріс қылық анықталған

күннен бастап кешіктірілмей бір немесе үш ай ішінде қолданылуы қажет» [185].

Қызметтік тергеп-тексерудің жүргізілу тәртібі, сондай-ақ тәртіптік комиссияның құрамы мен жұмыс тәртібі мемлекеттік қызметшілерге тәртіптік жаза қолдану қағидаларымен реттеледі. «Бұл қағидаларға енгізілген соңғы өзгерістер Қазақстан Республикасы Президентінің 2022 жылғы 22 ақпандағы № 814 Жарлығымен бекітілді» [188]. «Осылайша, 45-тармақ келесі редакцияда өзгертілді: мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің тәртіптік теріс қылықтары бойынша қызметтік тергеп-тексерулер бес жұмыс күні ішінде тағайындалады, ал қызметтік тергеп-тексеруді жүргізетін тұлға лауазымды тағайындауға және босатуға құқылы адам болуы тиіс» [185].

Сонымен қатар, егер қызметші өзіне тағылған айыппен келіспеген жағдайда, қағидаларға сәйкес қызметтік тергеп-тексеру жүргізілуі қажет. Тәртіптік теріс қылықтар бойынша лауазымын төмендету, ескерту жасау немесе лауазымнан босату түріндегі тәртіптік жазалар үшін міндетті түрде қызметтік тергеп-тексеру жүргізіледі, әрі комиссияның ұсынымдары алынады. Персоналды басқару қызметі немесе осы міндеттерді атқаруға жауапты тұлғалар тергеп-тексеруді акт шығарылған күннен бастап он жұмыс күні ішінде аяқтауға міндетті.

Қазіргі уақытта қолданыстағы Мемлекеттік қызметшілерге тәртіптік жаза қолдану қағидаларына сәйкес, қызметтік тергеп-тексеру теріс қылық туралы мәліметтер түскен күннен бастап бес жұмыс күні ішінде тағайындалып, оны он жұмыс күнінен аспайтын мерзімде аяқтау қажет. Сонымен қатар, қызметтік тергеп-тексеру барысында мемлекеттік қызметшіні тәртіптік жауапкершілікке тарту мерзімі тоқтатылмайды, тек прокурорлық ден қою актілерін қарау кезеңінде ғана бұл мерзім тоқтатылуы мүмкін. Тергеп-тексеру тәртіптік жаза қолданудың бір айлық немесе үш айлық мерзімі шегінде жүргізілуі тиіс.

«Мемлекеттік қызмет туралы заңның 44-бабының мазмұнына сәйкес: қызметтік міндеттерді орындамау немесе тиісінше орындамау және қызметтік әдепті бұзу мемлекеттік қызметшілердің тәртіптік теріс қылықтарының дербес түрлері ретінде қарастырылады» [185].

«Мемлекеттік қызмет туралы заңның 8-тарауында, атап айтқанда, мемлекеттік қызметшілердің қызметтік әдебі бөлімінде, мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылықтардың тізбесін қамтитын 50-бап жеке норма ретінде қарастырылған. Сонымен қатар, осы заңның 44-бабында мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылықтар үшін қызметке толық сәйкес еместігі туралы ескерту, мемлекеттік лауазымын төмендету немесе жұмыстан шығару сияқты жоғары жауапкершілік шаралары көзделеді» [185]. Бұл жағдайда, тәртіптік жазаның қолданылуы болашақта мемлекеттік қызметке қабылдануға теріс әсер етуі мүмкін.

Мемлекеттік қызмет туралы заңда мемлекеттік қызметке кір келтіретін теріс қылықтардың нақты анықтамасы көрсетілмегенімен, оның негізгі сипаттамасы мен белгілері белгіленген. Бұл ретте, мемлекеттік қызметке кір келтіретін теріс қылықтар дегеніміз - мемлекеттік қызметшінің саналы түрде, жеке пайдакүнемдік немесе басқа да жеке мүдделерді көздей отырып, өзіне

бағынышты мемлекеттік органдардың беделін және қадір-қасиетін төмендететін әрекеттер жасау ретінде қарастырылады. Мұндай қылықтар қызметшінің моральдық және кәсіби жауапкершілігін бұзып, мемлекеттік қызметтің жоғары стандарттарына қайшы келеді.

Мысал ретінде, «Жетісу облысы Кербұлақ аудандық соты А.-ның Кербұлақ ауданы әкіміне қатысты бұрынғы лауазымын қалпына келтіру және әкімнің өкімін заңсыз деп танып, оның күшін жою туралы талап арызын қанағаттандырды. Сот шешімінде мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылық келесі сипаттамалармен айқындалды: жеке немесе заңды тұлғалардың құқықтарын, бостандықтарын және заңды мүдделерін жүзеге асыруға кедергі келтіретін іс-әрекет немесе әрекетсіздік; лауазымды тұлғаның қызметтік өкілеттіктерін қызмет мүдделеріне қайшы пайдалану; бұл әрекеттердің салдарынан жеке немесе заңды тұлғалардың құқықтары мен заңды мүдделерінің елеулі түрде бұзылуы; сондай-ақ лауазымды тұлғаның өкілеттігін пайдалануы мен бұзушылықтар арасындағы тікелей себепті байланыс» [189].

Абай облыстық соты өз шешімінде Мемлекеттік қызмет туралы заңда мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылықтардың нақты белгілерінің анықталмағанын проблемалық мәселе ретінде көтерді. Бұл белгісіздік мемлекеттік қызметшілердің тәртіптік жауапкершілігін дұрыс бағалау мен тиісті шараларды қолдануда қиындықтар туындатуы мүмкін. Сондықтан сот бұл мәселені шешу үшін нормативтік қаулы арқылы нақтылау қажет екендігін атап өтті. Мұндай шешім заңнамалық қайшылықтарды жоюға және мемлекеттік қызметтің жоғары этикалық стандарттарын сақтау үшін маңызды қадам болуы мүмкін.

«Мемлекеттік қызмет туралы заңның 50-бабы 1-тармағының 5) тармақшасына сәйкес: мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылыққа Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделмеген кәсіпкерлік қызметті немесе табыс алуға бағытталған өзге де әрекеттерді жүзеге асыру барысында кез келген тұлғаға көмек көрсету жатады» [185].

Талдау нәтижелері, «жұмыс берушілер Мемлекеттік қызмет туралы заңның 50-бабы 1-тармағының 4) және 5) тармақшаларын бір-бірінен айыра алмайды» [185], бұл жағдайда қызметкердің тәртіптік теріс қылық жасағаны туралы жағдайда, оған екі тармақша негізінде айып тағылып жатады. Сонымен қатар, соттар дауларды шешу барысында осы қателікті қайталайды.

Мысал ретінде келтіретін болсақ, «С. 2021 жылғы 2 маусымда Павлодар облысы бойынша Мемлекеттік кірістер департаментінің бұйрығымен, Мемлекеттік қызмет туралы Қазақстан Республикасы заңының 50-бабы 1-тармағының 4) және 5) тармақшаларына сәйкес, мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыстан босату түріндегі тәртіптік жазаға тартылды. С. аталған лауазымды Павлодар қаласы бойынша Мемлекеттік кірістер басқармасының басшысы ретінде атқарған» [190].

Қызметтік тергеп-тексеру барысында басқарманың «Б» ЖШС-ға 9,6 миллион теңге көлеміндегі бұзушылықтарды жою туралы хабарлама жібергені анықталды. Алайда, хабарлама талаптары орындалмағандықтан, аталған заңды

тұлғаның шығыс операциялары тоқтатылды. Бұл жағдайдан кейін ЖШС басшылығы берешекті өтеуден жалтару мақсатында шоттағы ақшалай қаражатқа қойылған шектеулерді жою жолдарын іздеуге кірісті. Осы мақсатпен ЖШС директоры С.-ға жүгінді.

С. ЖШС директорының шоттағы қаражатты ашу және оны қолма-қол ақшаға айналдыру тәсілдерін ұсынған. Өз кезегінде, С. өз қарамағындағы қызметкерлеріне ЖШС-ға қойылған шектеулерді алып тастауға нұсқау береді. Нәтижесінде, салықтық берешек өтелгенге дейін шоттағы ақшалай қаражатты алу мүмкіндігі қамтамасыз етілді.

«Жергілікті соттар талап қоюшының бұйрықтың күшін жою және жұмысқа қайта алу туралы талапты қанағаттандырудан бас тартты, бұл шешімінде талап қоюшының іс-әрекеттерінде «Мемлекеттік қызмет туралы» заңның 50-бабы 1-тармағының 4) және 5) тармақшаларында белгіленген тәртіптік теріс қылықтардың бар екендігіне келісті» [185]. Осылайша, С. әрекеттері көрсетілген норманың 5) тармақшасында қарастырылған тәртіптік теріс қылықтардың аясында орын алады. Шешім қабылдау кезінде талап қоюшының «Б» ЖШС-ға қолдау көрсетпегені түсіндіріледі, себебі қолдауды қажет ететін басқа тұлға болмаған.

«Мемлекеттік қызмет туралы заңның 50-бабы 1-тармағының 12) тармақшасына сәйкес, мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылықтарға Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексі 151-бабының 1), 2), 3), 4) және 7) тармақшаларында, сондай-ақ 156-бабы 2-тармағының 2), 6) және 8) тармақшаларында белгіленген тексерулерді ұйымдастыру мен жүргізуге қойылатын талаптарды өрескел бұзу жатады» [185].

Сот тәжірибесіне сәйкес, Бұланды ауданы әкімінің өкімімен Е. Макинск қаласы әкімінің міндетін атқарушы лауазымына тағайындалды [191]. Абаттандыру жөніндегі іс-шаралар жоспарын жүзеге асыру барысында, Е. Макинск қаласы әкімінің орынбасары К.-ға жер учаскелерін мақсатсыз пайдалану фактілерін анықтау мақсатында жеке тұлғаларға тексеріс жүргізу туралы ауызша тапсырма берді.

Тапсырманы орындау барысында жеке тұлға Е.-ның жер учаскесін Жер учаскесінің мақсатсыз пайдаланылғаны анықталды. Атап айтқанда, тұрғын үйге қызмет көрсетуге арналған учаске металл сынықтарын сақтау үшін пайдаланылған. Осы жағдайға байланысты, жеке тұлғаға қатысты жер учаскесінің меншік иесінің оны белгіленген мақсатта пайдаланбағаны үшін «Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексінің 339-бабының 1-бөлігіне сәйкес әкімшілік хаттама жасалып, қысқартылған іс жүргізу тәртібімен айыппұл салу туралы қаулы қабылданды» [182].

2020 жылдың 10 қыркүйегінде Қазақстан Республикасының Бас прокуратурасы Құқықтық статистика және арнайы есепке алу комитеті басқармасының бастығының міндетін атқарушы Макинск қаласының әкімі Е. мен оның орынбасары К.-ға қатысты тәртіптік іс қозғады. Бұланды ауданы әкімінің 2020 жылғы 7 қазандағы өкімдеріне сәйкес, Әдеп жөніндегі кеңес Е. мен К.-ға қызметке толық сәйкес еместігі туралы ескерту түрінде тәртіптік жаза

қолданды. Аталған шешімдермен келіспеген Е. мен К. осы өкімдердің заңсыздығын анықтап, олардың күшін жоюды талап етіп, сотқа жүгінді.

Ақмола облысы Бұланды аудандық соты 2020 жылғы 8 желтоқсанда К.-ның талап арызын қанағаттандырып, Ақмола облыстық сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасы 2021 жылғы 10 наурызда бұл шешімді өзгеріссіз қалдырды. Ал, Е.-нің талап арызы бойынша Ақмола облысы Бұланды аудандық соты 2021 жылғы 21 қаңтарда шешім шығарды. Алайда, Ақмола облыстық сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасы 2021 жылғы 17 наурызда бұл шешімді күшін жойып, талап қоюдан бас тарту туралы жаңа шешім қабылдады. Осылайша, апелляциялық сатыдағы соттар істің мән-жайын әртүрлі құқық нормаларына сүйене отырып қарастырды және қарама-қайшы шешімдер қабылдады.

2021 жылғы 7 маусымда Жоғарғы Сот судьясы К.-ға қатысты сот актілерін қайта қарау туралы өтінішті қабылдамай, оны қараудан бас тартты. Сонымен қатар, Жоғарғы Соттың азаматтық істер жөніндегі сот алқасы 2021 жылғы 14 шілдеде Е.-ге қатысты Бұланды аудандық сотының 2021 жылғы 21 қаңтардағы шешімін өзгеріссіз қалдырды, ал Ақмола облыстық сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасының 2021 жылғы 17 наурыздағы қаулысы күшін жойды.

«Бұл жағдайға қатысты алқа Мемлекеттік қызмет туралы заңның 50-бабының 1-тармағының 12) тармақшасын түсіндіре отырып, тәртіптік теріс қылықтың құрамы тек кәсіпкерлік субъектілеріне қатысты тексерулерді ұйымдастыру мен жүргізуге қойылатын талаптардың өрескел бұзылуы негізінде анықталатынын атап өтті» [185]. Іс материалдарынан Е.-нің жеке кәсіпкер ретінде тіркелгені анықталған. Сонымен бірге, тексеру барысында жер учаскесінің мақсаты тұрғын үйге қызмет көрсету екендігіне қарамастан, оны мақсатсыз пайдалану фактісі анықталды.

Бұл жағдайда Е.-ге қатысты әкімшілік құқық бұзушылық туралы хаттама толтырылып, оны жұмыс істемейтін жеке тұлға ретінде әкімшілік жауапкершілікке тарту шарасы қабылданды. Сонымен қатар, тексерушілерге Е. өзінің металл сынықтарын жинаумен айналысатын жеке кәсіпкер ретінде қызметін жүзеге асыратынын растайтын қажетті құжаттарды ұсынбады.

«Ұлытау облысының соттары И. азаматтың Мемлекеттік қызмет туралы заңның 50-бабының 1-тармағының 12) тармақшасына сәйкес тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін лауазымын төмендету түріндегі тәртіптік жауаптылыққа тарту туралы бұйрықты күшін жоюға қатысты жер қатынастары бөліміне қойған талабын негізді түрде қанағаттандырмады» [192].

Іс материалдарына сәйкес, И. мемлекеттік қызметші (сектор меңгерушісі) ретінде, техникалық үзіліс кезінде әріптестерімен дәмханаға барып, сәулет-құрылыс қызметі саласында бақылау жүргізуге құқығы жоқ болса да, дәмхана иесінен объектінің қайта жоспарлау құжаттарын ұсынуды талап еткен. Бас тартылғаннан кейін, И. тексеру жүргізу және айыппұл салу арқылы дәмхана иесін қорқытқан.

Қазақстан Республикасының Әдеп кодексі 5-тармағының 2) тармақшасында көрсетілген әдеп нормаларын бұзу мемлекеттік қызметшінің

мемлекеттік қызметтен босатылуына дербес негіз ретінде қарастырылмайды. «Мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік қызметтен босатылуына қатысты нақты негіздер Мемлекеттік қызмет туралы заңның 61-бабында белгіленген. Аталған тізбеде жиырма бір негіз қарастырылса да, ол толық емес. Заңның 61-бабы 1-тармағының 22) тармақшасына сәйкес, мемлекеттік қызметші Қазақстан Республикасының заңдарында және Президенттің актілерінде белгіленген өзге де негіздер бойынша жұмыстан шығарылуы мүмкін» [185].

«Аталған норманың мазмұны бланкеттік сипатқа ие, яғни нақты құқықтық норманы көрсетпей, басқа нормативтік актілерге сілтеме жасайды. Осылайша, Мемлекеттік қызмет туралы заңның 61-бабы 1-тармағының 22) тармақшасына сілтеме жасай отырып, мемлекеттік қызметшіні жұмыстан шығару мүмкін емес, себебі бұл үшін нақты құқықтық актілер мен нормаларға сілтеме қажет» [185].

Жоғарғы Соттың азаматтық істер жөніндегі сот алқасының 2022 жылғы 5 мамырдағы қаулысымен Атырау облысының сот актілері заңсыз деп танылып, М.-тың жұмыстан босату туралы бұйрығының күшін жою және оны жұмысқа қайта алу туралы жаңа шешім қабылданды. Бұл шешім әдеп жөніндегі кеңестің М.-ты Әдеп кодексінің 5-тармағының 2) тармақшасын бұзғаны үшін тәртіптік жауапкершілікке тартуға негіз бар екенін анықтады. Әдеп жөніндегі кеңес шешімі негізінде, Құрылыс басқармасының 2020 жылғы 4 желтоқсандағы бұйрығымен М. Мемлекеттік қызмет туралы заңның 61-бабы 1-тармағының 22) тармақшасына және Әдеп кодексінің 5-тармағының 2) тармақшасына сілтеме жасай отырып, қызметінен босатылды.

Бірінші және апелляциялық сатыдағы соттар М. әдеп кодексінің нормаларын бұзғанын анықтағанымен, талап қоюды қанағаттандырудан бас тартқан шешімдерін негіздеді. Олар бұйрықтың заңдылығын белгіленген құқықтық нормаларға сәйкес қарастырды. Кассациялық сатыдағы сот сот актілерінің күшін жойып, талап қоюды қанағаттандыра отырып, мемлекеттік қызметшіні жұмыстан шығарудың нақты негіздерін көрсететін нормалардың жоқтығын атап өтті. Бұл жағдайда «Мемлекеттік қызмет туралы заңның 61-бабы 1-тармағының 22) тармақшасы бойынша мемлекеттік қызметті тоқтатудың негіздері анық көрсетілмеген» [185], ал құрылыс басқармасының бұйрығының заңдылығы күмән тудырады.

Соттың шешімі бойынша, М.-ты жұмыстан шығаруға негіз болған Мемлекеттік қызмет туралы заңның немесе Еңбек кодексінің басқа нормасы бұйрықта көрсетілмеген. Сонымен қатар, «Еңбек кодексінің 144-бабына сәйкес, әскери қызметшілер, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдары мен мемлекеттік фельдъегерлік қызмет қызметкерлерінің еңбек қатынастары арнайы шарттармен реттелетінін, сондықтан олардың еңбек жағдайлары мен қызметтік міндеттері әртүрлі құқықтық нормалармен басқарылатындығы ескерілуі тиіс» [28].

«Құқық қорғау қызметі туралы заңның 3-бабына сәйкес, құқық қорғау органдарының құрамына прокуратура, ішкі істер органдары, мемлекеттік өртке қарсы қызмет, сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет және экономикалық тергеу қызметі кіреді. Бұл органдар өз қызметін Қазақстан Республикасының

заңнамалық актілеріне сәйкес атқарады» [193].

Істерді талдау нәтижесінде соттарда қызметкерлерді тәртіптік жауапкершілікке тарту, соның ішінде жұмыстан босату туралы бұйрықтардың жиі қарастырылатыны байқалды. «Бұл дауларды шешу барысында 2022 жылғы 11 шілдеде қабылданған Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне құқық қорғау қызметін өткеру тәртібін жетілдіру, құқық қорғау органдары, арнаулы мемлекеттік органдар қызметкерлерінің және әскери қызметшілердің құқықтық және әлеуметтік қорғалуы мен жауаптылығын арттыру, ведомствоаралық үйлестіру, ішкі істер органдарының дербестігі, жекелеген қылмыстық құқық бұзушылықтар үшін жауаптылықты күшейту және қару айналымы мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» [194] № 136-VII Заңымен («Құқық қорғау қызметі туралы» Заңға енгізілген өзгерістер) елеулі өзгерістер енгізілді. Бұл заң 2022 жылғы 12 шілдеде алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап, алпыс күн өткен соң күшіне енді.

Енгізілген өзгерістер құқық қорғау органдарының қызметкерлерін тәртіптік жауапкершілікке тарту мәселелерін нақтылап, олардың жауапкершілігін күшейтуді, сондай-ақ құқық қорғау қызметінің сапасын арттыруға бағытталған маңызды шараларды қамтиды.

«Құқық қорғау қызметі туралы заңның 1-бабының 15) тармақшасына сәйкес, тәртіптік теріс қылық қызметкердің өзіне жүктелген міндеттерді құқыққа қайшы немесе кінәлі түрде орындамауы, лауазымдық өкілеттіктерін асыра пайдалануы, қызметтік және еңбек тәртібін бұзуы, Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызметшілерінің ар-намыс кодексін немесе құқық қорғау органдарындағы қызмет әдебі қағидаларын бұзуы, сондай-ақ құқық қорғау қызметінде болуға байланысты белгіленген шектеулерді сақтамауы болып табылады» [193].

Ал «Құқық қорғау қызметі туралы заңның 56-бабының 2-тармағына сәйкес, қызметкерлерге қызметтік міндеттерін орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін бірнеше тәртіптік жаза түрлері қолданылуы мүмкін. Бұл жаза түрлері ескерту, сөгіс, қатаң сөгіс, қызметке толық сәйкес еместігі туралы ескерту, атқаратын лауазымынан босату, арнаулы атағын немесе сыныптық шенін бір сатыға төмендету, сондай-ақ құқық қорғау органдарынан шығару болып табылады» [193].

«Құқық қорғау қызметі туралы заңның 57-бабының 3-тармағына сәйкес, қызметкер тәртіптік теріс қылық жасаған жағдайда одан жазбаша түсініктеме талап етіледі. Егер қызметкер өзінің тәртіптік теріс қылықты жасағанын мойындаса, құқық қорғау органының басшысы немесе уәкілетті басшы қызметтік тергеу жүргізбей-ақ жазаны қолдануға құқылы. Алайда, егер қызметкер өз әрекетінің дұрыс еместігін мойындамаса, құқық қорғау органы басшысының немесе уәкілетті басшының бұйрығымен қызметтік тергеу жүргізіледі» [193].

Заңда қызметке толық сәйкес еместігі туралы ескерту, атқаратын лауазымынан босату және жұмыстан босату тәрізді жазалардың тек қызметтік тергеп-тексеру нәтижелері мен тәртіптік комиссияның тиісті ұсынымдары

негізінде қолданылуы тиіс екені айқын белгіленген. Бұрынғы заң редакциясында 57-баптың 4-тармағы, аталған жазаларды алқа немесе құқық қорғау органы басшысы жанындағы жедел кеңестің шешімі бойынша қолдануға мүмкіндік берген еді. Алайда, «№ 136-VII Заңға енгізілген өзгерістер нәтижесінде бұл норма жаңа редакцияда былайша түсіндірілді: қызметіне толық сәйкес еместігі туралы ескерту, атқаратын лауазымынан босату, құқық қорға органдарының білім беру ұйымынан шығару және босату түріндегі жазалар тек жүргізілген қызметтік тергеп-тексеру нәтижелері мен тәртіптік комиссияның тиісті ұсынымдары негізінде қолданылуы тиіс» [194].

Қызметке толық сәйкес еместігі туралы ескерту немесе атқаратын лауазымынан босату сияқты тәртіптік жазалар қызметтік тергеп-тексеру жүргізілмей және тәртіптік комиссияның нақты ұсынымдары негізінде қолданылмайды. Мұндай жазаларды қолдану үшін қызметкердің тәртіптік бұзушылығы толық әрі объективті түрде тексерілуі қажет. Сонымен қатар, бұл жазалар тек қызметкер өз бұзушылығын мойындаған жағдайда, алқаның немесе құқық қорғау органының басшысының жанындағы жедел кеңестің шешімімен жүзеге асырылуы мүмкін.

«Атқаратын лауазымынан босату» мен «жұмыстан шығару» жазаларын дұрыс ажырату қажет. Атқаратын лауазымынан босату тәртіптік бұзушылық анықталған кезде қолданылуы ықтимал, алайда жұмыстан шығару жазасы тек «Құқық қорғау қызметі туралы» заңның 80-бабында көрсетілген арнайы жағдайлар бойынша ғана тағайындалады. Атқаратын лауазымынан босату, әдетте, қызметкердің құқық қорғау органында жұмыс істемейтінін білдіреді. «Егер қызметкер ұсынылған лауазымға орналаса алмай, немесе құқық қорғау органында болу мерзімі аяқталса, Құқық қорғау қызметі туралы заңның 80-бабы 1-тармағының 17) тармақшасына сәйкес, бұл қызметкерді жұмыстан шығару үшін негіз болып табылады» [193].

Мысалы келтірсек, «2020 жылғы 1 қазанда Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің Көліктегі полиция департаментінің өзіндік қауіпсіздік басқармасына департамент қызметкерлерінің заңсыз іс-әрекеттеріне қатысты материал түсті» [195].

Тергеу барысында Орал теміржол станциясының ішкі істер бөлімінің бастығы Ж. департаменттің оперативті бөлімшелерінің біріне басшылыққа тағайындалу үшін сыбайлас жемқорлыққа байланысты ұсыныс жасағаны анықталды.

Осыған байланысты, 2021 жылдың 18 қаңтарындағы бұйрықпен Ж. өзінің лауазымынан босатылды, бірақ департаменттің кадр құрамында қалдырылды. Ж. сотқа жүгініп, осы бұйрықтың заңсыздығын айтып, өзінің бұрынғы лауазымына қайта оралуды талап етті. Нұр-Сұлтан қаласының Сарыарқа аудандық соты Ж-ның талабын қанағаттандырып, оның уәкілеттілігінен айырылуы заңсыз деп тапты. Сот өз шешімін Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің №246 қағидаларына сәйкес, Ж. қызметтік тәртіпті ауыр бұзғанын негізге алды.

Алайда, апелляциялық инстанция бұл шешімді өзгертіп, Ж-ның уәкілеттілігінен айырылуы заңды деп тапты. Себебі, мына қағидаларда құқық

қорғау органдары қызметкерлерін қызметінен босату тәртібі айтылғанымен, қызметкердің ведомство ішіндегі басқа лауазымға ауысуы туралы ештеңе айтылмаған.

Сонымен, Жоғарғы Сот апелляциялық инстанцияның шешімін қалдырып, Ж-ның шағымын қанағаттандырмады. Сонымен, Нұр-Сұлтан қаласының азаматтық істер жөніндегі сот алқасы 2021 жылдың 25 тамызындағы қаулысымен бұрынғы сот шешімін өзгертіп, Ж-ның ісі бойынша жаңа шешім қабылдады және оның талабын қанағаттандырмады. Жоғарғы Сот судьясы 2022 жылдың 14 ақпанындағы қаулысымен апелляциялық инстанцияның шешімін қайта қарау туралы өтінішті қанағаттандырмады.

«Құқық қорғау органдары қызметкерлерін жұмыстан шығару үшін жиі қолданылатын нормативтік құқықтық актінің бірі - Құқық қорғау қызметі туралы заңның 80-бабы 1-тармағының 12-тармағы болып табылады. Бұл нормада қызметтік тәртіпті ауыр бұзу қызметкерді жұмыстан шығаруға негіз болатыны көрсетілген. Алайда, қызметкердің қызметтік тәртіпті бұзуы әрдайым жұмыстан шығаруға әкеп соқтырмайтындықтан, қандай бұзушылықтарды ауыр деп санау керектігін заңда нақты анықтау қажеттілігі туындайды. Яғни, заң шығарушы қызметтік тәртіптің қандай бұзушылықтарын ауыр деп санайтынын нақты анықтап беруі тиіс» [193].

«Құқықтық актілер туралы Қазақстан Республикасы заңының 1-бабының 5) тармақшасына сәйкес, заңға тәуелді нормативтік құқықтық актілер - бұл заңнамалық актілердің негізінде немесе оларды орындау үшін, сондай-ақ одан әрі іске асыру мақсатында шығарылатын, заңнамалық актілер болып табылмайтын өзге нормативтік құқықтық актілер» [196].

«Құқықтық актілер туралы заңның 7-бабы 2-тармағының 8) тармақшасына сәйкес, орталық мемлекеттік органдардың ведомстволары басшыларының нормативтік құқықтық бұйрықтары нормативтік құқықтық актілердің негізгі түрлеріне жатады» [196].

«Құқықтық актілер туралы заңның 7-бабы 3-тармағының 5) тармақшасына сәйкес, ереже нормативтік құқықтық актілердің туынды түрлеріне жатқызылған. Туынды түрдегі нормативтік құқықтық актілер негізгі түрдегі нормативтік құқықтық актілер арқылы қабылданады немесе бекітіледі, және олармен біртұтастықты құрайды» [196].

«Қазақстан Республикасының заңын іске асыру мақсатында, Ішкі істер министрінің 2011 жылғы 27 мамырдағы №246 бұйрығымен (заңға өзгерістер енгізілгенге дейін қолданыста болған) Ішкі істер органдарындағы қызметін тоқтатқан қызметкерлерді Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарының кадрынан шығару қағидалары бекітілген» [197].

«№ 246 қағидалардың 24-тармағына сәйкес, ішкі істер органдарынан қызметкерлерді босату туралы бұйрықтарда Құқық қорғау қызметі туралы Заңның 80-бабы 1-тармағында көрсетілген жұмыстан шығару негіздері көрсетілуі тиіс. Сонымен қатар, № 246 қағидалардың 14-тармағында тәртіпті бұзудың ауыр түрлерінің нақты тізімі берілген. Бұл тізімге мыналар кіреді: бір жұмыс күнінде үш және одан да көп сағат жұмыстан себепсіз қалу; алкогольдік,

нашақорлық немесе уытқұмарлық (осыған ұқсас) мас күйінде қызметке келу, сондай-ақ жұмыс күні ішінде осы күйге ұшыратын заттарды тұтыну; ІІО қызметкерінің қызметтік және қызметтен тыс уақытта алкогольдік, нашақорлық немесе уытқұмарлық мас күйінде көлік құралын басқаруы» [197].

Алайда, Қарағанды облысы полиция департаментінің өкілінің айтуынша, № 246 қағидаларында көрсетілген тәртіп бұзушылықтарының тізімі толық емес. «Оның пікірінше, полиция қызметкерлерінің еңбек шартын бұзуға әкелетін басқа да көптеген әрекеттер мен әрекетсіздіктер болуы мүмкін. Осылайша, ережелер мен заңның нормалары арасында қайшылық туындайды. Заңдық белгісіздікті жою үшін ішкі істер органдары қызметкерлерін жұмыстан шығаруға әкелетін тәртіп бұзушылықтарының толық тізімін анықтайтын заңнаманы нақтылау қажет» [193].

Дегенмен, мұндай уәждерді негізді деп тануға болмайды, себебі құқық қорғау органының басшысының қалауы бойынша қызметтік тәртіптің кез келген бұзушылығын өрескел деп тану мүмкіндігі қызметкерлердің құқықтарының бұзылуына әкелуі ықтимал.

Департаменттің өтінішхаты қанағаттандырусыз қалдырылды. «№ 136-VII Заңмен өзгерістер енгізілгеннен кейін Құқық қорғау қызметі туралы заңның 80-бабы мынадай мазмұндағы 2-1-тармақшамен толықтырылды: қызметтік тәртіпті өрескел бұзуға қызметкердің қызметтік міндеттерін адамның өмірі мен денсаулығына зиян келтіруге алып келген тиісінше орындамауы немесе орындамауы, егер бұл әрекеттер (әрекетсіздік) қылмыстық жауаптылыққа алып келмесе; ереуілдерді қоса алғанда, мемлекеттік органдардың қалыпты жұмыс істеуіне және қызметтік міндеттерді орындауға кедергі келтіретін әрекеттерге қатысу, қызметкердің алкогольдік және (немесе) есірткілік және (немесе) уытқұмарлық масаң күйде қызметте болуы, оның ішінде жұмыс күні ішінде осындай масаңдануды тудыратын заттарды тұтынуы, қызметкердің қызметтік міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған, қызмет мүдделеріне зиян келтірген қызметтік ақпаратты жария етуі жатады» [193]. Осылайша, қазіргі таңда өрескел бұзушылықтардың тізбесі заңнамамен айқын белгіленіп, нақты реттелген.

«Қызметкердің бір жұмыс күнінде қатарынан үш және одан да көп сағат дәлелсіз себеппен жұмыс орнында болмауы, Құқық қорғау қызметі туралы заңның 80-бабы 1-тармағының 19) тармақшасы бойынша жұмыстан шығаруға негіз болады, ал алкогольдік, есірткілік немесе уытқұмарлық масаң күйде көлік құралын басқару, сондай-ақ қызметкердің медициналық куәландырудан бас тартуы құқық қорғау органына кір келтіретін теріс қылықтардың қатарына жатады» [193].

Қорыта келгенде, «түскен істерді талдау нәтижесінде соттар Құқық қорғау қызметі туралы заңның 80-бабы 1-тармағының 12) тармақшасы бойынша: жұмыстан шығарылған қызметкерлердің талап-арыздарын негізінен дұрыс шешкендігін көрсетеді» [193].

Қорытындылай келе, «жұмыста қалпына келтіру және еңбек дауларын қарау туралы істер бойынша дәлелдемелердің ерекшеліктері дәлелдемелер мен

дәлелдемелермен байланысты, еңбек дауларының түріне байланысты, бірақ барлық жағдайларда, егер негіз бола алатын нақты тәртіптік теріс қылық болмаса, Еңбек Кодексінің 52-бабының 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17), 18)-тармақшалары бойынша жұмыскерді жұмыстан шығаруға жол берілмейді, оны жұмыстан шығаруға дейін тәртіптік жауапкершілікке тарту қажет» [28].

Жалпы ереже бойынша, жұмыста қалпына келтіру туралы дауды қарау кезінде еңбек шартын бұзудың заңдылығын дәлелдеу міндеті жұмыс берушіге жүктеледі. Дегенмен, жұмыстан шығарудың заңдылығын анықтау кезінде кейбір жағдайларда фактінің болуын дәлелдеу жауапкершілігі жұмыскерге жүктелуі мүмкін. Бұл жағдайлардың қатарында, мысалы, ішкі істер бөлімінде қызметкердің сабаққа қатыспағаны үшін «Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының 8)-тармақшасына сәйкес еңбек шартын бұзу» [28] жағдайы орын алады. Әр жағдайда жұмыстан шығару жұмыскердің жұмыс орнында болмау себептерін құрметтемеумен байланысты болып табылады. Егер жұмыс беруші жұмыскердің жұмыста болмау фактісін дәлелдесе, ал қызметкер оның дәлелді себептермен болмағанын мәлімдесе, онда бұл жағдайды дәлелдеу міндеті қызметкерге жүктеледі.

Дәлелдеу құралдары жиынтығы тараптар арасындағы нақты еңбек құқықтық қатынастардың мазмұны мен сипатын, даудың туындау себептерін, келіспеушіліктердің мәнін және басқа да маңызды мәліметтерді көрсетуі тиіс.

Еңбек кодексінің 52-бабы 1-бөлігінің 16-тармағына сәйкес қызметкерді жұмыстан босату үшін, оның дәлелсіз себептермен еңбек міндеттерін бірнеше рет орындамағаны және бұрын осыған байланысты тәртіптік жазаға тартылғаны туралы дәлелдемелер болуы тиіс. Бұрынғы жаза алынып тасталмаған немесе өтелмеген болуы керек. Бұл туралы бұрынғы тәртіптік бұйрық куәландырады».

Жұмыскерді жұмыстан шығару туралы бұйрықтың негізі болып табылатын құжаттарда толық ақпарат болуы тиіс. Егер жұмыскерді жұмыс уақытында алкогольдік, есірткілік заттарды пайдаланғаны үшін жұмыстан босатылса, онда осы фактілерді растау үшін медициналық қорытынды, актілер, қызметкердің түсіндірмесі сияқты қосымша құжаттар қажет. Бұл жағдайда дәлелдемелердің түрі шектелмейді. Алайда, ең бастысы - жұмыскердің жұмыс орнында болғандығын және жұмыс уақытында болғанын дәлелдеу керек.

Аталған жеке еңбек дауларын қараудың іс жүргізу ерекшеліктері жұмыс берушінің жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тарту кезінде белгіленген критерийлерді ескеруді қамтиды. Оларға жасалған теріс қылықтың ауырлығы, оның жасалған жағдайлары, қызметкердің бұрынғы мінез-құлқы және еңбекке деген қатынасы жатады.

Сонымен қатар, еңбек құқықтары мен бостандықтарын, оның ішінде сот арқылы қорғау құқығын қамтамасыз ету принципіне сүйене отырып, жұмыскердің мемлекеттік еңбек инспекциясына жүгіну уақытына, жеке еңбек дауларын шешудің процесуалдық ерекшеліктері жұмыскердің атқаратын еңбек функциясының сипаты мен ерекшеліктеріне байланысты айқындалады. Бұл негіздер заңмен белгіленген жұмыскерлердің шектеулі тобына қолданылады.

Барлық осы құжаттарда әдетте мемлекеттік қызметкерлер мен құқық қорғау органдары қызметкерлеріне қатысты тәртіптік жаза қолдану туралы ұсыныстар беріледі. Соңғы шешімді әдетте басшы қабылдайды. Сондықтан осы құжаттардың заңдылығын сот арқылы даулауға болмайды. Қазіргі уақытта соттар мұндай істерді көбінесе дұрыс қарастырады, бірақ кейбір жағдайларда заң нормаларын дұрыс қолданбау немесе түсіндірмеу сияқты қателіктер кездеседі.

Тұжырымдай келе, Қазақстандағы еңбек даулары мен еңбек тәртібіне қатысты заңнамаларды салыстырмалы талдау нәтижелері құқықтық реттеу мен тәртіптік шараларды қолдану рәсімдерін қатаңдатудың еңбек дауларының жалпы санына ықпал етпегенін көрсетеді. Құқықтық нормаларды күшейту сотқа жүгіну санының азаюына ықпал етудің орнына, керісінше, ұзақ мерзімді перспективада тәртіптік жазаларға және жұмыстан босатуға қатысты сот дауларының көбеюіне алып келеді.

Мәселен, Қазақстандық контексте тәртіптік шаралардың қатаңдығы мен сотқа жүгінудің жиілігі арасында тікелей байланыс байқалмайды. Сот дауларының басым бөлігі тәртіптік шараларды қолдану процедураларының бұзылуына, әсіресе, жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан босатылған жағдайларға байланысты туындайды. Бұл жағдайлар жұмыс берушілердің еңбек заңнамасын дұрыс қолданбауымен немесе оны түсінудегі олқылықтармен тығыз байланысты, өйткені, сот шешімдері еңбек қатынастарын реттеуде маңызды үлгі болып табылады. Олар компаниялардың персоналды басқару саясатына және тәртіптік шараларды қолдану тәжірибесіне тікелей ықпал етеді. Соттар еңбек шартын бұзу немесе тәртіптік жазаны қолдану рәсімдерінің заңдылығын талдай отырып, жұмыс берушілердің әрекеттерін объективті түрде бағалайды. Бұл еңбек заңнамасын бұзған жағдайларда жұмыскерлердің құқықтарын қорғауды қамтамасыз етеді.

Сот практикасында қабылданған шешімдер жұмыс берушілер үшін құқық қолдану стандарттарын қалыптастыруға ықпал етеді. Бұл стандарттар еңбек қатынастарын реттеу процесін жақсартуға және еңбек дауларының алдын алуға бағытталады.

Ұзақ мерзімді перспективада еңбек дауларының көбеюіне ықпал ететін факторларды талдау құқықтық реттеудің тиімділігін арттыру қажеттігін көрсетеді. Бұл үшін еңбек заңнамасында тәртіптік шараларды қолдану кезінде жұмыс берушілер үшін нақты әрі айқын алгоритмдер белгіленуі қажет. Жұмыс берушілер мен кадр қызметі мамандарына еңбек заңнамасының нормаларын түсіндіру бойынша жүйелі оқыту шараларын ұйымдастыру қажет. Құқықтық нормаларды еңбек қатынастарының қазіргі заманғы талаптарына сәйкес жаңарту, соның ішінде сотқа жүгінудің алдын алу мақсатында тиімді механизмдерді енгізу өзекті мәселелердің бірі болып табылады. Бұл ретте, сот тәжірибесі құқықтық қатынастарды реттеудің құралы ғана емес, сонымен қатар ұйымдардың еңбек тәртібі саласындағы саясатын қайта қарауға түрткі болатын фактор ретінде қызмет атқарады. Бұл Қазақстанда еңбек қатынастарын тұрақтандыруға және сот дауларының санын азайтуға ықпал етуі мүмкін.

ҚОРЫТЫНДЫ

Қорытындылай отырып, тәртіптік жауапкершілікті реттейтін Қазақстанның еңбек заңнамасы ел тәуелсіздік алған сәттен бастап реформалаудың бірнеше кезеңінен өтті. Заңнама өзгерістерінің бұл кезеңдері мемлекеттің тәртіптік жауапкершілік институтына деген көзқарасындағы елеулі айырмашылықтармен сипатталады және елдің саяси-экономикалық әлеуметтік дамуын көрсетеді.

1. Қазақстандағы еңбек заңнамасының тәртіптік жауапкершілікті күшейту және жұмыс берушілердің өкілеттіктерін кеңейту жөніндегі шараларының еңбек нарығына әсерін зерттеу маңызды әлеуметтік-экономикалық және құқықтық үрдістерді айқындайды. Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, тәртіптік талаптарды қатаңдату мен жұмыстан шығарудың нақты қаупі еңбек өнімділігінің артуына ықпал еткен. Бұл еңбек тәртібін сақтауға қойылатын қатаң талаптардың жұмыскерлердің тиімділікті арттыруға ұмтылысын ынталандыратынын және, өз кезегінде, кәсіпорындардың экономикалық тұрақтылығын нығайтатынын анықтайды. Мұндай тұрақтылық жұмыс орындарын сақтап қалу мүмкіндігін арттырып, жұмыссыздық деңгейін төмендетуге ықпал етеді. Жұмыс орнындағы қатаң тәртіп пен тәртіптік шаралар жүйесінің салдары, жұмыс орнындағы тәртіпті сақтау қажеттілігі және жұмыстан айырылу қаупі жұмыскерлердің еңбекке деген жауапкершілігін арттырады. Бұл әсіресе тиімділікке негізделген өндірістік салаларда айқын байқалады. Кәсіпорындардағы өнімділіктің артуы олардың бәсекеге қабілеттілігін күшейтіп, жұмыс орындарын қысқартуға деген қажеттілікті азайтады. Жұмыссыз қалу қорқынышы және жалақыны көтеру талаптарының төмендеуі жұмыскерлердің жұмыс орнын сақтап қалуға ұмтылысын күшейтеді. Бұл кадрлар айналымын азайтып, еңбек нарығының тұрақтылығын қамтамасыз етеді.

Қазақстанның әлеуметтік-экономикалық және құқықтық даму үдерісін талдау еңбек заңнамасын қатаңдату мен жұмыссыздық деңгейінің төмендеуі арасындағы тікелей байланысты айқындайды. Ырықтандырылған құқықтық ортада жұмыс берушілердің еңбек қатынастарын еркін бұзу мүмкіндігі артып, жұмыссыздықтың өсуіне алып келгені байқалады. Бұл жағдай жұмыскерлердің құқықтарын қорғаудың әлсіреуіне және еңбек нарығындағы тұрақсыздыққа себеп болған. Еңбек заңнамасын кодтау және унификациялау жұмыскерлердің құқықтарын қорғау деңгейін арттыруға және жұмыспен қамтылуды тұрақтандыруға ықпал етті. Қатаң еңбек тәртібі еңбек нарығының дамуына әсер ететін кешенді шаралардың бірі ғана болып табылады. Мемлекет тарапынан жұмыс орындарын құру және жұмыспен қамтуды ынталандыру шаралары ретінде еңбек нарығындағы сұранысқа сәйкес келетін білікті мамандарды даярлау жүйесінің тиімділігі, жұмыскерлердің еңбек құқықтарын сақтау және өндірістік қауіпсіздікті қамтамасыз етеді. Еңбек тәртібін қатаңдату және тәртіптік шараларды қолдану рәсімдерін жетілдіру еңбек қатынастарын тұрақтандыруға және жұмыссыздық деңгейін төмендетуге бағытталған шаралар кешенінің бір бөлігі болып табылады. Еңбек заңнамасындағы тәртіптік шараларды әділ қолдануды қамтамасыз ету, жұмыс берушілердің еңбек

заңнамасын сақтауын бақылау және заңсыз жұмыстан босатудың алдын алу, жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғауды күшейту арқылы еңбек нарығындағы тепе-теңдікті сақтауға ықпал етеді. Осылайша, тәртіптік жауапкершілікті нығайту еңбек нарығына оң ықпал етіп, әлеуметтік және экономикалық тұрақтылықты қамтамасыз етудің маңызды факторы ретінде қарастырылады. Бұл механизм еңбек қатынастарының тиімділігін арттырып, жұмыссыздықтың төмендеуіне мүмкіндік береді.

2. Қазақстанның Еңбек кодексі еңбек қатынастарын тоқтатудың үш түрін ажыратады: шарттың тоқтатылуы, бұзылуы және жұмыстан босату. Шарт заңда көрсетілген негіздер бойынша тараптардың еркіне қарамастан тоқтатылады. Шарт тараптардың келісімімен немесе заңда көрсетілген басқа негіздер бойынша бұзылады. Жұмыстан босату термині тек қызметкерге қатысты қолданылады және оның жұмыстан шығуы туралы әкімшілік актіні білдіреді.

ҚР ЕК-нің 49-бабында «еңбек шартын тоқтату негіздері» атты жалпы санат шеңберінде еңбек шартын тоқтату мен бұзу негіздері араластырылып қарастырылған. Бұл норманың құрылымдық ерекшелігі мен оның атауы заңдық терминологияның бірізділігін қамтамасыз етуде қиындық тудырады. Мәселен: «Еңбек шартын тоқтату» және «еңбек шартын бұзу» негіздері бір-бірінен ажыратылмай, аралас түрде берілген. ҚР ЕК-нің басқа баптарында бұл негіздер бөлек-бөлек сипатталады, бірақ олардың толық тізімі нақты айқындалмаған.

Заңнамалық реттеудің дәлдігі құқықтық қатынастарды тиімді басқарудың негізгі шарттарының бірі болып табылады. Осы тұрғыдан алғанда, «еңбек шартын тоқтату» мен «еңбек шартын бұзу» терминдерінің ҚР ЕК-де қолданылуы белгілі бір мәселелерді туғызады, яғни 49-баптың атауындағы сәйкессіздік, еңбек шартын ғана емес, жалпы еңбек қатынастарын тоқтатуға қатысты нормаларды қамтиды. Сондықтан бұл баптың атауын «Еңбек қатынастарын тоқтату негіздері» деп өзгерту ұсынылады. Терминдердің нақты айқындалмауы, ҚР ЕК-де еңбек шартын тоқтату мен бұзуға қатысты негіздердің нақты ажыратылуы мен реттелуі жетіспейді, бұл құқық қолдану тәжірибесінде қиындықтар туғызады. Ал, ҚР ЕК-нің еңбек қатынастарының тоқтатуды реттеудегі заңдық терминологияны нақтылау және нормаларды жүйелеу үшін еңбек шартын тоқтату, бұзу және жұмыстан босату негіздерін ҚР ЕК-нің әртүрлі баптарында нақты ажырату бұл құқықтық реттеудің логикалық құрылымын нығайтады.

Еңбек қатынастарының құқықтық реттелуін жетілдіру еңбек заңнамасының тиімділігін арттырып, құқықтық қатынастар тараптарының құқықтары мен міндеттерін теңестіруге ықпал етеді. Терминологиялық және құрылымдық нақтылық жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің құқықтық қауіпсіздігін қамтамасыз етеді; еңбек дауларының алдын алуға және еңбек қатынастарының тұрақтылығын сақтауға ықпал етеді; еңбек нарығында құқықтық реттеудің тиімді жүйесін құруға негіз болады. Осылайша, ҚР ЕК-нің еңбек шартын тоқтату мен бұзу негіздерін нақтылау жөніндегі ұсыныстар заңнаманың жүйелігі мен тиімділігін арттыруға, еңбек қатынастарын реттеу тетіктерін жетілдіруге бағытталады.

3. Халықаралық еңбек ұйымының 1982 ж. Кәсіпкердің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату туралы №158 Конвенциясы еңбек қатынастары саласында жұмыскерлердің құқықтарын қорғауға арналған маңызды халықаралық құқықтық акт. Қазақстанның осы Конвенцияны ратификациялауға дайын екендігін талдау елдің еңбек заңнамасының халықаралық стандарттарға сәйкестігін көрсетеді және оның құқықтық реттеу деңгейін одан әрі жетілдірудің қажеттілігін айқындайды. Конвенция жұмыскерлердің жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылуынан қорғайтын негізгі қағидаттарды қамтиды. Конвенция жұмыс берушілерден еңбек шартын бұзудың негізделген және заңды себептерін талап етеді. Жұмыскерлерді белгілі бір себепсіз, әсіресе дискриминацияға негізделген немесе әлеуметтік жағдайына байланысты жұмыстан босатуға тыйым салады. Конвенция жұмыскерлерді жұмыстан босатуды тек белгілі бір процедураларды сақтаған жағдайда ғана жүзеге асыруды талап етеді. Бұл процестерге жұмыскердің пікірін тыңдау және оның құқықтарын қорғау шаралары жатады. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылған жұмыскерлерге өтемақы төлеу немесе қайта жұмысқа орналасуға көмек көрсету қажеттілігі көзделеді.

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы, атап айтқанда, Еңбек кодексінің нормалары, жалпы алғанда, №158 Конвенцияның негізгі талаптарына қайшы келмейді. ҚР ЕК-нің 49 және 52-баптарында еңбек шартын тоқтату мен бұзудың негіздерін айқындайды. Бұл негіздер жұмыскерлерді әділетсіз жұмыстан босатудан қорғауға бағытталады. Жұмыскердің пікірін тыңдау және бұзушылықтар анықталған жағдайда сотқа жүгіну құқығы еңбек заңнамасында қарастырылады. Жұмыскерлер еңбек даулары кезінде заңды қорғау тетіктерін пайдалана алады, бұл олардың құқықтары мен мүдделерін қорғауға мүмкіндік береді.

Қазақстанның №158 Конвенцияны ратификациялауға дайын екендігі оның еңбек құқықтарын қорғаудағы прогрессивті қадамдарын көрсетеді. Бұл қадам жұмыс берушілер мен жұмыскерлер арасындағы тепе-теңдікті қамтамасыз етуге, еңбек дауларының алдын алуға, сондай-ақ елдің халықаралық еңбек стандарттарына сәйкестігін арттыруға мүмкіндік береді. Конвенцияны іске асыру Қазақстанның әлеуметтік-экономикалық тұрақтылығын нығайтып, еңбек нарығындағы заңдылықтың сақталуына кепілдік бере алады.

Сонымен қатар, Конвенцияны іске асыру барысында Қазақстан еңбек қатынастарын реттеудің әлемдік тәжірибесін өз заңнамасына енгізу мүмкіндігіне ие болады. Жұмыскерлердің құқықтарын қорғаудың тиімді тетіктерін құру арқылы олардың әлеуметтік қорғалу деңгейін арттыруға болады. Конвенцияны іске асыру еңбек қатынастары тараптары арасындағы сенімді нығайтуға ықпал етеді.

4. Еңбек қатынастарын тоқтатудың жұмыскердің кінәлі әрекеттерімен (тәртіптік теріс қылықтарымен) байланысты негіздері Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17), және 18) тармақшалары жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасаған жағдайларын қамтиды. Бұл негіздер жұмыскердің мінез-құлқы мен әрекеттеріне

байланысты еңбек шартын бұзудың алғышарттарын анықтай отырып, тәртіптік жауапкершіліктің ерекшеліктерін айқындайды.

Еңбек шартын бұзудың тәртіптік негіздері мазмұнына қарай жалпы және арнайы болып бөлінеді. Жалпы негіздер барлық санаттағы жұмыскерлер үшін қолданылатын тәртіптік теріс қылықтарды қамтиды. Бұл негіздерге: еңбек міндеттерін орындаудан бас тарту; еңбек тәртібін өрескел бұзу; жұмыс уақытында алкогольдік, есірткілік немесе психотроптық заттарды пайдалану немесе олардың ықпалында болу жатады. Арнайы негіздер жұмыскердің еңбек қызметі саласына, функционалдық міндеттеріне және кәсіби ерекшеліктеріне байланысты. Бұл негіздер белгілі бір мамандықтар мен лауазымдарға тән ерекше жауапкершілікті білдіреді және әртүрлі салаларда әртүрлі болып көрініс табады. Арнайы негіздер жұмыскердің кәсіби міндеттері мен еңбек саласының ерекшеліктеріне қарай өзгереді. ҚР ЕК-нің 52-бабының тармақтарында көрсетілген арнайы тәртіптік негіздер: көліктегі қозғалыс қауіпсіздігін қамтамасыз етпеу: көлік саласындағы жұмыскерлер үшін қауіпсіздік қағидаларын сақтамау жұмыс берушіге еңбек шартын бұзуға мүмкіндік береді. Бұл негіз көліктік оқиғалардың алдын алуға және адам өмірі мен денсаулығын қорғауға бағытталған. Тәрбие функцияларын орындаудағы бұзушылықтар мұғалімдер мен тәрбиешілердің, сондай-ақ білім беру саласындағы басқа да қызметкерлердің педагогикалық этиканы бұзуы, балалардың құқықтарын қорғау ережелерін сақтамауы тәртіптік жауапкершілікті тудырады. Мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын құпия ақпаратты сақтау міндеттемелерін бұзу мемлекеттік қызметкерлер мен құпия ақпаратқа қолжетімділігі бар тұлғалар үшін ақпараттық қауіпсіздік талаптарын бұзу еңбек шартын бұзудың маңызды негізі болып табылады. Жұмыс берушінің атқарушы органының немесе құрылымдық бөлімшелер басшыларының тәртіп бұзушылықтары бұл санаттағы жұмыскерлер еңбек заңнамасының сақталуы мен компанияның мүдделерін қорғауға ерекше жауапкершілік алады.

Жұмыскердің кінәлі әрекеттері негізінде еңбек шартын бұзу еңбек қатынастарындағы тәртіпті нығайтуға және заңдылықты сақтауға бағытталады. Алайда, бұл рәсімдердің дұрыс жүргізілуі заңнама талаптарын қатаң сақтау арқылы ғана мүмкін болады. Еңбек шартын бұзудың негіздері мен тәртібі ҚР ЕК-нің нормаларына толық сәйкес болуы қажет. Бұл еңбек құқықтарының бұзылуына жол бермейді және жұмыскерлердің құқықтық қорғалуын қамтамасыз етеді. Тәртіптік негіздер бойынша еңбек шартын бұзу кезінде жұмыскердің құқықтары, оның ішінде пікірін тыңдау, қорғау құралдарына қолжетімділік және еңбек дауын шешуге қатысу құқығы сақталуы тиіс. Жұмыс беруші еңбек шартын бұзуға дейін жұмыскерге қатысты тәртіптік шараларды қолданудың мүмкіндіктерін қарастыруы керек. Бұл тәртіптік жазаның алдын алу және еңбек қатынастарын сақтауға ықпал етеді.

ҚР ЕК-нің 52-бабында белгіленген тәртіптік негіздер еңбек қатынастарын реттеудің маңызды құралы ретінде қызмет етеді. Олар еңбек тәртібін нығайтуға және жұмыс орындарындағы құқықтық тәртіпті қамтамасыз етуге бағытталады. Жалпы және арнайы негіздер арасындағы нақты бөлініс жұмыскерлердің кәсіби

міндеттері мен еңбек салаларының ерекшеліктерін ескере отырып, құқықтық теңгерімді қамтамасыз етеді. Сонымен бірге, бұл негіздерді жүзеге асыру барысында процедуралық кепілдіктерді сақтаудың маңыздылығы ерекше назар аударуды қажет етеді, өйткені заңнама талаптарын бұзу еңбек дауларының туындауына алып келуі мүмкін. Еңбек шартын бұзудың тәртіптік негіздерін дұрыс қолдану жұмыс беруші мен жұмыскердің құқықтары мен мүдделерін қорғаудың тиімді жүйесін қалыптастыруға мүмкіндік береді.

5. Диссертациялық зерттеу аясында жұмыскердің кінәлі әрекеттері анықталған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу тәртібіне арналған стандарт ұсынылды. Бұл стандарт еңбек қатынастарын реттеудің маңызды аспектілерін қамтып, жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тарту рәсімдерін нақты және айқын регламенттеуді көздейді. Стандарттың негізгі мазмұны жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тарту рәсімдеріне қойылатын талаптарды нақтылау арқылы еңбек заңнамасының сақталуын қамтамасыз етуге бағытталған. Белгіленген тәртіптің сақталмауы жұмыскердің жұмысқа қайта орналасуына немесе заңды түрде қалпына келтіруге байланысты талаптарын негіздеуге мүмкіндік береді. Бұл, өз кезегінде, еңбек дауларын шешуде әділдікті қамтамасыз етуге және тараптардың құқықтары мен міндеттерін теңестіруге ықпал етеді.

Әзірленген стандарт негізгі элементтер ретінде жұмыс берушінің тәртіптік шараларды қолдану рәсімін қатаң сақтауы, оның ішінде тәртіптік тергеу жүргізу, дәлелдер жинау және объективті шешім қабылдау; жұмыскердің кәсіби міндеттерін орындау ерекшеліктері мен жағдайларын талдау арқылы тәртіптік жауапкершіліктің әділдігін қамтамасыз ету; еңбек шартын бұзу рәсімінің кезеңдерін жүйелі және дәйекті түрде айқындайтын іс-қимыл жоспарын енгізуді қамтиды.

Бұл стандарт еңбек шартын бұзуда жүйелі және ғылыми негізделген тәсілдерді қолдануға мүмкіндік береді. Оның көмегімен еңбек қатынастарын реттеудегі құқықтық нормалардың сақталуы қамтамасыз етіліп, екі тараптың да мүдделері қорғауға алынған. Сонымен қатар, стандарт еңбек заңнамасының тиімді қолданылуын арттыруға және жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы құқықтық тепе-теңдікті сақтауға ықпал етеді. Осылайша, ұсынылған стандарт еңбек дауларының алдын алу мен шешу үдерісін жетілдіруге, құқықтық реттеу механизмдерін нақтылауға және еңбек құқықтарын қорғауды қамтамасыз етуге бағытталған кешенді құқықтық құрал болып табылады.

6. Қазақстандық еңбек заңнамасын және еңбек дауларының санын салыстырмалы талдау нәтижелері еңбек тәртібін құқықтық реттеуді қатаңдату мен тәртіптік шараларды қолдану рәсімдерін нақтылау сотқа жүгіну деңгейінің төмендеуіне ықпал етпегенін көрсетті. Керісінше, ұзақ мерзімді перспективада тәртіптік жазаларға қатысты қатаң ережелер еңбек дауларының, атап айтқанда, заңсыз жұмыстан босату және тәртіптік жазаларға байланысты сот істерінің көбеюіне әкелетіндігі анықталды. Отандық тәжірибе тәртіптік шаралардың қатаңдығы мен сотқа жүгіну жиілігі арасында айқын корреляция бар екенін көрсетеді. Бұл құбылыс көбінесе жұмыс берушілердің тәртіптік жауапкершілікке

тарту рәсімдерін сақтамауымен байланысты. Әсіресе, жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан шығару жағдайларында процедуралық талаптарды бұзу жұмыскерлердің сотқа жүгінуіне негізгі себептердің бірі болып табылады. Сот істерін талдау нәтижесінде жұмыс берушілердің жұмыскерлерге тәртіптік жаза қолдануда жиі кездесетін мынадай кемшіліктер анықталды: дәлелдемелердің жеткіліксіздігі, құжаттардың дұрыс толтырылмауы, жұмыскердің құқықтары туралы түсініксіздік, жұмыскердің кінәсінің дәрежесін дәлелдеусіз қатаң жаза қолдану және тәртіптік жаза қолданар алдында жұмыскермен әңгімелесудің болмауы.

Тәртіптік шаралар бойынша сот істерінің шешімдері жұмыс берушілердің персоналды басқару және еңбек тәртібі саласындағы саясатына тікелей ықпал етеді. Сот тәжірибесі компанияларға құқықтық нормаларды қолданудың нақты мысалдарын ұсынып, тәртіптік жазаларды дұрыс қолдану үшін нұсқаулық ретінде пайдаланылады. Сот шешімдері жұмыс берушілерді заң талаптарын орындауға, процедураларды жақсартуға және әділдік қағидаттарын сақтауға ынталандырады. Тәртіптік жазаларға байланысты соттық даулардың салдарлары жұмыс берушілерді рәсімдерді жетілдіруге және еңбек қатынастарындағы тәуекелдерді азайтуға мәжбүрлейді. Еңбек тәртібі саласындағы құқықтық реттеуді жетілдіру тек жазалау шараларына емес, жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы құқықтар мен міндеттерді теңестіруге негізделуі тиіс. Қазақстан контекстінде еңбек тәртібін құқықтық реттеу мен сотқа жүгіну жиілігі арасындағы тығыз байланыс еңбек қатынастары саласындағы құқықтық нормаларды әрі қарай жетілдіру қажеттілігін көрсетеді. Құқықтық реттеудің тиімділігі жұмыс берушілердің процедуралық талаптарды қатаң сақтауы мен жұмыскерлердің құқықтарын қорғау деңгейін арттыру арқылы қамтамасыз етіледі. Сонымен бірге, сот практикасы құқық қолдану саласындағы үздік үлгілерді қалыптастыруда маңызды рөл атқарады және еңбек дауларын шешудің жүйелі тәсілін дамытуға ықпал етеді.

Зерттеудің нәтижелері теориялық және практикалық тұрғыдан қазіргі ғылыми талаптарға толық сәйкес келеді. Диссертациялық жұмыста қойылған мақсаттар мен міндеттер зерттеу мазмұны арқылы жан-жақты ашылып, еңбек құқығы теориясының негізін құрайтын басты қағидаттар мен ұстанымдарды дамытуға өзіндік үлесін қосады.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1 «Қазақстан Республикасының Құқықтық саясатының 2030 жылға дейінгі Тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 15 қазандағы № 674 Жарлығы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2100000674 06.05.2024.

2 «Қазақстан Республикасының 2024–2030 жылдарға арналған Қауіпсіз еңбек Тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 26 желтоқсандағы № 1182 қаулысы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P2300001182 06.05.2024.

3 «Қазақстан Республикасының 2029 жылға дейінгі Ұлттық даму жоспарын бекіту және Қазақстан Республикасы Президентінің кейбір жарлықтарының күші жойылды деп тану туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 30 шілдедегі № 611 Жарлығы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2400000611 06.05.2024.

4 «Әділетті Қазақстан: заң мен тәртіп, экономикалық өсім, қоғамдық оптимизм» Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2024 жылғы 2 қыркүйектегі Қазақстан халқына Жолдауы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K24002024_1/history 15.06.2024.

5 «Қазақстан Республикасының Еңбек нарығын дамытудың 2024–2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 29 қарашадағы № 1050 қаулысы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P2300001050 15.06.2024.

6 Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының Құқықтық статистика және арнайы есепке алу жөніндегі комитетінің ақпараттық қызметі бойынша азаматтық істер бойынша бірінші сатыдағы соттардың жұмысы туралы есебі // https://qamqor.gov.kz/portal/page/portal/POPageGroup/Services/Pravstat 24.06.2024.

7 Обобщение судебной практики о некоторых вопросах применения судами трудового законодательства при разрешении трудовых споров город Астана, 17 июня 2024 года // https://online.zakon.kz/Document/?Doc_id=36679276&pos=1;-102#pos=1;-102 24.06.2024.

8 Acharya V.V., Baghai R.P., Subramanian K.V. Labor laws and innovation // The Journal of Law and Economics. – 2013. – Vol. 56, – No. 4. – P. 997-1037.

9 Adams Z. et al. The economic significance of laws relating to employment protection and different forms of employment: Analysis of a panel of 117 countries, 1990–2013 // International Labour Review. – 2019. – Vol. 158, – No. 1. – P. 1-35.

10 Djankov S., Ramalho R. Employment laws in developing countries // Journal of Comparative Economics. – 2009. – Vol. 37, – No.1. – P. 3-13.

11 Cazes S., Khatiwada S., Malo M. Employment protection and collective bargaining: Beyond the deregulation agenda // International Labour Organization, – 2012. – No. 133. – P. 1-32.

12 Deakin S., Fenwick C., Sarkar P. Labour law and inclusive development: the economic effects of industrial relations laws in middle-income countries // Institutional Competition between Common Law and Civil Law: Theory and Policy. – Berlin, Heidelberg : Springer Berlin Heidelberg. – 2014. – P. 185-209.

13 Шевчук О.М. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника. – М., 2012. –169 с.

14 Устинова С.А. Трудовые споры, связанные с дисциплинарной ответственностью работников в современных условиях. – Пермский государственный университет, – М., 2007. – 214 с.

15 Пантюхина А.П. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновным поведением работника (теоретические и практические проблемы). – М., 2013. – 169 с.

16 Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника. дисс.… канд. юрид наук.: 12.00.05 – М., 2007. – 170 с.

17 Головина С.Ю. Трудовое право: учебник для вузов. - М.: Издательство Юрайт, 2020. – 286 с.

18 Томашевский К.Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика): монография / К.Л. Томашевский. – Минск: Амалфея, Межд. ун-т «МИТСО», 2013. – 560 с.

19 Нургалиева Е.Н., Хасенов М.Х. Правовые вопросы либерализации трудовых отношений в Республике Казахстан // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. – 2015. – №. 2 (38). – С. 56-63.

20 Гилева Н. В. Новеллы Трудового кодекса Республики Казахстан в части расторжения трудового договора по инициативе работодателя // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – №. 1. – С. 41-44.

21 Н. Гилева. Актуальные проблемы трудового права // Юрист. – 2013. – №4. – С. 35-53.

22 Разиева Д.Б. Реализация принципа справедливости в институте дисциплинарной ответственности // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. – Алматы, 2019. – №. 3 (57). – С. 150-156.

23 Хасенов М.Х. О некоторых вопросах регулирования труда медицинских и фармацевтических работников в отдельных государствах ОЭСР // Л.Н. Гумилев атындағы Евразия ұлттық универсиетінің Хабаршысы. Құқық сериясы. – Астана, 2021. – Т. 137. – №. 4. – С. 98-109.

24 Нурмагамбетов А.М. Рынок труда (Правовые проблемы и перспективы). – М., 1998. – 324 с.

25 Мамедова А.Т. Договорное регулирование как вид правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: дис...докт. философии (PhD): 6D030100. – Астана, 2013. – 147 с.

26 Putra R., lima Krisna N., Ali H. a Review Literature Employee Performance Model: Leadership Style, Compensation and Work Discipline // Dinasti International Journal of Management Science. – 2021. – Vol. 3, – №. 1. – P. 56-66.

27 Lindbeck A. Unemployment and labour market imperfections // Issues in Contemporary Economics: Volume 2: Macroeconomics and Econometrics. – London : Palgrave Macmillan UK, 1991. – № 4. – P. 75-101.

28 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі Қазақстан Республикасының кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414 05.07.2024.

29 Shapiro C., Stiglitz J. E. Equilibrium unemployment as a worker discipline device // The American economic review. – 1984. – Vol. 74, – №. 3. – P. 433-444.

30 Salop S. C. A model of the natural rate of unemployment // The American Economic Review. – 1979. – Vol. 69, – №. 1. – P. 117-125.

31 Deakin S., Malmberg J., Sarkar P. How do labour laws affect unemployment and the labour share of national income? The experience of six OECD countries, 1970–2010 // International Labour Review. – 2014. – Vol. 153, – №. 1. – P. 1-27.

32 Scoppa V., Vuri D. Absenteeism, unemployment and employment protection legislation: evidence from Italy // IZA Journal of Labor Economics. – 2014. – Vol. 3, – P. 1-25.

33 Bassanini A., Nunziata L., Venn D. Job protection legislation and productivity growth in OECD countries // Economic policy. – 2009. – Vol. 24, – №. 58. – P. 349-402.

34 Arestis P., Ferreiro J., Gomez C. Does employment protection legislation affect employment and unemployment? // Economic Modelling. – 2023. – Vol. 126, – 106437 p.

35 Khamzin A. S. et al. Legal Regulation of Employment in Kazakhstan //International Journal of Environmental and Science Education. – 2016. – Vol. 11, – №. 18. – P. 11907-11916.

36 Mukhamadiyeva G. N. et al. Labour law of the modern Kazakhstan // J. Legal Ethical & Regul. Isses. – 2017. – Vol. 20, – P. 1-37.

37 Khamzina Z.A., Buribayev Y., Turlykhankyzy K., Moidakhmetova Z., Koshpenbetov B., Nessibeli K. Unloading the judicial system in kazakhstan? alternative ways of resolving individual labour disputes // Comparative Law Review. – 2021. – Vol. 27, – P. 275-296. doi:10.12775/CLR.2021.011.

38 Bugdol M. et al. A different approach to work discipline // Human Resource Management. Palgrave Macmillan: Springer International Publishing. – 2018. – Vol. 12, – 247 p.

39 Panao R. A. L., De Leon B. X. Balancing the interests of labor and capital: an empirical analysis of Philippine Supreme Court labor cases from 1987 to 2016 // Philippine Political Science Journal. – 2018. – Vol. 39, – №. 1. – P. 24-46.

40 Smit P. A. et al. Disciplinary enquiries in terms of Schedule 8 of the Labour Relations Act 66 of 1995 : дис. – University of Pretoria. – 2010. –256 p.

41 Тұрлыханқызы Қ. и др. Labor discipline and labor market regulation activities // Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университетінің Хабаршысы, «Құқық». – Атырау, 2024. – Т. 324. – № 3(74). – Б. 299-310.

42 Ахметов А., Ахметова Г. А. Еңбек құқығы. Оқулық. – Алматы: Нұр-пресс, 2005. - 413 б.

43 Абузярова, Н.А Трудовое право: учебник / Н.А. Абузярова. - Алматы: Юрист, 2002. - 264 с.

44 Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы № 251 Кодексі. Күші жойылды - Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Кодексімен. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K070000251_ 24.06.2024.

45 Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 10 желтоқсандағы № 493 Заңы. Күші жойылды - Қазақстан Республикасының 2007.05.15. №252 // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z990000493 24.06.2024.

46 Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы № 252 Заңы. Күші жойылды - Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Кодексімен // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z070000252 _ 24.06.2024.

47 Қазақ КСР-інің Еңбек туралы заңдар кодексіне өзгерістер енгізу туралы Қазақстан Республикасының Заңы 1999 жылғы 5 сәуір № 362-I 1972 жылғы 21 шілдеде Қазақ КСР Заңымен бекітілген Қазақ КСР-інің Еңбек туралы заңдар кодексіне // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z990000362_ 06.07.2024.

48 Қазақстан Республикасының Заңы 1999 жылғы 10 желтоқсан № 494-I. Күші жойылды - Қазақстан Республикасының 2007.05.15. № 252 Заңымен. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z990000494_/history 06.07.2024.

49 Shapiro C., Stiglitz J.E. Equilibrium unemployment as a worker discipline device //The American economic review. – 1984. – Vol. 74, – №. 3. – P. 433-444.

50 Cappelli P., Chauvin K. An interplant test of the efficiency wage hypothesis //The Quarterly Journal of Economics. – 1991. – Vol. 106, – №.3. – P. 769-787.

51 Leigh J. P. The effects of unemployment and the business cycle on absenteeism //Journal of Economics and Business. – 1985. – Vol. 37, – №. 2. – P. 159-170.

52 Ljungqvist L. How do lay-off costs affect employment? //The Economic Journal. – 2002. – Vol. 112, – №. 482. – P. 829-853.

53 Cappelli P., Chauvin K. An interplant test of the efficiency wage hypothesis //The Quarterly Journal of Economics. – 1991. – Vol. 106, – №. 3. – P. 769-787.

54 Pacitti A. et al. Efficiency wages, unemployment, and labor discipline //Journal of Business & Economics Research (JBER). –2011. –Vol. 9, –№. 3. –P.1-10

55 Pedaci M. The flexibility trap: temporary jobs and precarity as a disciplinary mechanism //WorkingUSA. – 2010. – Vol. 13, – №. 2. – P. 245-262.

56 Kimball M.S. Labor-market dynamics when unemployment is a worker discipline device //The American Economic Review. – 1994. – Vol. 84, – №. 4. – P. 1045-1059.

57 Bureau of National Statistics. (2023. Bureau of National Statistics of the Agency for Strategic Planning and Reform of the Republic of Kazakhstan. Labor and employment statistics. // https://old.stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/6.

06.08.2024.

58 Deakin S., Fenwick C., Sarkar P. Labour law and inclusive development: the economic effects of industrial relations laws in middle-income countries //Institutional Competition between Common Law and Civil Law: Theory and Policy. – Berlin, Heidelberg : Springer Berlin Heidelberg. – 2014. – No. 447.– P. 185-209.

59 Acharya V.V., Baghai R.P., Subramanian K.V. Labor laws and innovation // The Journal of Law and Economics. – 2013. – Vol. 56, – №. 4. – P. 997-1037.

60 Levi M. et al. Aligning rights and interests: Why, when and how to uphold labor standards // Background Paper for the World Development Report. – 2013. – P. 1-38.

61 Davies P., Collins H. Legal regulation of the employment relation. – 2002. – P. 456-460.

62 Mačernytė-Panomariovienė I. et al. Some aspects of improving the legal regulation of labour relations: Thirty years of experience in the Baltic States //International Social Science Journal. – 2022. – Vol. 72, – №. 246. – P. 1237-1253.

63 Adams Z. et al. The economic significance of laws relating to employment protection and different forms of employment: Analysis of a panel of 117 countries, 1990–2013 //International Labour Review. – 2019. – Vol. 158, – №. 1. – P. 1-35.

64 Dörre K., Schmalz S. Einleitung: Comeback der Gewerkschaften? Eine machtsoziologische Forschungsperspektive //Comeback der Gewerkschaften. – 2013. – P. 13-38.

65 Schömann I. Labour law reforms in Europe: adjusting employment protection legislation for the worse?. – 2014. – 59 p.

66 Clauwaert S., Schömann I. The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise //European Labour Law Journal. –2012. –Vol.3. – №.1. – P.54-69.

67 Laulom S. Avant-propos: une marginalisation croissante de la politique sociale européenne //Semaine sociale Lamy. – 2013. – №. 1582. – P. 3-8.

68 Ramaux C. Austérité salariale: ils n'ont donc rien appris de la crise! //Revue de droit du travail. – 2012. – T. 12. – P. 674-676.

69 Barnard C. The Charter in time of crisis: a case study of dismissal // Resocialising Europe in a time of crisis. Cambridge University Press, Cambridge. – 2013. – P. 267-288.

70 Buribayev Y.A., Khamzina Z.A. Modernization of legal regulation of the system of social security of Kazakhstan in the context of implementation of experience and standards of OECD member states //Recent Trends in Science and Technology Management. – 2020. – №. 1. – P. 35-53.

71 Golovina S.Y. The impact of labor legislation liberalization on the quality of working life (on the example of Russia and Kazakhstan). Labor Law in Russia and Abroad, 4. – 2021. – Vol. 9. – P. 612-640.

72 Ismoilov S.A. The Last Tendencies of Liberalization of Labor and Employment Legislation of the Republic of Uzbekistan //JournalNX. – P. 539-547.

73 Ismoilov S.A. New Tendencies of Liberalization of Labor Legislation of the Republic of Uzbekistan //Galaxy International Interdisciplinary Research Journal. – 2021. – Vol. 9. – №. 12. – P. 582-589.

74 Djankov S., Ramalho R. Employment laws in developing countries //Journal of Comparative Economics. – 2009. – Vol.37. – №. 1. – P. 3-13.

75 Қазақстан Республикасының Конституциясы 1995 жылы 30 тамызда республикалық референдумда қабылданған (өзгерістер мен толықтырулармен) // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000_ 24.06.2024.

76 Рузиева Е.М. Профессиональное познание понятия и признаков трудовых обязанностей // Вестник университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. - №10. – С.218-226.

77 Идрисова С.Б. Договор как метод регулирования социально-трудовых отношений. – Астана:Фолиант, 2003. – 224 с.

78 Трудовое право: Энциклопедический словарь / Под ред. Иванова С.А. 4 издание. – М., 1979. – 528 с.

79 Тұрлыханқызы Қ. Жұмыскер еңбек міндеттерін кінәлі түрде бұзуына байланысты жұмыстан босату дауын сотта қарау // XIX Міжнародна науково-практична конференція Actual methods of development of science and education. – 2023. – С. 138-143.

80 Галиакбарова Г.Г. Особенности правового разграничения индивидуальных и коллективных трудовых споров в Республике Казахстан // Трудовое и социальное право. – 2015. – №1(13). – С. 47-50.

81 Тұрлыханқызы Қ. Жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты тәртіптік жауапкершілік // «Современные тенденции развития правовой науки в эпоху цифровизации» международной научно-практической конференции, Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, –Астана, 2024. – С. 233-237.

82 Миронова А.Н. Трудовые споры о прекращении трудового договора: теоретические и практические аспекты //дисс.… канд. юрид наук.: 12.00.05 – М., 2007.–214 с.

83 Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения. – 2013. - С. 208-215.

84 Тұрлыханқызы Қ., Бурибаев Е.А. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя в Республике Казахстан // ГрГУ им. Янки Купалы Гродно «Современные проблемы юридической науки практики в условиях глобализации общественных отношений» Материалы Международной научно-практической конференции. – Беларусь, 2022. - С.86-90.

85 Нургалиева Е.Н., Бухарбаева С.А. Принципы трудового права. – Астана, 2004. – 160 с.

86 Нургалиева Е.Н., Толеуханова Д.Б. Проблемы модернизации профсоюзного законодательства в республике Казахстан // Наука и мир. – 2015. – Т. 1. – №. 3. – С. 113-116.

87 Дмитриева И.К. и др. Трудовое право. – М., 2011. – С. 131-134.

88 Бурибаев Е.А., Тұрлыханқызы Қ. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскерді кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзу тәртібі мен

тәртіптік жауакершілік // ҚР ІІМ Алматы академиясының ғылыми еңбектері. – 2022. – Т. 123. – №1(70). – Б.10-17.

89 Костян И.А. Прекращение трудового договора. – М., 2007. – 349 с.

90 Мамбетов А.К. Юридическая ответственность по трудовому праву Республики Казахстан: автореф. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Алматы, 1997. – 160 с.

91 Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование (серия «Классика российской цивилистики»). – М., 2006. - С. 136-139.

92 Нургалиева Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. – Караганды: РИО «Болашак – Баспа», 2015. – 849 с.

93 Куанышбаева У. Проблемы судебной практики при увольнении работника по пп.2 п.1 статьи 52 трудового кодекса Республики Казахстан // Высшая школа права. – Астана, 2024. С.144-154.

94 Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР: (Правовые вопросы). – М.: Юрид. лит., 1969. - С. 49-50

95 Тұрлыханқызы Қ. Жұмыскердің еңбек функциясын орындау сипаты мен ерекшелігіне қарай еңбек шартын бұзу туралы еңбек дауларын сотта қарау және шешу ерекшеліктері // Карагандинский университет им. Букетова «Современные тенденции развития государства и права в условиях политической трансформации» Материалы Международной научно-практической конференции. – Караганда, 2023.- С.185-190.

96 Нарикбаева Ж.М. Проблемы материальной ответственности наемных работников в современных условиях. – Алматы, 2005. – 224 с.

97 Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. – М.: «Издательство «СТАТУТ», 2009.- 879 с.

98 Тұрлыханқызы Қ., Вартанян А.М. Жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу және тәртіптік жауапкершілікке тарту // «Теоретические аспекты юриспруденции и вопросы правоприменения» Материалы LXXVIII международной научно-практической конференции. – М.: Изд. «Интернаука», 2023. - №12(78). - С. 187-194.

99 Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография - М.: Проспект, 2011. - С.376-383.

100 Жигастова Т.М. Анализ нарушений работодателями трудового законодательства по вопросам заключения, выполнения и прекращения трудового договора // Трудовое право. – 2006. – №. 8. – С. 75-79.

101 Кәсіптік біліктілік туралы Қазақстан Республикасының Заңы 2023 жылғы 4 шілдедегі № 14-VIII ҚРЗ. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2300000014/z2300014.htm 24.06.2024.

102 Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. - М.: Статут, 2009. – Т. 1151. - С. 774-777.

103 Марченко М.Н. Теория государства и права. 2-е издание. Учебник. – М.: Проспект, 2015. – 1194 с.

104 Кудрявцев В.Н., Керимов Д.А. Правовое поведение: норма и патология. – М., 1992. - 765 с.

105 Абайдельдинов Т.М. Некоторые проблемы регулирования трудовых отношений в Республике Казахстан. – 2017. – С.18.

106 Хасенов Х.М. Правовое регулирование рынка труда Казахстана: проблемы и решения - С. 261-296. / Трансформация экономики Казахстана. - Астана: Типография IndigoPrint, 2019. – 368 с.

107 Хасанов У. Тәртіптік жаза: қолдану тәртібі мен мерзімі // https://old.syrboyi.kz/zedelnews/20314-trtptk-zhaza-oldanu-trtb-men-merzm.html 24.06.2024.

108 Абрамова А.А. и др. Вычисление вытянутых сфероидальных функций решением соответствующих дифференциальных уравнений // Журнал вычислительной математики и математической физики. – 1984. – Т. 24. – №. 1. – С. 3-18.

109 Абросимова Н. Основания применения и виды дисциплинарных взысканий // https://defacto.kz/ru/content/osnovaniya-primeneniya-i-vidy-distsiplinarnykh-vzyskanii 24.06.2024.

110 Абросимова Н. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности // https://defacto.kz/ru/content/poryadok-privlecheniya-rabotnika-k-distsiplinarnoi-otvetstvennosti 24.06.2024.

111 Александров Н.Г. Трудовые отношения как предмет правового регулирования // Ученые труды ВИЮН. - М., 1947. – 726 с.

112 Пятаков А.В. Укрепление трудовой дисциплины: правовые проблемы. – М.: Наука, 1979. – 998 с.

113 Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве: Диссертация в виде научного доклада на соискание ученой степени доктора юридических наук. - М., 2001. – 225 с.

114 Куренной А.М. Еще раз о некоторых дискуссионных вопросах трудового права (по материалам защищенных диссертаций) // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 2010. – №. 2. – С. 63-80.

115 Апахаев Н.Ж., Тлеуов Т.М. Қазақстан Республикасының еңбек құқығы. Оқулық. - Алматы:Жеті Жарғы, 2018. – 224 с.

116 Абрамова А.А. Трудовая дисциплина и ответственность // Рос. труд. право: учеб. для вузов/отв. ред. профессор АД Зайкин. - М.: Инфра-М–Норма, 1997. – С. 282-285.

117 Дмитрова С.А. Правовые проблемы труда и занятости населения в Республике Казахстан. – Алматы, 1998.- С. 87-90.

118 Анисимов Л. Н. Трудовые отношения и материальная ответственность. – М., 2005. – С. 496.

119 Беднякова Н. В. Правовые проблемы материальной ответственности работодателя. –М., 2006. – С. 130-133.

120 Сулейменов М.К. Избранные труды по гражданскому праву – М.: Статут, 2006. - 587 с.

121 Толеуханова Д.Б. Метод правового регулирования общественно-трудовых отношений. – Алматы, 2006. - 31 с.

122 Идрисова С.Б. Понятие ответственности в трудовом праве// Сборник материалов региональной научно-практической конференции «Проблемы применения института ответственности в правовой системе Республике Казахстан». - Семей, 2003. - 180 с.

123 Кодекс законов о труде Украины (с послед. изм. и доп. от 06.12.2016) https://pracja.com.ua/kzot/1211.html. 05.08.2024.

124 Трудовой кодекс Туркменистана // http://zakony-turkmenistana.narod.ru/kzot.htm. 05.08.2024.

125 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ 30.06.2024.

126 Painter R., Holmes A. Cases and materials on employment law. – Oxford University Press, USA., 2012. – P. 358

127 City Law School (London et al. Employment Law in Practice. – Oxford University Press, USA., 2007. – P. 83.

128 Еңбек даулары бойынша азаматтық іс №5392-23-00-2/38 // https://office.sud.kz/form/proceedings/services.xhtml 06.08.2024.

129 Еңбек даулары бойынша азаматтық іс №7369-14-00-2/158 // https://office.sud.kz/form/proceedings/services.xhtml 06.08.2024.

130 Еңбек даулары бойынша азаматтық іс №6631-03-00-2/5162 // https://office.sud.kz/form/proceedings/services.xhtml 06.08.2024.

131 Еңбек даулары бойынша азаматтық іс №4366-23-00-2/86 // https://office.sud.kz/form/proceedings/services.xhtml 27.08.2024.

132 Қазақстан Республикасының Қылмыстық Кодексі 2014 жылғы 3 шілдедегі № 226-V ҚРЗ. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1400000226 30.06.2024.

133 Алдашев С.М., Исабаева Ж.Н. Применение норм гражданского и трудового законодательства при заключении трудового договора с руководителем и членами коллегиального исполнительного органа юридического лица // Наследие профессора Ю.Г. Басина (собрание воспоминаний и научных статей, посвященных 100-летию со дня рождения доктора юридических наук, профессора Юрия Григорьевича Басина) https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33103245&pos=115;-49#pos=115;-49

134 Misiraca S. Temps de travail. Preuve des heures de travail accomplies– Charge de la preuve–Régime de preuve partagée–Interprétation des termes de l'article L. 3171-4 du Code du travail–Abandon de la notion d'étaiement au profit de celle de présentation par le salarié d'éléments suffisamment précis à l'appui de sa demande– «prise en compte» de l'arrêt de la CJUE du 14 mai 2019–Article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union //Le Droit Ouvrier. – 2020. – Т. 865. – №. 9. – С. 661-666.

135 Нам К.В. История принципа добросовестности (Treu und Glauben) до принятия Германского гражданского уложения // Lex russica. – 2018. – №. 5 (138). – С. 97-108.

136 Мурзина Е.А. Правовое регулирование прекращения трудового договора по законодательству Китайской Народной Республики // Вопросы российского и международного права. – 2018. – Т. 8. – №. 10А. – С. 102-111.

137 Разиева Д.Б. Теоретические и практические аспекты совершенствования института трудоправовой ответственности, Республика Казахстан, – 2020.– 200 с.

138 Buribayev, Y., Khamzina, Z., Rakhimova, G., Turlykhankyzy, K., & Kalkayeva, N. Advantage and Risks of the Specialization of Courts in Social and Labor Disputes //IJCA. – 2023. – Vol. 14. – P. 1.

139 «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2024 жылғы 28 қарашадағы №1 нормативтік қаулысы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P240000001S 15.05.2024.

140 Волкова О.Н. Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих //автореферат дис. канд. юрид. наук.: 12.00.05 - М., 1979. – С. 7-12.

141 Акопова Е.М. Трудовой договор: становление, развитие и современное состояние // дисс…. д. ю. н.: 12.00.05 - М., 2003. - С. 55-59.

142 Гладков Н.Г., Защита трудовых прав работников профсоюзами //Профсоюзный университет. – 2007. – №. 1. – С. 30.

143 Абайдельдинов Т.М. Правовое регулирование рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Современные тенденции развития трудового и иного отраслевого социального законодательства: проблемы, поиски и решения: материалы международной научно-практической конференции. – Алматы, 2017. – С. 215.

144 Аблаева Г.К. К вопросу о трудовых спорах и конфликтах в частном секторе экономики Казахстана и способах их преодоления // Современные тенденции развития трудового и иного отраслевого социального законодательства: проблемы, поиски и решения: материалы международной научно-практической конференции. – Алматы, 2017. – С. 217 с.

145 Бушмелева М.А. Роль и участие профсоюзов в разрешении индивидуальных трудовых конфликтов // Современные тенденции развития трудового и иного отраслевого социального законодательства: проблемы, поиски и решения: материалы международной научно-практической конференции. – Алматы, 2017. – С. 218.

146 Қазақстан Республикасының Кәсіптік одақтар туралы Заңы 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211-V ҚРЗ. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1400000211 30.06.2024.

147 Абайдельдинов Т.М. Мониторинг трудового законодательства в рамках действующего права Республики Казахстан // Трудовое и социальное право. - 2021. - № 1 (37). – С. 64-68

148 Шайбеков К.А. Трудовое право Республики Казахстан: научное издание. – Алматы: Дәуір, 1996. – 320 с.

149 Абайдельдинов Т.М. Понятие «Трудовой конфликт» и его особенности //Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. – 2020. – №. 1 (59). – С. 149-153.

150 Уваров В.Н. Трудовос право Республики Казахстан: учебник. - 2-е изд. - Алматы: Раритет, 2008. - 616 с.

151 Ермагамбетова Ж.Б. Индивидуальные трудовые споры: дис. … канд. юрид. наук.:12.00.05, 2004. - 139 с.

152 Kuralay T. et al. Benefits of the specialization of courts in social and labor disputes //Журнал Сибирского федерального университета. Гуманитарные науки. – 2023. – Т. 16. – №. 5. – С. 753-763.

153 Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. Учебное пособие. – «Проспект», - М., 2017. - 1426 с.

154 Исаева А.Ж., Сериев Б.А. Еңбек даулары: теория және тәжірибе мәселелері.// Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің хабаршысы – Астана, 2018, - №2(123). - Б. 112-116.

155 Ажинурина Д. Еңбек ету бостандығы және оны қорғаудың мәселелері. Заң ғылымдарының кандидаты ғылыми дәрежесін алу үшін арналған дисс... жұмыс.:12.00.05 – Алматы, 2005. - Б. 72-75.

156 Тұрлыханқызы Қ., Бурибаев Е.А. Жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты тәртіптік жауапкершілік // ҚазҰУ Хабаршысы. Заң сериясы., - 2024. - Т.111. - № 3. - Б. 68-78.

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

158 Khamzina Z. et al. Labor disputes in Kazakhstan: Results of legal regulation and future prospects //J. Legal Ethical & Regul. Isses. – 2020. – Т. 23. – P. 1.

159 Khamzin A.S., Buribayev Y.A., Khamzina Z.A. Implementation of international standards of social and labor human rights into the domestic legislation of the Republic of Kazakhstan: problems of theory and practice. – М.: Издательский дом «Библио-глобус», 2019. – 188 p.

160 Turlykhankyzy K., Buribayev Y. A., Khamzina Z. A. Employment Discipline And the Threat of Dismissal Asregulators of the Labor Market in Kazakhstan (SDG) //Journal of Lifestyle and SDGs Review. – 2024. – Т. 4. – №. 1. – P. 1-30.

161 Ұлттық Мемлекеттік Ғылыми-Техникалық Сараптама Орталығы. ЖЖБИ / диссертацияның ұлттық ресурстары. 2020. http://nauka.kz/page.php?page_id=107&lang=1. 25.06.2024 ж.

162 Alvarez R.G. The role of mediation in the resolution of employment disputes. [El papel de la mediación en la resolución del conflicto individual de trabajo] // Trabajo y Derecho. – 2015. – №2. – P. 56-61.

163 MacDermott T., Riley J. Alternative dispute resolution and individual workplace rights: The evolving role of Fair Work Australia //Journal of Industrial Relations. – 2011. – Т. 53. – №. 5. – P. 718-732.

164 Хасенов М.Х. Совершенствование нормативно-правовой основы социального партнерства в государствах Евразийского Экономического Союза… с учетом международных трудовых стандартов //Lex russica. – 2020. – №. 1 (158). – С. 160-175.

165 Еңбек даулары бойынша азаматтық іс №8710-23-00-2/8102 // https://office.sud.kz/form/proceedings/services.xhtml 27.06.2024.

166 Еңбек даулары бойынша азаматтық іс №6321-16-00-2/14 // https://office.sud.kz/form/proceedings/services.xhtml 27.06.2024.

167 Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 25 қарашадағы №ҚР ДСМ-203/2020 бұйрығы «Психоактивті затты қолдану фактісін және мас болу жағдайын анықтау үшін медициналық куәландыруды жүргізу қағидалары» // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35892919 15.06.2024.

168 Еңбек даулары бойынша азаматтық іс №4260-23-00-2/6442 // https://office.sud.kz/form/proceedings/services.xhtml 27.06.2024.

169 Quijoux, M. и Rundell, E. (2014). Трудовой конфликт как глобальное явление: проблемы и последствия. – Critique internationale, 2014. — №. 64. — С.9–16.

170 Галиакбарова Г.Г. Правовое регулирование индувидуальных трудовых споров: теория и практика их разрешения: дис...докт. философии (PhD): 6D030100. – Астана, 2017. – 200 с.

171 Есембаев А.Т. Понятие трудовых споров и порядок их рассмотрения в республике Казахстан //Юридический факт. – 2018. – №. 23. – С. 88-92.

172 Исаева А.Ж. Еңбек дауларын сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктері: философия докторы (PhD) дисс.: 6D030100 – Талдыкорган, 2021. – 183 б.

173 Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі Қазақстан Республикасы Кодексі 1994 жылғы 27 желтоқсандағы № 268-XIII // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K940001000_ 06.07.2024.

174 «Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексі» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 31 қазандағы №377-V Кодексі (01.07.2021 жылғы өзгерістер мен толықтырулармен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34329053#pos=1255;-25 06.07.2024.

175 Қуанова И.З. Еңбек даулары бойынша сот ісін жүргізу және сот шешімдерін жасау әдістері: практикалық жұмыс. ауыл / FROM. Қуанова. – Астана: Проспер Принт, 2014. – Б.39-42.

176 Белхожаева Д. Ж., Жомартқызы А., Даубасов С. Еңбек дауларын қарау мәселелері //Вестник КазНПУ имени Абая серия «Юриспруденция». – 2023. – Т. 71. – №. 1. – С. 14-19.

177 Турлыханкызы К. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу туралы еңбек дауларын сотта қарау //Вестник КазНПУ имени Абая серия «Юриспруденция». – 2023. – Т. 72. – №. 2. – С. 26-31.

178 Dyachuk M. I., Kalieva A. U. К вопросу о ведомственной подчиненности и подсудности трудовых споров в Республике Казахстан //Scientific and legal journal «Bulletin of the Institute of Legislation and Legal Information of the Republic of Kazakhstan». – 2020. – Т. 2. – №. 60. – С. 177-185.

179 Seidimbek A. A., Alenov M. A. Процессуальные особенности рассмотрения отдельных категорий гражданских дел //BULLETIN of LN Gumilyov Eurasian National University Law Series. – 2023. – Т. 145. – №. 4. – С. 138-145.

180 Тұрлыханқызы Қ. и др. Азаматтардың әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғаудың құқықтық тетіктері // Journal of Actual Problems of Jurisprudence/Habaršy. Zaņ Seriâsy. – 2023. – Т. 106. – №. 2.- P.85-96.

181 2007 жылғы 27 шілдедегі «Білім туралы» Қазақстан Республикасының № 319 Заңы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z070000319_ 06.07.2024.

182 Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексі 2014 жылғы 5 шілдедегі № 235-V Қазақстан Республикасы Заңы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1400000235 24.07.2024.

183 Шипачев А.В. Юридическая ответственность педагогических работников // Общество: экономика, политика, право. - 2017. - № 6. - С. 14-20.

184 Еңбек даулары бойынша азаматтық іс №7517-22-00-2/1367 // https://office.sud.kz/form/proceedings/services.xhtml 15.07.2024.

185 Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ Қазақстан Республикасының Заңы. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416 24.07.2024.

186 Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының 2023 жылғы 6 наурыздағы №4 Нормативтік қаулысы // https://www.gov.kz/memleket/entities/ksrk/documents/details/439473?lang=kk 24.07.2024.

187 Еңбек даулары бойынша азаматтық іс №6432-23-00-2/61 // https://office.sud.kz/form/proceedings/services.xhtml 06.08.2024.

188 Қазақстан Республикасы Президентінің кейбір жарлықтарына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2022 жылғы 22 ақпандағы № 814 Жарлығы. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2200000814 06.08.2024.

189 Еңбек даулары бойынша азаматтық іс №4711-23-00-2/4814 // https://office.sud.kz/form/proceedings/services.xhtml 06.08.2024.

190 Еңбек даулары бойынша азаматтық іс №5155-02-00-2/77 // https://office.sud.kz/form/proceedings/services.xhtml 06.08.2024.

191 Еңбек даулары бойынша азаматтық іс №7120-15-00-2/60 // https://office.sud.kz/form/proceedings/services.xhtml 06.08.2024.

192 Еңбек даулары бойынша азаматтық іс №8205-19-00-2/2765 // https://office.sud.kz/form/proceedings/services.xhtml 06.08.2024.

193 Құқық қорғау қызметі туралы Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1100000380 24.08.2024.

194 Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне құқық қорғау қызметін өткеру тәртібін жетілдіру, құқық қорғау органдары, арнаулы мемлекеттік органдар қызметкерлерінің және әскери қызметшілердің құқықтық және әлеуметтік қорғалуы мен жауаптылығын арттыру, ведомствоаралық үйлестіру, ішкі істер органдарының дербестігі, жекелеген қылмыстық құқық бұзушылықтар үшін жауаптылықты күшейту және қару айналымы мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы Қазақстан Республикасының Заңы 2022 жылғы 11 шілдедегі № 136-VII ҚРЗ. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2200000136 24.08.2024.

195 Еңбек даулары бойынша азаматтық іс №8412-21-00-2/1760 // https://office.sud.kz/form/proceedings/services.xhtml 24.08.2024.

196 Құқықтық актілер туралы Қазақстан Республикасының Заңы 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 480-V ҚРЗ. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1600000480 24.08.2024.

197 «Қазақстан Республикасы Ішкі істер органдарында қызмет өткерудің кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің 2011 жылғы 27 мамырдағы № 246 бұйрығына өзгерістер енгізу туралы Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің 2015 жылғы 29 қаңтардағы № 71 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2015 жылы 3 наурызда №10365 // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1500010365 24.08.2024.

ҚОСЫМША А

«Педагог қызметінің құқықтық негіздері» пәнін Енгізу актісі

БЕКІТЕМІН

«Абай атындағы ҚазҰПУ» КеАҚ-ның Академиялық қызмет жөніндегі проректоры, т.ғ.к., доцент Нарбекова Б.М.

«____» _____ 2024 ж.

Тарих және құқық институты «Құқықтану» кафедрасының аға оқытушысы Құралай Тұрлыханқызының ғылыми-зерттеу жұмысы шеңберінде орындалған нәтижелерін оқу үрдісіне ЕНГІЗУ АКТІСІ

Біз, төменде қол қойғандар, Жанбеков Х.Н. - академиялық мәселелер жөніндегі департамент директоры, жер ғылымдарының докторы, профессор; Кенжебаев Ғ.К. - Тарих және құқық институтының директоры, тарих ғылымдарының докторы, профессор; Сайлибаева Ж.Ю. - «Құқықтану» кафедрасының меңгерушісі, заң ғылымдарының кандидаты, қау.профессор; Бурибаев Е.А. - ғылыми жетекші, заң ғылымдарының докторы, профессор; «Құқықтану» кафедрасының аға оқытушысы *Құралай Тұрлыханқызының* «Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзу» тақырыбындағы ғылыми-зерттеу жұмысының нәтижелерін оқу үрдісіне енгізу актісін жасады.

Негіздеме: «Құқықтану» кафедрасының отырысында қаралды (28 ақпан 2024 жыл № 7 хаттама).

№	Енгізу нысаны (жаңа курстың, арнайы курстың, дәрістер бөлімінің, зертхананың атауы) жұмыстар, қондырғылар, оқу құралдары және т.б.; курс, білім беру бағдарламасы	Енгізу көлемі (ESTC/кредит саны, дәріс сағаты, практикалық сабақ сағаты; СОӨЖ сағаты)	Енгізілген жұмыстың қысқаша мазмұны
1	Абай атындағы ҚазҰПУ-нің 2024-2025 оқу жылындағы: -6В01601-«Тарих»; 6В01603-«Цифрлы тарих»; 6В01602-«Тарих-дінтану»; 6В01604-«Тарих және құқық негіздері»; 6В01606-«Тарих-география» (2 курс 3 семестр); 6В01101-«Педагогика және психология»; 6В01903-«Арнайы педагогика: Олигофренопедагогика»;	Кредит/ESTC - 3 Дәріс – 15 сағат Практикалық сабақ – 15 сағат СОӨЖ – 15 сағат Барлығы – 45 сағат	Бағдарламада жұмыс берушінің педагогпен еңбек шартын мерзімінен бұрын бұзуы негіздері, педагогтің еңбек шартын мерзімінен бұрын бұзуына шағымдану тәртібінің негіздері

	6В01902-«Арнайы педагогика: Логопедия»; 6В01901-«Арнайы педагогика: Сурдопедагогика»; 6В01801-«Арнайы педагогика және өзін-өзі тану»; 6В01201-«Мектепке дейінгі білім беру және тәрбие»; 6В01105-«Көп тілді педагогика және психология»; 6В01408-«АӘД және дене шынықтыру және спорт»; 6В01404-«Дене шынықтыру және спорт» білім беру бағдарламаларының ЖОО компонентіндегі 2 курс, 3 семестріне *«Педагог қызметінің құқықтық негіздері»* пәні; -6В01701-«Қазақ тілі мен әдебиеті»; 6В01703-«Шет тілі: екі шет тілі»; 6В01707-«Ұйғыр тілі мен әдебиеті ағылшын тілі»; 6В01703-«Шет тілі: екі шет тілі» (АОБ); 6В01702-«Орыс тілі және әдебиеті»; 6В01705-«Орыс тілінде оқытпайтын мектептердегі орыс тілі мен әдебиеті»; 6В01709-«Ағылшын тілін білетін шығыс тілі мұғалімі» (АОБ); 6В01716-«Қазақ тілі мен әдебиеті, Қыпшақтану»; 6В01704-«Қазақ тілі мен әдебиеті қазақ тілі емес мектептердегі оқыту»; 6В01522-«Биология-география»; 6В01513-«Биология»; 6В01522-«Биология-география»; 6В01510-«Химия»; 6В01512-«Химия-биология»; 6В01515- «География»; 6В01516-«География-тарих»; 6В01511-«Ағылшын тіліндегі Химия»; 6В05101-«Биология»; 6В05301-«Химия»; 6В01501-«Математика»; 6В01502-«Математика физика»; 6В01504-«Физика»; 6В01507-«Информатика»; 6В01509-«Информатика және		сипатталады. Білім беру саласындағы заңнамалар аясында педагогикалық этиканы бұзғаны үшін педагог жауапкершілігінің тәжірибелерін талдау.

	робототехника»; 6В01506-«Физика информатика» білім беру бағдарламаларының ЖОО компонентіндегі 3 курс, 5 семестріне *«Педагог қызметінің құқықтық негіздері»* пәніндегі *№11 «Білім беру ұйымдары педагогтерінің тәртіптік жауапкершілігі»; №14 «Педагогикалық этиканы бұзғаны үшін педагог жауапкершілігі»* тақырыбындағы дәрістер мен практикалық сабақтар мазмұны енгізілді.		

Пәнді енгізу нәтижелерінің әсері: жекелеген санаттағы жұмыскерлермен еңбек шартын жасау ерекшеліктерін, еңбек заңнамасын бұзғандығы үшін жұмыскерлер мен жұмыс берушілерге құқықтық жауапкершіліктің тиісті түрлерін қолдануды, қызметінде еңбек дауларын шешу барысында еңбек заңдары нормаларын қолдануды меңгереді.

Академиялық мәселелер жөніндегі департамент директоры — Х.Н. Жанбеков

Институт директоры — Ғ.К. Кенжебаев

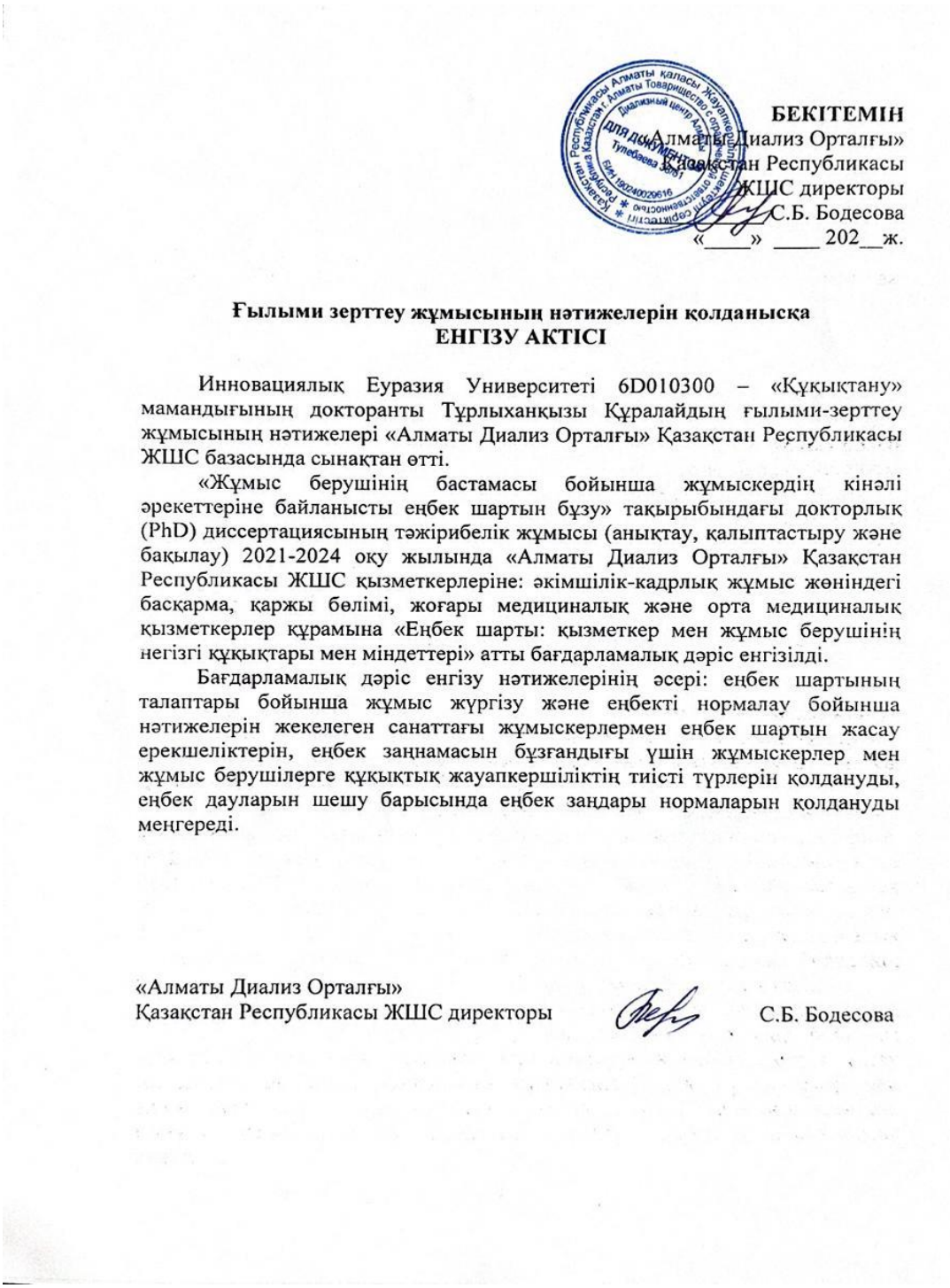
Құқықтану кафедрасының меңгерушісі — Ж.Ю. Сайлибаева

Ғылыми жетекші — Е.А. Бурибаев

Аға оқытушы — Қ. Тұрлыханқызы

ҚОСЫМША Ә

«Еңбек шарты: қызметкер мен жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері» бағдарламалық дәрісін Енгізу актісі



БЕКІТЕМІН
«Алматы Диализ Орталғы»
Қазақстан Республикасы
ЖШС директоры
С.Б. Бодесова
«____» ____ 202__ж.

Ғылыми зерттеу жұмысының нәтижелерін қолданысқа
ЕНГІЗУ АКТІСІ

Инновациялық Еуразия Университеті 6D010300 – «Құқықтану» мамандығының докторанты Тұрлыханқызы Құралайдың ғылыми-зерттеу жұмысының нәтижелері «Алматы Диализ Орталғы» Қазақстан Республикасы ЖШС базасында сынақтан өтті.

«Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзу» тақырыбындағы докторлық (PhD) диссертациясының тәжірибелік жұмысы (анықтау, қалыптастыру және бақылау) 2021-2024 оқу жылында «Алматы Диализ Орталғы» Қазақстан Республикасы ЖШС қызметкерлеріне: әкімшілік-кадрлық жұмыс жөніндегі басқарма, қаржы бөлімі, жоғары медициналық және орта медициналық қызметкерлер құрамына «Еңбек шарты: қызметкер мен жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері» атты бағдарламалық дәріс енгізілді.

Бағдарламалық дәріс енгізу нәтижелерінің әсері: еңбек шартының талаптары бойынша жұмыс жүргізу және еңбекті нормалау бойынша нәтижелерін жекелеген санаттағы жұмыскерлермен еңбек шартын жасау ерекшеліктерін, еңбек заңнамасын бұзғандығы үшін жұмыскерлер мен жұмыс берушілерге құқықтық жауапкершіліктің тиісті түрлерін қолдануды, еңбек дауларын шешу барысында еңбек заңдары нормаларын қолдануды меңгереді.

«Алматы Диализ Орталғы»
Қазақстан Республикасы ЖШС директоры С.Б. Бодесова

ҚОСЫМША Б

«Еңбек шарты: қызметкер мен жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері» бағдарламалық дәрісін Енгізу актісі

БЕКІТЕМІН
«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы
Жамбыл облысы бойынша
Кәсіби даму институты
директорының м.а.
Ш.М. Тайганбекова
«____» ____ 202__ж.

Ғылыми зерттеу жұмысының нәтижелерін қолданысқа
ЕНГІЗУ АКТІСІ

Инновациялық Еуразия Университеті 6D010300 – «Құқықтану» мамандығының докторанты Тұрлыханқызы Құралайдың ғылыми-зерттеу жұмысының нәтижелері «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Жамбыл облысы бойынша Кәсіби даму институты базасында сынақтан өтті.

«Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзу» тақырыбындағы докторлық (PhD) диссертациясының тәжірибелік жұмысы (анықтау, қалыптастыру және бақылау) 2021-2024 оқу жылында «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Жамбыл облысы бойынша КДИ қызметкерлеріне: әкімшілік-кадрлық жұмыс жөніндегі басқарма, қаржы және мемлекеттік сатып алу бөлімі, профессор оқытушылар құрамына «Еңбек шарты: қызметкер мен жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері» атты бағдарламалық дәріс енгізілді.

Бағдарламалық дәріс енгізу нәтижелерінің әсері: еңбек шартының талаптары бойынша жұмыс жүргізу және еңбекті нормалау бойынша нәтижелерін жекелеген санаттағы жұмыскерлермен еңбек шартын жасау ерекшеліктерін, еңбек заңнамасын бұзғандығы үшін жұмыскерлер мен жұмыс берушілерге құқықтық жауапкершіліктің тиісті түрлерін қолдануды, еңбек дауларын шешу барысында еңбек заңдары нормаларын қолдануды меңгереді.

«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы
Жамбыл облысы бойынша
КДИ директорының м.а. Ш.М. Тайганбекова

ҚОСЫМША В

«Еңбек шарты: қызметкер мен жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері» бағдарламалық дәрісін Енгізу актісі

БЕКІТЕМІН
«Жамбыл политехникалық
жоғары колледжі» МКҚК
директорының м.а.
_____ Б. Мұрахан
«____» _____ 202__ ж.

Ғылыми зерттеу жұмысының нәтижелерін қолданысқа
ЕНГІЗУ АКТІСІ

Инновациялық Еуразия Университеті 6D010300 – «Құқықтану» мамандығының докторанты Тұрлыханқызы Құралайдың ғылыми-зерттеу жұмысының нәтижелері «Жамбыл политехникалық жоғары колледжі» мемлекеттік коммуналдық қазыналық кәсіпорны базасында сынақтан өтті.

«Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзу» тақырыбындағы докторлық (PhD) диссертациясының тәжірибелік-эксперименттік жұмысы (анықтау, қалыптастыру және бақылау) 2021-2024 оқу жылында «Жамбыл политехникалық жоғары колледжі» мемлекеттік коммуналдық қазыналық кәсіпорны қызметкерлеріне: әкімшілік-кадрлық жұмысы жөнінде, қаржы және мемлекеттік сатып алу бөліміне және инженерлік-педагогикалық құрамына «Еңбек шарты: қызметкер мен жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері» атты бағдарламалық дәріс енгізілді.

Бағдарламалық дәріс енгізу нәтижелерінің әсері: еңбек шартының талаптары бойынша жұмыс жүргізу және еңбекті нормалау бойынша нәтижелерін жекелеген санаттағы жұмыскерлермен еңбек шартын жасау ерекшеліктерін, еңбек заңнамасын бұзғандығы үшін жұмыскерлер мен жұмыс берушілерге құқықтық жауапкершіліктің тиісті түрлерін қолдануды, еңбек дауларын шешу барысында еңбек заңдары нормаларын қолдануды меңгереді.

«Жамбыл политехникалық жоғары колледжі»
мемлекеттік коммуналдық қазыналық
кәсіпорны директорының м.а. Б. Мұрахан