ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ

«Қонаев университеті»

ӘОЖ Қолжазба құқығында

Тасыбаева Сауле Кенесбаевна

«Қазақстан Республикасы азаматтарының еңбек құқықтарын сотпен қорғау»

6D030100 - Құқықтану

Философия докторы (PhD)

дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Отандық ғылыми кеңесші :
Қонаев университетінің доценті,
Заң ғылымдарының докторы
Өмірәлі Жәзира Өмірәліқызы

Шетелдік ғылыми кеңесші:
Құқық докторы
Даниэль Войтчак
(Катовице қ, Польша)

Қазақстан Республикасы
Алматы, 2025

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР..... 3
АНЫҚТАМАЛАР..... 4
БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР..... 5
КІРІСПЕ..... 6

1 АЗАМАТТАРДЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚҰҚЫҚТЫҚ ҚОРҒАУ.. 15
1.1 Еңбек құқықтарын қорғаудың мәні және қағидалары..... 15
1.2 Еңбек құқықтарына қатысты заңнаманың қалыптасуы және дамуы : ұлттық және халықаралық аспектілері..... 34
1.3 Азаматтардың еңбек құқықтарын сотпен қорғау – құқықты қорғаудың тиімді тәсілі ретінде..... 54
2 ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН СОТТА ҚАРАУДЫҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ..... 66
2.1 Еңбек дауларын сотқа дейінгі шешу тәртібі..... 66
2.2 Азаматтық, әкімшілік және қылмыстық істерде еңбек дауларын сотта қарау тәртібі..... 90
2.3 Азаматтардың жекелеген санаттарына қатысты еңбек дауларын қараудың ерекшеліктері..... 99
2.4 Еңбек дауларын қараудың шетелдік тәжірибесі (Польша, Германия және АҚШ мысалында)..... 109

3 ЕҢБЕК ДАУЛАРЫНЫҢ КЕЙБІР САНАТТАРЫН ҚАРАУДЫҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ..... 132
3.1 Жұмыскерді жұмысына қайта алу туралы дауларды қараудың ерекшеліктері..... 132
3.2 Тәртіптік жазаның күшін жою туралы дауларды қарау тәртібі..... 142
3.3 Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі туралы дауларды қарау..... 147

ҚОРЫТЫНДЫ..... 158

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ..... 166

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

1995 жылғы 30 тамыздағы Қазақстан Республикасының Конституциясы (2022.19.09. берілген өзгерістер мен толықтыруларымен).

Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек Кодексі (2025.16.09. берілген өзгерістер мен толықтырулармен).

Қазақстан Республикасының Азаматтық Кодексі (Жалпы бөлім) (2025.20.11. берілген өзгерістер мен толықтырулармен).

Қазақстан Республикасының азаматтық кодексі (1999 ж. 1 шілдедегі № 409-1) (Ерекше бөлім) (2025.12.07. берілген өзгерістер мен толықтырулармен).

«Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік Кодексі» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 31 қазандағы № 377-V Кодексі (2025.20.11. берілген өзгерістер мен толықтырулармен).

«Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік Кодексі» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 29 қазандағы № 375-V Кодексі (2025.20.11. берілген өзгерістер мен толықтырулармен).

Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 3 шілдедегі № 226-V Қылмыстық кодексі (2025.16.09. берілген өзгерістер мен толықтырулармен).

Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 4 шілдедегі № 231-V Қылмыстық-процестік кодексі (2025.16.09. берілген өзгерістер мен толықтырулармен).

«Медиация туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 28 қаңтардағы № 401-IV Заңы (2025.22.01. берілген өзгерістер мен толықтырулармен).

«Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211-V Заңы (2024.20.08. берілген өзгерістер мен толықтырулармен).

«Төрелік туралы» Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 8 сәуірдегі № 488-V Заңы (2024.01.07. берілген өзгерістер мен толықтырулармен).

«Соттардың азаматтық істер бойынша жеке ұйғарымдар шығару тәжірибесі туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2010 жылғы 25 маусымдағы № 1 Нормативтік қаулысы (2022.07.10. берілген өзгерістер мен толықтырулармен).

«Еңбек төрелігі туралы үлгілік ережені бекіту туралы» Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1018 бұйрығы. (2020.28.08. берілген өзгерістер мен толықтырулармен).

«Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбек даулары мен жанжалдарын шешу тәртібін оңайлату мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 15 ақпандағы № 199-VII Заңы.

АНЫҚТАМАЛАР

Бейбәсекелестік туралы талап – жұмыс берушіге нұқсан келтіруі ықтимал әрекеттерді жүзеге асыруға жұмыскердің құқығын шектейтін, бейбәсекелестік туралы шарттың талаптары;

Еңбек дауы – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер), оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болғандар арасындағы келіспеушіліктер;

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор – еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асыратын жұмыскерлердің өкілі;

Жұмыс берушінің қызметін декларациялау – жұмыс берушінің қызметін ол берген өтініш негізінде Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес келеді деп тану рәсімі;

Жұмыскерлердің өкілдері – кәсіптік одақтар және олардың бірлестіктері, ал олар болмаған кезде осы Кодексте көзделген жағдайларда жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көпшілік даусымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер;

Келісу комиссиясы - жұмыс беруші өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан тепе-тең негізде ұйымдарда құрылатын, тұрақты жұмыс істейтін орган;

Мемлекеттік органның шетелдік жұмыскері – еңбек шарты бойынша мемлекеттік органға тартылған шетелдік;

Сотқа жүгіну құқығы - азаматтардың құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін, соның ішінде еңбек құқықтары мен бостандықтарын қорғауға кепілдік беретін негізгі құқықтарының бірі;

Өтемақы төлемдері - жұмыстың ерекше режимі мен еңбек жағдайларына, жұмысынан айырылуына, жұмыскерлерге еңбек міндеттерін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де міндеттерді орындауына байланысты шығындарды өтеуге байланысты ақшалай төлемдер, сондай-ақ жұмыскерлерді немесе еңбек қатынастарында тұрмайтын өзге адамдарды (бұдан әрі – білім алушы) кәсіптік даярлаумен, қайта даярлаумен және біліктілігін арттырумен байланысты төлемдер болып табылады.

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

АЕК – айлық есептік көрсеткіш
АҚ – Акционерлік қоғам
АҚШ – Америка Құрама Штаттары
БАҚ – Бұқаралық ақпарат құралдары
БОАК - Бүкілресейлік Орталық Атқару Комитеті
БҰҰ – Біріккен Ұлттар Ұйымы
ЕО – Еуропа Одағы
ЕтЗК – Еңбек туралы заңдар кодексі
ЖОО – Жоғарғы оқу орны
ЖШС – Жауапкершілігі шектеулі серіктестік
КСРО - Кеңестік Социалистік Республикалар Одағы
Қазақ КСР - Қазақ Кеңестік Социалистік Республикасы
ҚР – Қазақстан Республикасы
ҚР АПК - Қазақстан Республикасының Азаматтық-Процестік кодексі
ҚР ӘҚБтК - Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексі
ҚР ЕК – Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі
ҚР ҚК - Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексі
ҚР ҚПК - Қазақстан Республикасының Қылмыстық Процестік кодексі
НҚ - нормативтік қаулы
РКФСР - Ресей Кеңестік Федерациялық Социалистік Республикасы
ТМД – Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығы
ҰҚҚ – Ұлттық Қауіпсіздік Қызметі
ҮЕҰ - Үкіметтік емес ұйымдар
ХЕҰ - Халықаралық еңбек ұйымы
ІІМ – Ішкі Істер Министрлігі
т.б. – тағы басқалар
QSG - Qazaqstan Steel Group
UNCITRAL - БҰҰ-ның халықаралық сауда құқығы жөніндегі комиссиясы

КІРІСПЕ

Жұмыстың жалпы сипаттамасы. Диссертация Қазақстан Республикасы азаматтарының еңбек құқықтарын сотпен қорғау мәселелерін зерттеуге арналған. Жұмыста еңбек құқықтарын қорғаудың мәні және қағидалары қарастырылды; азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау нысандары мен тәсілдерінің (өзін-өзі қорғау, кәсіптік одақтармен және соттық қорғау, еңбек заңнамасы саласындағы мемлекеттік бақылау мен қадағалау) тұжырымдамалық аспектілері зерттелді; еңбек құқықтарына қатысты заңнаманың қалыптасуы және даму тарихына шолу жасалып, еңбек қатынастары саласына қатысты Қазақстан Республикасының құқықтық актілерін реформалау тарихы кезеңдерге бөлініп қарастырылды; азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау және олардың сотқа жүгіну құқығы, еңбек құқықтарын қорғаудың тәсілдері жан-жақты зерттелді; азаматтардың еңбек құқықтарын сот арқылы қорғаудың тиімділігін арттыру және сот органдарының өкілеттіктерін кеңейтуге қатысты ұсыныстар берілді; еңбек дауларын сотқа дейінгі шешу тәртібі, оның ішінде еңбек құқықтарын қорғаудың соттан тыс (мемлекеттік бақылау органының қызметін, келісу комиссияларын, еңбек төрелігі, татуластыру комиссиясы, медициялық келісім) және сот арқылы қорғау тәсілдері зерделенді; «ұжымдық еңбек дауы» және «жеке еңбек дауы» ұғымдарына авторлық анықтама ұсынылды; еңбек дауларын шешудің тиімді процессуалдық-құқықтық механизмін қалыптастыруға бағытталған бірқатар ұсыныстар берілді; еңбек заңнамасын бұзғаны үшін әкімшілік және қылмыстық жауапкершілікке тартудың жалпы негіздері талданып, сотқа дейін еңбек дауларын реттеу тәртібі негізінде келісу комиссиясының шешімін бұйрық өндірісімен атқару мүмкіндігін арттыру бойынша ұсыныстар берілді; азаматтардың жекелеген санаттарына қатысты еңбек дауларын қараудың ерекшеліктері сараланды, «қызметтік дау» ұғымына анықтама беріліп, қызметтік даудың жеке еңбек дауымен өзара байланысы талданды; еңбек дауларын сотпен қараудағы (Германияның Федералдық еңбек сотының үлгісі бойынша) шет мемлекеттердің тәжірибесі талданып, еңбек заңнамаларына салыстырмалы талдау жүргізілді; жұмыскерді жұмысына қайта алу туралы дауларды қарау тәртібі, соттың заңды және дәлелді шешім қабылдауы жеткілікті дәлелдеу нысанасына қатысты мәліметтерді қамтитын фактілерді қарастыру жолдары ұсынылды; тәртіптік жазаның күшін жою туралы және еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі туралы дауларды қараудың ерекшеліктері сараланды.

Зерттеу тақырыбының өзектілігі. Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясының 23-бабында «әр адамның еңбек етуге, жұмыс түрін еркін таңдауға, әділ және қолайлы еңбек жағдайына, жұмыссыздықтан қорғалуына құқығы бар. Әркімнің өз құқықтары мен бостандықтарының сот арқылы қорғалуына құқығы бар» делінген [1].

Адам капиталы индексінің сапалы көрсеткішін құрайтын еңбек күші жоғары кез-келген мемлекет үшін әлеуметтік қатынастарды тиімді реттеу, оның ішінде мемлекет пен халық арасындағы диалогтың тұрақтылығын сақтау мен

әлеуметтік қақтығыстарды болдырмау, сондай-ақ, азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын қорғау маңызды міндеттердің бірі болып табылады.

Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2024 жылғы 2 қыркүйектегі «Әділетті Қазақстан: заң мен тәртіп, экономикалық өсім, қоғамдық оптимизм» атты Қазақстан халқына Жолдауында: «...біздің қоғамымызда заң мен тәртіп үстемдік құруға тиіс. Бұл – бүкіл қоғамның және әр адамның қауіпсіздігін қамтамасыз етуге қатысты ең басты талап. Біз сонда ғана Әділетті, Таза және Қауіпсіз Қазақстанды құра аламыз. Мемлекет пен қоғам арасындағы диалогтың сапасын одан әрі арттыра түсу үшін бәріміз адал әрі әділ болуымыз, тек заң аясында әрекет етуіміз, берген уәдеміз бен ісіміз үшін жауап бере білуіміз керек.» деген болатын [2].

Елімізде азаматтардың еңбек құқықтарын құқықтық қамтамасыз етуде Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы Еңбек кодексі еңбек қатынастарын әлдеқайда кең көзқарас тұрғысынан жаңғыртуға – жеке, сондай-ақ ұжымдық деңгейлерде де ынтымақтастық рухын жандандыруға, адами капиталға инвестициялардың маңыздылығын неғұрлым кеңінен тануды және жеке қызметкерге, оның отбасылық міндеттемелеріне деген құрметті қамтамасыз ету үшін қызметкерлердің сот арқылы қорғалуын күшейтуге арналған [3, 31].

Қазіргі таңда еңбек қатынастары саласында қабылданып жатқан нормативтік құқықтық актілер жүйесі сапасының едәуір жақсарғанына қарамастан, кемшіліктер көптеп орын алуда. Соңғы уақыттардағы экономикалық тұрақсыздық салдарынан жұмыссыздықтың көбеюі немесе жұмыстан қысқартылу, жалақының уақытылы төленбеуі және еңбек қатынастары тараптарының мүдделерінің қайшы келуі, азаматтардың еңбек құқықтарының жиі бұзылуы жағдайларын еңбек заңнамасының әлі де жетілмегендігімен түсіндіруге болады.

2016 жылдан бастап жұмыс орындарында құрылған келісу комиссияларының жеке дауларды сотқа дейінгі міндетті реттеу тәжірибесінің енгізілуіне қарамастан, еңбек дауларын сотқа дейінгі реттеу тәсілдері қанағаттанарлықтай тиімді нәтиже бермегендіктен, өз құқықтарын қорғау мақсатында сотқа арыз-шағым түсіретін азаматтардың саны күн санап артуда.

ҚР Жоғарғы Сотының мәліметіне сүйенсек, еңбек дауларына қатысты республика соттарына 2021 жылы - 6770 талап арыз келіп түскен, оның ішінде бірінші инстанцияда 2132 іс бойынша сот шешімі шығарылып, апелляцияға 1020 іске шағым келтіріліп, кассацияда 28 іс қаралған.

2022 жылы 6117 азаматтық іс қаралып, 1821 іске сот шешімі шығарылған. апелляцияға 946 іске шағым келтіріліп, кассацияда 24 іс қаралған.

2023 жылы 5394 азаматтық іс қаралып, шешім шығарумен – 2046 іс аяқталады және апелляцияға 1054 іске шағым келтіріліп, кассацияда 14 іс қаралған [4].

Әркімнің өз құқықтары мен бостандықтарын сот арқылы қорғауға конституциялық құқығын жүзеге асыру кепілдіктеріне байланысты, сот нысаны қорғаудың басқа нысандарына қарағанда басымдыққа ие. Яғни, соттар

материалдық құқық нормаларын дұрыс қолданып, нақты құқықтық ұстаным болғандықтан көп жағдайда сот істері оң шешімін тауып жатады.

Сонымен қатар, азаматтардың еңбек құқықтарын тиімді қорғауға қатысты сот жүйесінде де қателіктер жіберіліп жатады. Жоғарыда келтірілген статистика қайта зер салсақ, соңғы 2022-2023 жылдың өзінде аппеляциялық шағым бойынша 2000 азаматтық іс қаралып, бірінші сатыдағы сот шешімдерінің шамамен 90%-ға жуығы бұзылып, 38 іс кассациялық сатыда қаралған. Бұндай келеңсіздіктердің орын алуын біріншіден, судьялардың біліктілігі, яғни сот тәжірибесінің жеткіліксіздігінен аңғаруға болады, салдарынан типтік қателіктер көптеп жіберілуде. Оған себеп, біріншіден, іске қатысты маңызы бар мән-жайлар толық емес және дәлелдеу пәні дұрыс анықталмауы, ұқсас істерді шешу бойынша бірыңғай ұстанымның болмауы, еңбек заңнамасы нормаларына түсіндірмеде бірізділіктің болмауының салдарынан қарама-қайшылықтардың туындауына әкеледі.

Екіншіден, еңбек дауларын қарау кезінде сот арнайы заңнаманы басшылыққа алуы тиіс, себебі заңда тікелей көрсетілуіне байланысты, еңбек құқығының (талап арыз беру мерзімі, еңбек дауларының соттылығы және т.б.) нормалары дауларды қарау кезінде қолданылмайды. Көп жағдайда судьялар дауларды шешу барысында азаматтық-құқықтық қатынастарға сүйенеді. Сондай-ақ, еңбек қатынастарын реттеуде жергілікті еңбек инспекторлары қолданыстағы біркелкі әдістемелік жүйенің болмауынан, қолданыстағы заңнамаларға түсіндірме берілмегендіктен қиындықтарға тап болады. Сондықтан, еңбек қатынастарын реттейтін органдардың, судьялардың жүйелі түрде біліктіліктерін арттыруды енгізу және сот органдары мен құқық қолдану практикасын жетілдіру жөніндегі жұмыс тобын құру қажет деп санаймыз.

Үшіншіден, бірінші сатыдағы шығарылған сот шешімдерінің сапасына қатысты, сот актілерінде мәлімделген талаптар бойынша уәждеу немесе нақты соттың тұжырымдасы берілмейді. Көп жағдайда талап арыздың мәтіні толығымен көшіріліп алынады, ал, іс материалдары мен тараптардың түсіндірмелері, сондай-ақ, Қазақстан Республикасының Жоғарғы Соты қабылдаған сот шешімдерін стандарттау шаралары біржақты қалып, ескерілмейді. Осы ретте, Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сотына заңгер ғалымдар, кәсіподақ бірлестіктері мен жұмыс берушілер, уәкілетті орган мен Үкіметтік емес ұйымдардың (бұдан әрі – ҮЕҰ) өкілдерінен еңбек даулары бойынша заңнамаға сапалы түсіндірме беру қажеттілігі туындайды.

Төртіншіден, ҚР Жоғары Сотының № 1 жеке еңбек дауларын қарау бойынша нормативтік қаулысының (бұдан әрі - НҚ) өзінде түсіндірме ашылмаған. Еңбек кодексінің көшірмесі, бұл өз тарапында практикадағы судьяларға, заңгерлерге, т.б. тұлғаларға еңбек кодексінің нормаларын қолдану жағдайында қиындықтар туғызады. Түсіндірме болмағандықтан, 1-инстанциядағы жеке еңбек дауларын қарау бойынша сот шешімдерінде қарама-қайшылық байқалады.

НҚ мазмұнын талдау оның жеткіліксіз зерттелуіне, көптеген қарама-қайшылықтар мен ескірген ережелерге, НҚ нормаларына сілтеме жасаудың

үлкен көлеміне, жеке параграфтардың тұжырымдамаларының шектеулілігі мен мағынасыздығына көз жеткізуге мүмкіндік береді.

Еңбек заңнамасында еңбек дауларын сотта қарау мәселелері жеке қарастырылмаған [5, 6]. Жұмыскердің бұзылған құқықтарын қалпына келтірудің тиімділігі мақсатында еңбек заңнамасы жеке еңбек дауларын шешудің баламалы тәсілдерін қарастыруы тиіс. Мысалы, соңғы уақытта еңбек юстициясын құру, Еңбек процессуалдық кодексін қабылдау және т.б. туралы мәселелер жиі талқыланып жүр [6, 116].

Әрине, біздің сот жүйемізде Германия, Нидерланды, Ұлыбритания сияқты дамыған елдердегідей еңбек соттарын құру туралы бастама көтеру әлі ерте деп санаймыз. А.Ж. Исаеваның «еңбек дауларының статистикасының өсімі мен судьялардың жүктемесін есепке ала отырып, Жоғарғы және облыстық соттар жанынан еңбек сот алқаларын құру қажет, соның нәтижесінде еңбек дауларын қараудың сапасы да, жеделдігі де артуы тиіс» деген пікірімен толық келісуге болады [5, 11].

Жоғарыда аталған тезистер мен ғылым көзқарастарға сүйене отырып, азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауды және оны қалпына келтіруді, әлеуметтік кепілдіктердің ең төменгі деңгейінің кепілдіктерін қамтамасыз ете алатын еңбек даулары бойынша сот ісін жүргізуде Жалпы юрисдикция жүйесінде еңбек даулары бойынша сот рәсімдерінің тиімділігін арттыру үшін еңбек заңнамасы жан-жақты зерделеуді қайта талап етеді.

Тақырыптың зерттелу деңгейі. Еңбек даулары, еңбек дауларын құқықтық реттеу тәртібі, еңбек құқықтарын қорғаудың мәні және қағидалары, сондай-ақ, азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау заңнамасының қалыптасуы мен дамуы тарихын зерттеп жүрген келесідей бірқатар ғалымдардың атап айтсақ, Ғ.С. Сапаргалиев., В.Н. Уваров., М.К. Сулейменов., А.С. Ибраева., А. Нуртдинова, В.В. Архипов., В.Н. Толкунова., Т.Б. Шубина., И.И. Яблокова., Л.А. Губжокова., А.Б. Иванов., К.М. Варшавский., Д.А. Лепёшин., Г.М. Давидянның еңбектерін атауға болады.

Еңбек құқықтарын қорғау тәсілдерін зерттеуде Е.Н. Нургалиева., М.Х. Хасенов., Ж.А. Хамзина., А.Ш. Хамзин., А.Ж. Исаева., Б.Ш. Нурашева., Д.Б. Толеуханова., Д.У. Рыскалиев., Е.А. Бурибаев., Г.Г. Галиакбарова., А.Т. Есембаев., М.Д. Сейтжанов., Д.Ж. Белхожаева, Д.С. Байсымакова., сондай-ақ, И.А. Костян., Т.А. Нестерова., Л.В. Зайцева., К.Н. Гусов., А.Г. Авдей., С.В. Агиевец., О.С. Курылева., Е.В. Мотина., Т.М. Петоченко., А.В. Ясинская-Казаченко сияқты ғалымдар еңбектерін арнады. Бүгінгі күні азаматтардың еңбек құқықтарын сотпен қорғау бағытындағы ғылыми зерттеулер мен еңбектер әлі де жеткіліксіз.

Диссертациялық жұмысты жазуда еңбек құқығы, азаматтық құқық және азаматтық іс жүргізу құқығы саласындағы шетелдік ғалымдардың да еңбектері зерттелді. Олардың қатарында, В.Ф. Цвых.,T. MacDermott., J. Riley., M.Quijoux., Rudolf Traub-Merz., Tim Pringle., К. Осакве., сондай-ақ, еңбек құқықтарын қорғаудағы халықаралық ынтымақтастық саласында С.Н. Лебедев., Е.С. Батусова., Л. Брославский., И.Я. Киселев., А.В. Завгородний және т.б. еңбектері бар.

Еңбек дауларын сотқа дейінгі шешу тәртібіне зерттеу жүргізген С.Б. Идрисова., Ж.Т. Қарашева., М.Ж. Калшабаева., С.А. Сартаев., К.Р. Усеинова., Д.З. Копбаев., А.М. Майтанов., Е.И. Носырева., А.И. Рашидова., З.М. Дарчинянды атауға болады.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың сот тәртібін еңбек дауының түріне қарай әртүрлі қырынан қарастыруға болады.

Азаматтардың жекелеген санаттарына қатысты еңбек даулары ең көп тараған санаттардың бірі. Зерттеудің мәнін құрайтын осы санаттарды зерделеуде Т.М. Абайдельдинов., Е. Нургалиева., И.З. Куанова., Н.С. Алпысов., В.М. Абдрашитов., Е.Л. Невзгодинаның еңбектері қарастырылды. Ал, азаматтық, әкімшілік және қылмыстық істерде еңбек дауларын сотта қарау тәртібі Я.М. Плошкина., Н.М. Митина., В.В. Кулинкова., М.В. Пресняков., С.Е. Чаннов., В.Н. Кудрявцевның зерттеулерімен сараланды.

Азаматтық сот ісін жүргізудегі сот дәлелдемелері Е.Б. Айдаров., А.А. Карандашева., А.Ю. Александров ғылыми еңбектерінде кеңінен зерттелген.

ҚР Конституциясына, ҚР Қылмыстық кодексіне сәйкес, кемсітушілік адамның нәсіліне, жынысына, жасына, діни көзқарасына, әлеуметтік жағдайымен және т.б. сабақтас құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін бұзу болып табылады. Ал, еңбек заңнамасында азаматтарды еңбек саласындағы кемсітушіліктен қорғау жеткілікті түрде реттелмеген. Азаматтарды еңбек қатынастарындағы кемсітушіліктен қорғау механизмін ғалым М.Х. Хасенов., Е.Т. Баймолдинова., Д.В. Солдаткин зерттеу жүргізуде. Десе де, еңбек саласында азаматтарды кемсітушіліктен қорғау бағытындағы ғылыми зерттеулер аз.

Сондай-ақ, еңбек дауларының кейбір санаттарын қараудың ерекшеліктері Н.В. Гилева., А.А. Сейдимбек., В.В. Иглин., М.С. Гордыгин., Д.В.Агашев., Д.Ж. Белхожаева, Қ. Тұрлыханқызы., Ю. Чумаченкомен қарастырылған.

Еңбек дауларының түрлеріне терең талдау жүргізіп, жан-жақты сараланған кешенді зерттеу деп ғалым В.Н. Уваровтың «Трудовое право Республики Казахстан» тақырыбындағы оқулығын атауға болады. Сонымен қатар жеке еңбек дауларын қорғауға қатысты Г.Г. Галиакбарова мен Е.Н. Нургалиеваның «Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров: теория и практика их разрешения» монографиясы, Қ. Тұрлыханқызының «Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзу» тақырыбындағы диссертациясы қарастырылды.

Қазақстан Республикасындағы азаматтардың еңбек құқықтарын сотта қорғаудың тәжірибелік мәселелерін зерттеу бағытында жасалған кешенді жұмыс ретінде «Еңбек дауларын сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктері» тақырыбындағы А.Ж. Исаеваның жұмысын атауға болады. Бұл жұмыс еңбек дауларының әлеуметтік құбылыс ретінде туындау себептерін анықтау және жұмыс беруші мен жұмыскерлер, еңбек ұжымы арасында еңбек және ұжымдық шарттың орындалуына байланысты пайда болатын еңбек дауларын сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктерін зерттеуге арналған.

Жоғарыда аталған және өзге де авторлардың зерттеулері диссертациялық зерттеу жұмысына теориялық негіз ретінде алынды.

Диссертациялық зерттеудің объектісі - азаматтардың еңбек құқықтарын сот арқылы қорғау процесінде туындайтын қоғамдық қатынастар болып табылады.

Диссертациялық зерттеу пәнін – Қазақстанның, бірқатар шет елдердің қолданыстағы нормативтік құқықтық актілерінің нормалары; ХЕҰ, ЕО, ТМД нормативтік-құқықтық актілері, сондай-ақ еңбек құқығы бойынша ғылыми еңбектер құрайды.

Диссертациялық зерттеудің мақсаты мен міндеттері. Бұл диссертацияның мақсаты еліміздегі және шетелдердегі азаматтардың еңбек құқықтарын сот арқылы қорғаудың теориялық және тәжірибелік мәселелерін жан-жақты зерттеу, сот арқылы қорғау процесінде туындайтын мәселелерді талдау, нақты заңнамалық ұсыныстар әзірлеу болып табылады.

Зерттеу мақсаттарына қол жеткізу үшін келесідей **міндеттер** қойылды:

- «азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау» ұғымына анықтама беру;
- еңбек даулары бойынша сот жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстар беру;
- «жеке еңбек дауы» және «ұжымдық еңбек дауы» ұғымына авторлық анықтама беру;
- еңбек саласындағы кемсітушіліктің алдын-алу жолдарын талдау және құзыретті органдардың өкілеттіктерін күшейту жолдарын қарастыру;
- қызметтік даудың түсінігі мен ерекшеліктерін анықтау;
- келісу комиссиясымен жеке еңбек дауларын қарау критерийлерін анықтау;
- жеке еңбек дауларын қарау мерзімдерінің ерекшеліктерін зерделеу;
- еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзу барысында міндеттемелерін жетілдіру.

Зерттеудің аталған міндеттері диссертациялық зерттеуде дәйекті түрде шешілді, бұл бірқатар теориялық және практикалық тұжырымдар жасауға мүмкіндік берді.

Диссертацияның әдістемелік базасы.

Диссертациялық зерттеудің жалпы және арнайы әдістері, теориялық және эксперименттік әдістер, индукция және дедукцияның жалпы әдістері, сондай-ақ, жалпыдан жекеге өту, абстракция, жүйелік талдау әдістері, қолданылды.

Құқықтық-салыстырмалы талдау әдістері, ғылыми зерттеудің тарихи әдісі де қолданылды. Тарихи әдіс құқықты оның формасының, мазмұны мен мәнінің өткен жағдайы тұрғысынан, сондай-ақ оның қазіргі заманғы шынайы мәні тұрғысынан бағалауға мүмкіндік береді.

Салыстырмалы талдауда ұлттық және шетелдік еңбек заңнамасының спецификалық ерекшеліктері, оның ішінде халықаралық еңбек стандарттарын қарастырылып, әртүрлі елдердің сот тәжірибесі зерттелді. Кейбір нормативтік құқықтық актілердің анықтамаларын нақтылауда арнайы зерттеу әдістері ретінде формальды-құқықтық әдіс қолданылды.

Диссертациялық зерттеудің теориялық базасын В.Н. Уваров., Т.М. Абайдельдинов., Ж.А. Хамзина., А.Ш. Хамзин., А.Ж. Исаева., Б.А. Сериев., Б.Ш. Нурашева., Е.Н. Нургалиева., Г.Г. Галиакбарова., Д.У. Рыскалиев., И.З. Куанова., Н.В. Гилева., Д.Б. Толеуханова., Е.А. Бурибаев, Қ. Тұрлыханқызы.,

Д.Ж. Белхожаева, Д.С. Байсымакова., Е.Б. Айдаров., А.А. Сейдимбек., М.Д. Сейтжанов., М.Х. Хасенов., Е.Б.Айдаров., М.Д. Сейтжанов және т.б. Ресейлік ғалымдардан В.В. Архипов., А.Б. Иванов., К.М.Варшавский., К.Н. Гусов., Т.А. Нестерова., В.Н. Толкунова., И.И. Яблокова., Т.Б. Шубина., И.А. Костян., Г.М. Давидян., В.М. Абдрашитов., Я.М. Плошкина., Л.В. Зайцева., Е.И. Носырева., А.И. Рашидова., З.М. Дарчинян., Л.А. Губжокова., ВФ. Цвых., С.Н. Лебедев., Е.Л. Невзгодина., А.Г. Авдей., С.В. Агиевец., О.С. Курылева., Е.В. Мотина., Т.М. Петоченко С.В. Колобова., Ю.С. Сергеенко., Г. Юсупова., Ю.Н. Строгович., В.В. Иглин., А.В. Коновалов., М.В. Пресняков., С.Е. Чаннов., В.Н. Кудрявцев., Е.С. Батусова., К. Осакве., Л. Брославский сияқты белгілі ғалымдардың жұмыстары құрайды.

Диссертациялық зерттеудің нормативтік негізін Диссертациялық зерттеудің нормативтік негізін халықаралық еңбек стандарттары, халықаралық шарттар, еліміздің және бірқатар шет елдердің қолданыстағы еңбек заңнамасының ережелері, халықаралық ұйымдардың актілері, ұжымдық шарттар, әлеуметтік әріптестік туралы келісімдер құрайды. Сондай-ақ автор ҚР Конституциясына, халықаралық конвенцияларға, ҚР Азаматтық процестік Кодексіне, ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына, ҚР Еңбек кодексіне сүйенеді.

Диссертациялық зерттеудің ғылыми жаңалығы: жоғарыда қойылған мақсаттар мен міндеттермен, сондай-ақ оның нәтижесінде жасалған қорытындылармен анықталады. Бұл диссертация елімізде азаматтардың еңбек құқықтарын сотта қорғау мәселесіне арналған алғашқы кешенді монографиялық зерттеу болып табылады.

Зерттеудің эмпирикалық негізін сот тәжірибесінің материалдары, атап айтқанда, ҚР Жоғарғы Соты мен өзге де соттардың тәжірибесі, сондай-ақ бұқаралық ақпарат құралдары мен интернетте жарияланған фактілер құрайды.

Қорғауға ұсынылған тұжырымдар:

1. Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау - бұл еңбек туралы заңнаманың сақталуын қамтамасыз етуге және азаматтардың бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіруге бағытталған шаралар кешені.

2. Жеке еңбек дауы – еңбек қатынастары тараптарының бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіру, оның ішінде жеке еңбек жағдайларын белгілеу немесе өзгерту туралы талап қою бастамасы бойынша еңбек заңнамасын, ұжымдық шарт және келісім нормаларын қолдануға қатысты жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы реттелмеген келіспеушіліктер.

Ұжымдық еңбек дауы - еңбек жағдайларын белгілеу, ұжымдық шарттар мен келісімдерді жасасу, оларды өзгерту және еңбекке ақы төлеуді қоса алғанда, жұмыскерлердің сайланбалы өкілді органының пікірін ескеруден бас тарту мәселелеріне байланысты жұмыскерлер ұжымы (ұжымдары) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер бірлестігі) арасындағы реттелмеген келіспеушіліктер.

3. Қызметтік даулар - жұмыс берушінің өкілі мен мемлекеттік қызметкер, мемлекеттік қызметке орналасуға үміткерлердің, бұрын мемлекеттік қызмет

өткерген азаматтардың арасындағы бұзылған лауазымдық құқықтарын қалпына келтіруге байланысты туындайтын келіспеушіліктер.

4. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 159-бабының 1 тармағы келесідей редакцияда ұсынылады: «жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын ұйымдардың жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын - келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды».

5. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 160-бабының 1-тармақшасында бекітілгендей, осы баптың 2-тармақшасында «басқа еңбек даулары бойынша келісу комиссиясына және сотқа жүгіну мерзімдерінің сатыларын бөліп қарастыру» ұсынылады.

6. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 159-бабының 1 тармағына сәйкес сотқа дейін еңбек дауларын реттеу тәртібі негізінде келісу комиссиясының шешімін бұйрық өндірісімен атқару мүмкіндігін қарастыру қажет деп саналады. Бұйрық өндірісін атқару келісу комиссиясы шешімінің маңызын арттырады.

7. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында өтемақының нақты мөлшерлемесі көзделмеген. Жұмыс берушінің өтемақы төлеу міндетін Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 131-бабының 1-тармағында 4-тармақшамен толықтыру ұсынылады : «Жұмыскер зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін жұмыс берушінің өз бастамасымен еңбек шарты бұзылған кезде бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізіледі».

Диссертациялық зерттеудің теориялық және тәжірибелік маңыздылығы. Диссертациялық зерттеу нәтижелерінің теориялық және тәжірибелік маңыздылығы зерттеу барысында алынған ұсыныстар азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау бөлігінде сот жүйесін жетілдіру ісінде практикалық қызығушылық тудыруымен анықталады

Диссертациялық зерттеудің тәжірибелік маңыздылығы жұмыста ұсынылған ұсыныстар мен тұжырымдар :

• қол жеткізген теориялық ережелер еңбек құқығы ғылымының және заң шығару қызметінің дамуында;

• азаматтардың еңбек құқықтарына қатысты сот тәжірибесінде;

• еңбек заңнамасын жетілдіруге байланысты заң шығармашылық процестерде;

• Қазақстан Республикасы мемлекеттік органдарының, сот органдарының тәжірибелік қызметінде;

• жоғары оқу орындарында заң мамандықтары бойынша академиялық процестерінде; еңбек құқығы курстарын, оқу құралдарын әзірлеуде қолданылуы мүмкін.

Диссертациялық зерттеудің апробациядан өтуі. Диссертацияның негізгі ережелері мен ғылыми-теориялық конференцияларда талқыланып, ғылыми зерттеудің нәтижелері ҚР БҒМ БҒССҚК ұсынған басылымдарда 3 мақала, халықаралық ғылыми конференцияларда 2 мақала, Scopus деректер базасында индекстелетін мерзімді басылымда 1 ғылыми мақала жарияланып, апробациялаудан өтті, олар:

1) С.К. Тасыбаева. Қазақстан Республикасындағы нарықтық қатынастар жағдайында жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғаудың кейбір құқықтық мәселелері // ISSN 2218-2098. Қазақстан Республикасы ІІМ Алматы Академиясының ғылыми еңбектері. – 2021. - №2 (96). –22-30 беттер.

2) С.К. Тасыбаева. «Current issues of resolving individual labor disputes» // ISSN 1563-0366, eISSN 2617-8362. https://bulletin-law.kaznu.kz. Заң сериясы. №2 (102). 2022 –80-86 р.

3) С.К. Тасыбаева., А.А. Амангелді. «Жеке еңбек дауларын қарастырудың тәртібі». Вестник Института Законодательства и правовой информации РК №1 (76)-2024. 130-141 бет.

Халықаралық конференциялар материалдарындағы жарияланымдары:

4) С.К. Тасыбаева., Р.Н. Тасыбаев. «Қазақстан Республикасында азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауды Конституциялық-құқықтық негіздері». Материалы международной научно-практической онлайн - конференции на тему: «Государственная независимость Республики Разахстан: истоки, современное состояние, вызовы», посвящѐнной 30-летию государственной независимости Республики Казахстан 11 ноября 2021 г. - С. 369- 377.

5) С.К. Тасыбаева., Р.Н. Тасыбаев. «Сотпен қорғау – азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың нысаны ретінде». Материалы международной научно-практической онлайн конференции на тему: «Наследие Д.А.Кунаева в развитии Республики Казахстан как демократического, правового, социального государства», посвященная 110- летию со дня рождения Динмухамеда Ахмедовича Кунаева, 11 февраля 2022 г. – С. 256-262.

Scopus мәліметтер базасына енгізілген халықаралық ғылыми журналдардағы жарияланымдар:

1) S. Tassybayeva., K. Adilova., Zh. Omirali., B. Ilyassova., K. Aitkhozhin. «Labor disputes in international practice: Examples from Poland, Germany, and the USA» P. 231-259. DOI: 10.52028/rbadr.v7.i13.ART12.KUN.

Диссертациялық зерттеудің құрылымы мен көлемі зерттеудің теориялық және практикалық аспектілерін зерттеуге мүмкіндік береді. Диссертация 239 бетте баяндалған, нормативтік сілтемелерден, анықтамалардан, қысқартулардан, кіріспеден, үш бөлімнен, қорытынды және 185 пайдаланылған әдебиеттер тізімінен тұрады.

1 АЗАМАТТАРДЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚҰҚЫҚТЫҚ ҚОРҒАУ

1.1 Еңбек құқықтарын қорғаудың мәні және қағидалары

Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2023 жылғы 1 қыркүйектегі «Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары» атты Қазақстан халқына Жолдауында елдің жаңа экономикалық саясатын жария етіп, «Жаңа экономикалық саясаттың қағидалары мен басымдықтарын нақты айқындаумен қатар, алдағы реформаларды сапалы әрі толық жүзеге асыру өте маңызды. Оның табысты болуы мемлекеттік қызметшілердің біліктілігіне, жауапкершілігіне және саяси ерік-жігеріне тікелей байланысты» деп [7], баға беріп, Президент жаңа экономикалық модельге көшуіміз қажет деп баса айтқан болатын. Жолдауға назар аударатын болсақ, мемлекет жаңа әлеуметтік-экономикалық құрылымға өтудің, келесі сатыға көтерілу кезеңін өткеруде, бұндай жағдайда қызметкерлер құқықтарының дұрыс қамтамасыз етілуі мен қорғалуы өте өзекті болып табылады.

Еңбек құқығының, негізінен, пайда болу себептері де әлеуметтік қатынастармен байланыстырылады. Алғашында осы құқық саласының міндеттері болып, бір жағынан, сәйкесінше шарттарды жасау кезінде тараптардың теңдігін және олардың мүдделерінің ескерілуін қамтамасыз ететін жалдамалы еңбекті қолданумен байланысты қатынастарды реттеу, екінші жағынан, экономикалық жағынан күштірек жұмыс берушіге қарағанда, экономикалық жағынан әлсіз қызметкерлерді қорғаудың қажеттілігі. Мемлекет өз тарапынан, әрбір адамға өзінің құқықтары мен бостандықтарының бұзылған уақытында, тіптен осы құқық бұзушылықтар ресми тұлғалармен жасалған сәтінде де мемлекеттік органдарға жүгіне отырып, оларды құқықтық қорғау құқығына кепілдік береді [8, 241].

Азаматтардың еңбек құқықтарын сақтау - кез келген мемлекеттің әділ және орнықты дамуының негізі. Қазақстан Республикасында соңғы жылдары азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауды күшейтуге бағытталған елеулі шаралар іске асырылды. Мемлекет Конституциямен және халықаралық шарттармен кепілдендірілген әділ еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөніндегі өз міндеттемелерін орындауды жалғастыруда. Бірқатар маңызды құжаттар қабылданды, атап айтсақ, «2024-2029 жылдарға арналған еңбек нарығын дамыту тұжырымдамасы», «2024-2030 жылдарға арналған Қауіпсіз еңбек тұжырымдамасы», сондай-ақ, Үкімет пен жұмыс берушілер мен кәсіподақтар бірлестіктері арасында 2024-2026 жылдарға арналған Бас келісімге қол қойылды. Негізгі жаңалықтардың бірі - Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі жанынан Мемлекеттік еңбек инспекциясы жөніндегі комитеттің құрылуы болды. Еңбек инспекциясын жергілікті атқарушы органдардан орталық органға беру еңбек заңнамасының сақталуына бақылауды күшейтуге мүмкіндік береді.

Қазақстанның қазіргі таңдағы жұмыс берушілері көп жағдайда өндіру нарығын кеңейту мен қамту бойынша кәсіпкерлердің бәсекелестік тартыстарының күшеюмен байланысты мәселелеріне көңіл бөледі, бұл

қызметкерлердің қорғалуында оны әлсіздендіретіндей көрініс табады. Жұмыс берушінің өз бизнесінің экономикалық көрсеткіштеріне баса назар аударуы және оның шығындарын минимизациялауға тырысуы бұл жұмыскерлердің мүдделерінің ескерілмеуіне, олардың құқықтарының шектелуіне себепші болады. Бұл шектеулер көп жағдайда жұмыскерлерге тиесілі әлеуметтік игіліктердің қысқартылуына, еңбекақының өзгеретін бөлігінде қысқаруына, жұмыс беруші тарапынан еңбек шартының заңсыз бұзуына, ҚР Еңбек заңнамасымен бекітілген жұмыс уақыты мен демалыс уақытының сақталмауы және т.б. Осының бәрі еңбек заңнамасын бұзу көрсеткіштерінің өсуіне өз ықпалын тигізеді, сәйкесінше, бұл еңбек құқықтары мен өзінің еңбек құқықтарын қорғауды қажетсінетін тұлғалар санының өсуіне әкеледі.

Тәжірибеде еңбек қатынастарындағы ең аз қорғалған тарап ол – жұмыскерлер тобы. Жалпылауға ұмтылмай, біз жұмыс берушілердің еңбек қатынастарында, соның ішінде құқықтық салада да әр түрлі көрінетіндігін мойындаймыз. Осы жұмыста біз осы қатынастардағы ең проблемалық жағдайларды қозғаймыз және сот атынан мемлекет азаматтардың құқықтарын қорғаудың кепілі болуы қажет. Қорғаныс деңгейі мен оның формалары әр түрлі елдерде әр түрлі болуы мүмкін.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаумен байланысты еңбек қатынастарындағы олардың жағдайын тікелей реттеумен және әсер етумен байланысты мәселелер әлі де нақты заңнамалық тұрғыда бекітілген жоқ. Оған дәлел ретінде, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің негізгі ұғымдары арасында, біздің көзқарасымыз бойынша, маңызды болып табылатын, «еңбек құқықтарын қорғау», «еңбек құқықтарын қорғау тәсілдері» сияқты түсініктемелері қарастырылмаған, бірақ еңбек құқығы ғылымында «еңбек құқықтарын қорғау» термині мен түсінігі бұрыннан бері қарастырылған.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың мақсаты — азаматтарға өзінің әлеуметтік жағдайын, яғни конституциялық құқықтарын, еркін түрде қолдана алатынындай жағдай жасау болып табылады. Осындай қорғаудың қажеттілігі Халықаралық еңбек ұйымының бірқатар конвенцияларында көрініс табуынан-ақ байқауға болады. Оларда аталып өткендей, жұмыскер еңбек қатынастарында ең нашар қорғалатын тарабы болып табылады, сол себепті де ол қоғам мен мемлекеттің жағынан жұмыс берушіден қорғалуы қажет. Сонымен қатар 2006 ж. 15 маусымындағы Халықаралық еңбек ұйымының еңбек құқықтық қатынастары туралы сипаттамасында жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғау ұлттық саясат деңгейіне көтерілген болатын, сәйкесінше, оны қатысушы- мемлекеттер жетілдіруі мен жүзеге асыруы тиіс делінген [9, 35].

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауды құқықтық реттеу тек ҚР ЕК нормаларымен ғана шектелмейді. Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау тетігін қалыптастыру қазіргі әлеуметтік-экономикалық көрініске сәйкес келуі керек, оларды қорғау тәсілдерінің тұжырымдамалық аспектісін (өзін-өзі қорғау, кәсіподақ және сот арқылы қорғау, мемлекеттік қадағалау және еңбек құқығы нормаларының сақталуын бақылау және т.б.) зерттеумен тығыз байланысты, олар арқылы бұзылған құқықтар қалпына келтіріледі.

ҚР еңбек заңнамасы азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауды жақсартуға, сондай-ақ салыстырмалы талдау жүргізу және еңбек шарты тараптарының құқықтарын қорғауды реттеудегі шетелдік тәжірибені зерделеу арқылы осы саладағы ғылыми білімдерді жүйелеу және кеңейтуге бағытталған міндеттерді шешудің жаңа тәсілдерін әзірлеуді қажет етеді.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау әдістерінің жүйесі келесідей болуы керек деп санаймыз, оның құрылымы қорғау процесінің оңтайлы қозғалысы шеңберінде жұмыскердің бір қорғау әдісінен екіншісіне үдемелі ауысуын көрсетеді: 1) өзін-өзі қорғау, 2) кәсіподақ қорғауы, 3) әлеуметтік әріптестік органдарының қорғауы, 4) еңбек заңнамасының және басқа да нормативтік құқықтық актілердің сақталуын мемлекеттік қадағалау және бақылау; 5) соттық қорғау, 6) халықаралық ұйымдардың қорғауы [10].

Азаматтардың еңбек құқықтарының қорғалу дәрежесін анықтамас бұрын, «еңбек құқықтарын қорғау» түсінігіне анықтама беру қажет. Әр түрлі құқық салаларымен қолданылатын құқықтарды, бостандықтар мен заңды мүдделерді «қорғау» түсінігін анықтау кезінде, оны түсіндірудің бәріне ортақ тәсілдердің қолданылмауы, аталған маңызды құқықтық категорияға қатысты ортақ тұжырымның болмауының өзі әртүрлі анықтама беруге негіз болады. Аталған құбылыстың қажеттілігіне тоқталмай-ақ, азаматтардың құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін қорғау түрлі мамандармен әр түрлі құқық салалары аясында ғана емес, бір саланың ішінде де бірдей қарастырылмайтындығын байқауға болады [11, 130].

Ұлттық құқықтың жекелеген салаларының нормативтік-құқықтық актілерінде «құқықты қорғау» термині жиі қолданылуда. Оған дәлел ретінде 1994 ж. 27 желтоқсанында қабылданған ҚР Азаматтық кодексінің 9 және 10-баптары азаматтық «құқықтарды қорғауға» арналған.

«Неке (ерлі-зайыптылық) және отбасы туралы» Қазақстан Республикасының 2011 ж. 26 желтоқсандағы № 518-IV Кодексінің 2-тарауы толықтай некелік-отбасылық (ерлі-зайыптылық) «құқықтарды қорғау» мен жүзеге асыруға байланысты мәселелерге арналған [12].

ҚР Азаматтық процестік кодексінің (бұдан әрі – ҚР АПК) 8-бабы азаматтық іс жүргізуге қатысатын тұлғаның құқықтарын, бостандықтарын және заңды мүдделерін соттық қорғауға бағытталады. Осылардың ішінде тек қана Қылмыстық процестік кодексінің 7-бабының 19-тармағында нақты құқықтарды қорғау мәселесіне көңіл бөлінген және келесідей түрде анықтама берілген: «қорғау – қылмыстық құқық бұзушылық жасады деп күдік келтірілген, айыпталған адамдардың құқықтары мен мүдделерін қамтамасыз ету, күдікті, айыптауды теріске шығару немесе жұмсарту, сондай-ақ қылмыстық қудалауға құқыққа сыйымсыз түрде ұшыраған адамдарды ақтау мақсатында қорғаушы тарап жүзеге асыратын процестік қызмет» [13]. Ал, ҚР ЕК 1-бабында еңбекті қорғау - құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастырушылық-техникалық, санитариялық-эпидемиологиялық, емдеу-профилактикалық, оңалту және өзге де іс-шаралар мен құралдарды қамтитын, еңбек қызметі процесінде жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету жүйесі деп танылады [14].

Т.А. Нестерова «еңбекті қорғау» — құқықтық жағдайлары өзгерген кезде жағымсыз салдарларды азайтуға және оларды жоюды, қатысушылардың табиғи құқықтарының бұзылуын және шектелуін тоқтату, ескерту, оларды анықтау жолымен құқықтық қатынастардың тұрақтылығын қамтамасыз ету бойынша арнайы құзыреттіліктерге ие арнаулы органдардың қызметтерінің қорытындысы; ал еңбек құқықтарын қорғау — құқықтың табиғи жағдайын сақтау мен кедергілерді жоюға, басқа біреудің ниеттерін бейнелеуге бағытталған, мемлекет күшімен қамтамасыз етілетін және құқық субъектісінің билігіндегі мүмкіндіктерді интеграциялаудың қорытындысы» деп анықтама береді. Ғалым жұмысшылардың «еңбек құқықтарын қорғау» мен «еңбекті қорғау» терминдерінің ажыратумен байланысты мәселеде тіптен басқаша ұстанымдарды ұстанады, біріншіден, олардың өзіндік сипатқа ие екенін негіздейді, екіншіден, аталған санаттардың анықтамаларын олардың «нәтижелері» жағынан қарастырады. Сондай-ақ, Т.А. Нестерова жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғау түсінігін аша отырып, еңбек құқықтарын қорғау құқықтық құбылыс ретінде көптеген өлшемдерге ие (мысалы, субъективті еңбек құқығының элементі ретінде, әмбебап құқықаралық құқықтық категория ретінде және т.б.) екендігін пайымдайды [15, 16].

Көптеген ғалымдар «еңбекті қорғау» мен «еңбек құқықтарын қорғау» түсініктерін синоним ретінде жиі қарастырса да, олардың кейбіреулері еңбек құқықтарын қорғауды еңбекті қорғаудан жеке қарастырып, тіптен бұл түсініктемелердің қажеттілігін жоққа шығарумен байланысты көзқарастар қалдырады. Бұған дәлел ретінде Т.Б. Шубинаның пікіріне назар аударуға болады, ол өз кезегінде «еңбекті қорғау» термині тіптен керек жоқ деген көзқарасты ұстанған, себебі аталған термин құқыққорғаушылық сипатты иеленбейтін жалпы құқықтық режимді орнатуды көздейді деп тұжырымдайды. Құқыққорғаушылық қатынастар «еңбекті қорғау» терминімен қамтылмайды, сол себепті аталған термин заңды мәнге ие болмайды және оны реттеушілік қатынастарды сипаттау үшін қолдану дұрыс емес деп есептеген [16, 17].

Оған қарама-қарсы пікірді отандық ғалым Е.Н. Нургалиева ұстанады, оның пайымдауынша, «еңбекті қорғау» адамдардың тұрақты және нәтижелі қызметін қамтамасыз ететін басты жағдайлардың бірі болып табылады. Жалдамалы еңбек, жұмыс берушінің басшылығында және оның экономикалық мүдделерін қамтамасыз етуге бағытталған, бөтен шаруашылықтың аясында жүзеге асырылатын жұмыскерлердің біріккен қызметі [17].

Жоғарыда аталғандар А.В. Яковлеваның ғылыми еңбектерінде еңбек құқықтарын қорғау сияқты ғылыми мәселені кешенді ұғынуға қажетті келесі аспектілер тұрғысынан ғана қарастырады :

1) еңбек құқығының қызметі;

2) құзыретті субъектілердің қызметтері;

3) еңбек құқығының жаңа кешенді институты [8, 242]. Осындай түрде қарастырған, біздің ойымызша, дұрыс.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауда біркелкілік пен заңды анықтамасының болмауы салдарынан бұл мәселеге қатысты құқықтық тәртіпті

қамтамасыз ету қиындыққа соғады. Сол себепті де еңбек құқығы субъектілері әрекеттерінің арасында байланысты орнату туралы мәселе әлі де өзекті болып отыр.

Осыған байланысты, біздің ойымызша, қазіргі таңдағы Қазақстанның дамуына сай келетін, азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау тәсілдері туралы нормаларды қамтитын заңнама қажет. Сонымен қатар мемлекетіміз жұмыскерлердің еңбек аясындағы өзіне тиесілі құқықтар мен экономикалық мүдделері үшін күресудің құқықтық мүмкіндіктерімен қамтамасыз ету қажет, яғни оларды қолданудың тиімділігіне кепілдік беретін және нақты реттейтін нормаларды дайындауға міндетті.

Адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарының теңдігін қамтамасыз ету талабы қазіргі демократиялық құқықтық мемлекеттердің маңызды құндылықтар жүйесінде ерекше орын алады. Азаматтардың еңбек қатынастарында теңдік қағидасын зерттеу әр түрлі жұмыскерлерді олардың еңбек және кәсіп саласындағы теңдігіне қатысты салыстыру жүргізілетін өлшемдерді талдауды талап етеді. 1948 жылғы 10 желтоқсандағы БҰҰ-ның Адам құқықтарының жалпыға бірдей Декларациясының 1-бабына сәйкес, барлық адамдар өздерінің қадір-қасиеті мен құқықтары бойынша еркін және тең болып туады. Осылайша, теңдік тұжырымдамасындағы бастапқы алғышарт-бұл әр адамның туғаннан бастап тең құқықтарға ие болуы. Еңбек құқығы Декларацияда жарияланған құқықтардың қатарына жататындықтан, әр адамның жұмыс істеуге тең құқығы бар.

Еңбек және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастар саласындағы қызметкерлердің құқықтары мен бостандықтарының теңдігін жариялау оларды тең еңбек құқық субъектісі деп тану туралы қорытындыға әкеледі – яғни барлық жеке тұлғалардың өздерінің еңбек қабілеттерін еркі бойынша қолдануға және еңбек заңнамасында көзделген құқықтар мен міндеттердің стандартты жиынтығына ие болуға бірдей мүмкіндігі бар.

Теңдік қағидасын түсіндіру және талқылау ХЕҰ-ның 1958 жылғы 25 маусымдағы Еңбек және жұмыспен саласындағы кемсітушілік туралы №111 конвенциясының ережелеріне сәйкес келеді. Конвенцияның 2-бабында ұлттық саясаттың мақсаты барлық кемсітушілікті жою мақсатында еңбек пен кәсіпке қатысты мүмкіндіктер мен қарым-қатынас теңдігінің ұлттық жағдайлары мен практикасымен үйлесімді әдістерін көтермелеу ретінде айқындалады. Қазақстанның еңбек құқығы еңбек саласындағы жұмыскер құқықтарының осы аз ғана тізбесіне ғана тоқтай алмайды. Орталықтандырылған реттеу тәртібімен жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын қорғау үшін қажетті және адамның лайықты өмір сүруін қамтамасыз ететін еңбекті қолданудың жалпы қағидаттары мен бірыңғай ең төменгі кепілдіктер мен стандарттарды белгілейді.

Еңбек құқығының негізгі қағидалары ҚР Конституциясының 24, 28 баптарында [18] және еңбек құқығы саласының нормативтік құқықтық актілерінде бекітілген. ҚР Конституциясына сәйкес азаматтың еңбек құқығының субъектісі ретіндегі құқықтық мәртебесі барлық азаматтар үшін бірдей деп танылады, тең болып саналады. Құқықтар мен міндеттердің заңды

жалпы және ерекше кепілдіктері келесідей: біріншіден, ҚР Конституциясымен кепілденген және теңдік бостандық қағидасын жүзеге асыруға мүмкіндік береді, екіншіден, заңдар еңбек құқығы субъектілерінің құқық бұзушылықтарының алдын-алады, үшіншіден, міндетті тұлғалардың әрекет ету мүмкіндіктеріменен шектерін белгілейді; төртіншіден, аталған құқықтарды бұзатын әрекеттерге шағымдануға мүмкіндік береді және бесіншіден, кінәлі тұлғалардың құқық бұзушылықтарының нәтижесінде келген материалдық зиянды өтеуді қамтамасыз етеді.

Еңбек құқығының жалпы (салааралық) қағидалары еңбек құқығы қатынастарын реттеуде маңызды роль атқарады. ҚР Конституциясының 24, 28 баптарында көрсетілген негізгі қағидалар аталған қағидалардың негізгі жалпылық сипатын көрсетеді. Негізгі қағидалардың қатарына: заңдылық қағидасы, еңбек ету бостандығы, кемсітуге жол бермеу,ең төменгі жалақының мөлшерінің қамтамасыз етілуі және т.б., қағидаларды атап көрсетуге болады. Басқаша айтқанда, Ата Заңымызда ҚР еңбек заңнамасының іргетасын, оның ішінде азаматтардың құқықтарын сотта қорғау заңды түрде айқындалады.

Еңбек құқығы саласындағы еңбек құқығы қағидалары толық түрде зерттелген. Алайда, қалыптасқан қағидаларды еңбек құқығының субъектілері – жұмыс беруші мен жұмыскердің құқықтары мен міндеттерімен байланыстыруға болмайды. Қағидалардың мазмұны кеңінен қарағанда еңбек құқығының пәні, әдістері және жүйесіменен байланыста болады, қалыптасқан негізгі қағидалар қоғамдық біртектес қатынастарды реттеуімен ерекшеленеді және еңбек құқығының барлық субъектілерін (жұмыскерлерді, жұмыс берушілерді, еңбек ұжымдарын және олардың өкілдік органдарын және т.б. субъектілерін) қамтиды.

Еңбек құқығының негізгі қағидаларының мәні мынада:

1) олар біріккен түрде еңбек құқығының барлық нормаларының басты мазмұнын көрсетеді, сол арқылы еңбек заңнамасының мәнін және оның экономикалық салалармен байланыстылығын анықтайды;

2) еңбек заңнамасының дамуына, жетілуіне бағыт береді және еңбек заңнамаларын пайдаланудағы кемшіліктер мен қайшылықтарды көрсетеді;

3) жекелеген еңбек қатынастарындағы нормаларды еңбек құқығының бірыңғай жүйесіне біріктіруге, оларды еңбек құқығы саласының институттары бойынша топтастыруға мүмкіндік береді.

Кейбір қағидаларды бөлек қарастыратын болсақ, мысалы, еңбек еркіндігі принципі өзінің қарапайымдылығына қарамастан, іс жүзінде үнемі сақтала бермейтінін көреміз. Мәселен, жұмыстан негізсіз босату еңбек еркіндігі қағидасының бұзылуыні соның дәлелі.

ҚР ЕК еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу туралы 6-бабының 4-тармағында еңбек саласында кемсітушілікке ұшыраған адамдардың сотқа шағымдануға құқығы бар делінген [14]. Жалпы аталған баптың нормаларында еңбек қатынастарында орын алатын кемсітушіліктің түрлі көріністері (он екі түрі) сипатталған. Яғни, еңбек дауының сипатына қарай сот органына тікелей жүгіну де, еңбек дауын сотқа дейін шешудің барлық сатыларынан өту қажеттілігі де қарастырылған.

Азаматтық құқық еңбек құқығының сабақтас саласы болып табылады. Еңбек дағдыларын еңбекті реттейтін азаматтық шарттар негізінде пайдалануға болады: мердігерлік шарттар, тапсырмалар, ақылы негізде қызметтер көрсету, мүлікті сенімгерлік басқару, авторлық құқық және т.б. Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы мәселені шешу тұрғысынан еңбек және азаматтық құқық арасындағы айырмашылық түбегейлі маңызды.

Еңбек қатынастары белгілі бір тапсырманы орындаумен шектелмейді және үздіксіз сипатта болады. Азаматтық құқықтың пәні – еңбектің соңғы нәтижесіне байланысты туындайтын мүліктік қатынастар. Азаматтық-құқықтық шартта көрсетілген нәтижеге қол жеткізген кезде қатынастар да тоқтатылады. Азаматтық-құқықтық шарт негізінде туындайтын қатынастар бір тараптың екінші тарапқа бағынуына әкелмейді. Ал еңбек шартын жасасу еңбек қызметі процесінде жұмыс берушінің қызметкерге қатысты өкілеттік қатынастарының туындауын білдіреді.

Жоғарыда аталған критерийлер даулар туындаған кезде заңдық маңызы бар мән-жайлар ретінде әрекет етеді. Бұл еңбек құқығының пәнін азаматтық құқық пәнінен ажыратуға мүмкіндік береді. Еңбек бөлігінде құқықтың екі саласының да байланысын ескере отырып, еңбек саласында толық немесе ішінара көрініс табатын азаматтық заңнама принциптерін де ескеру қажет.

Ең алдымен, бұл меншікке қол сұқпаушылық, шарттың еркіндігі, біреудің жеке істерге еріксіз араласуына жол бермеу, азаматтық құқықтарды кедергісіз жүзеге асыру, бұзылған құқықтарды қалпына келтіруді, оларды сот арқылы қорғауды қамтамасыз ету қағидаты [19]. Меншікке қол сұқпаушылық қағидаты азаматтық және кәсіпкерлік құқықты біріктіреді (ҚР Кәсіпкерлік кодексі, 3-бап), сондай-ақ тараптардың материалдық жауапкершілігі туралы даулар бөлігінде еңбек құқығында маңызды болып табылады [20].

Зерттеуіміз азаматтардың еңбек құқықтарын сот арқылы қорғауға бағытталғандықтан, Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексі сияқты нормативтік құқықтық актінің бірінші кезектегі маңызы бар. Айта кету керек, еңбек дауларының көпшілігі азаматтық-құқықтық сипатта, тиісінше жұмысшылардың құқықтарын сотта қорғау тікелей ҚР АПК қағидаттарына негізделген.

Азаматтық сот ісін жүргізу қағидаттары ҚР АПК 5-22-баптарында баяндалған. Заңдылық қағидаты құқықтың барлық салаларында дерлік негізгі қағида болып табылатындықтан, ең алдымен, республика конституциясын сақтаудың маңыздылығы мен қажеттілігін көрсетеді. Бұл принцип сондай-ақ нормативтік құқықтық актілердің бағыныштылығына, заңды ұқсастық бойынша қолдануға жол беруге, әділдік пен парасаттылық критерийлерінің маңыздылығына негізделген [21].

ҚР АПК-нің 8-бабына ерекше назар аудару қажет, ол бір жағы адамның құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін, оның ішінде еңбек құқықтарын сотта қорғауға кепілдік береді. Екінші жағынан, бұл бап белгілі бір санаттағы істер үшін дауды шешудің сотқа дейінгі тәртібін қарастырады. Бұл ретте сотқа жүгіну осы тәртіп сақталғаннан кейін жасалуы мүмкін.

Диссертациялық зерттеудің бір тарауы еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі туралы дауларды қарауға арналғандықтан, біз, ең алдымен, Конституцияда бекітілген, одан кейін азаматтық заңнамада, сондай-ақ азаматтық процестік заңнамада бекітілген мүлікке қол сұғылмаушылық қағидасына назар аудартын боламыз.

ҚР Конституция мен ҚР АПК-нің 12-бабында бекітілген судьялардың тәуелсіздігінің кепілдігі де еңбек даулары бойынша шешімдердің заңдылығын қамтамасыз етудің маңызды факторы болып табылады, өйткені бұл әділеттілікті қамтамасыз етумен тікелей байланысты.

Тараптардың теңдігі принципі азаматтық-құқықтық қатынастардың негізі болып табылады. Керісінше, еңбек саласы стратегиялық іскерлік міндеттерді шешу үшін әбден орынды және қажетті бағыныштылық қатынастарымен сипатталады.

Сот ісін жүргізу тілі сотқа талап қою берілген тілге байланысты сот ұйғарымымен белгіленеді. Сол азаматтық іс бойынша іс жүргізу сот ісін жүргізудің бастапқы белгіленген тілінде жүргізіледі. Сондай-ақ істі сот талқылауына дайындау сатысында екі тараптың жазбаша өтініші бойынша сот ұйғарым шығару арқылы сот ісін жүргізу тілін өзгертуге құқылы. Аудармашы қызметін тегін көрсету де азаматтардың конституциялық құқықтарын қамтамасыз етуге септігін тигізеді.

Тұтастай алғанда, Қазақстанның азаматтық сот ісін жүргізуі тараптардың бәсекелестігі мен тең құқықтылығы қағидаттарына негізделеді, еңбек қатынастарының өзінде өкілеттіктер лауазымдық нұсқаулықтармен шектеледі, бірақ басқа салаға, атап айтқанда сот ісін жүргізу саласына ауысқанда теңдік қағидасы күшіне енеді. Соттың объективтілігі процеске қатысушылардың осындай тең құқықтылығын қамтамасыз етеді.

Теңдікті қамтамасыз етудің тағы бір құралы заңды дәлелдеу базасы болып табылады. Ішкі сенім бойынша дәлелдемелерді бағалау қағидаты да осы рөлді атқарады.

Сот талқылауының ашықтығы принципі еңбек дауының объективті қаралуына да ықпал етеді. Ал егер соттың рұқсатымен БАҚ өкілдерін қабылдау мүмкін болса, бұл тек объективтілікке ғана емес, жалпы азаматтардың белгілі бір еңбек құқықтарын қамтамасыз ететін прецеденттің қалыптасуына да ықпал етеді.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауға бағытталған тағы бір кепілдігі - бұл сот актілерінің міндеттілігі қағидаты. Заңды күшіне енген сот актілері, сондай-ақ соттар мен судьялардың сот төрелігін іске асыру кезіндегі өкімдері, талаптары, тапсырмалары, шақырулары, сұрау салулары және басқа да өтініштері барлық мемлекеттік органдар, жергілікті өзін-өзі басқару органдары үшін ғана емес, заңды тұлғалар, лауазымды тұлғалар, азаматтар үшін де міндетті және елдің барлық аумағында орындалуға тиіс. Сонымен қатар, аталған бап сот актілерін орындамағаны үшін құқықтық жауапкершілікті көздейді. Сот актілеріне шағымдану құқығы азаматтардың еңбек құқықтарының қосымша кепілдігі болып табылады.

Еңбек құқығы Қазақстанның қылмыстық заңнамасымен де қорғалады. Бұл жұмыскермен еңбек шартын заңсыз бұзу немесе сот шешімін орындамау және жұмысына қалпына келтіру, сондай-ақ азаматтың құқықтары мен заңды мүдделеріне елеулі зиян келтіруге әкеп соққан Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын өзге де бұзушылықтар [22].

Әйелмен оның жүктілігі себебі бойынша еңбек шартын жасасудан негізсіз бас тарту немесе онымен еңбек шартын негізсіз тоқтату немесе үш жасқа дейінгі балалары бар әйелмен осы себептер бойынша еңбек шартын жасасудан негізсіз бас тарту немесе онымен еңбек шартын негізсіз тоқтату, сол сияқты мүгедектігі бар адаммен оның мүгедектігі себебі бойынша не кәмелетке толмаған адаммен оның кәмелетке толмағандығы себебі бойынша еңбек шартын жасасудан негізсіз бас тарту немесе еңбек шартын негізсіз тоқтату да қылмыстық қудалауға жатады.

ҚР ЕК 152-бабының 3-тармағы ақшаны өзге мақсаттарға пайдалануына байланысты жалақының толық көлемде және белгіленген мерзімде төленуін бірнеше рет кідіртуі үшін қылмыстық жазаны көздейді [21]. Сондай-ақ кәмелетке толмағандарды жекелеген еңбек түрлеріне тарту, оның ішінде жауаптылықты ауырлататын мән-жайлар қылмыстық құқық бұзушылық болып табылады.

Еңбек саласында қылмыстық құқық бұзушылықтар болса, сәйкесінше Қазақстан Республикасының қылмыстық іс жүргізу заңнамасының қағидалары қолданылады. Бұл ретте қылмыстық құқықтың ұқсастық бойынша қылмыстық заңды қолдануға жол бермеу сияқты ерекшелігін де ұмытпау керек.

Бір жағынан, ҚР ҚПК 10-бабы заңдылық сияқты сот ісін жүргізу қағидатын бекіткен кезде, ең алдымен, ҚР Конституциясына сілтеме жасайды. Сонымен қатар, қылмыстық-құқықтық тәжірибеде тек формальды дереккөз қолданылады.

Кінәсіздік презумпциясы ҚР Конституциясында да, ҚР ҚПК-де де бекітілген. Кінәсіздік презумпциясы принципі әлі де түсіндіруге жатады, себебі бұл принциптің екі жақты қолданылуын білдіреді. Сонымен қатар, ол жеке адамның құқықтарын қорғауды қамтамасыз ететін және негізсіз айыптауларды болдырмайтын қылмыстық сот ісін жүргізудің маңызды құқықтық ережелерінің бірі болып табылады. Сәйкесінше, бұл қағидатты азаматтардың еңбек құқықтарын сотта қорғау кезінде де қолдану туралы айтып отырмыз.

В.М. Абдрашитов заңға құқықтық презумпцияларды енгізу мен қолданудың мынадай себептерін ұсынады:

- презумпциялар тараптарды іс бойынша дәлелдемелер ұсынудан босата отырып, іс жүргізуді жеделдете алады;

- процессуалдық олқылықтарды еңсеру үшін презумпциялар қажет;

- кейбір санаттағы істер бойынша заңды құзыретті дәлелдемелерді ұсынуда қиындықтар туындайды;

- кейде бір тараптың дәлелдемелерге қол жеткізудің нақты құралдары немесе фактілер туралы нақты білімі болады (мысалы, кейбір мемлекеттік органдар);

- кейбір презумпциялар қоғам үшін қолайлы, өзіндік әлеуметтік-құқықтық реттеуші ретінде әрекет етеді және құқықтық реттеудің ерекше әдістері ретінде құқықтық табиғаты бойынша күрделі жағдайлар туындаған кезде елеулі көмегін тигізеді;

- көптеген презумпциялар алдыңғы екі немесе одан да көп болжамдармен расталады [23, 49].

Осы саладағы салалық зерттеулер сот ісін жүргізудің бұл принципін түсіндіруге айтарлықтай үлес қосты. 1948 жылғы Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы кінәсіздік презумпциясын былай түсіндіреді: «Қылмыс жасады деп айыпталған әрбір адам өзін қорғауға қажетті барлық кепілдіктерге ие болған ашық сот талқылауында кінәсі заң бойынша дәлелденгенге дейін кінәсіз деп есептелуге құқылы» [24, 182].

1966 жылғы 16 желтоқсандағы Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пактіде принциптің мынадай түсіндірмесі берілген: «қылмыстық құқық бұзушылық жасады деп айыпталған әрбір адам кінәсі заң бойынша дәлелденгенге дейін кінәсіз деп саналуға құқылы» [25, 32].

Салыстыру үшін Германия заңнамасын қарастырсақ болады. Германия заңнамасы «қылмыстық жауапкершілік», «қылмыстық жауапкершіліктен босату» сияқты проблемалармен таныс емес.

Бұл ретте мұндай құқықтық институттардың болмауы қылмыстық істі сотқа дейінгі сатыда тоқтату үшін қылмыстық іс жүргізуде негіз болып табылатын «жәбірленушіге өтемақы төлеу» сияқты санаттардың құқықтық табиғатына ешқандай әсер етпейді немесе нұқсан келтірмейді.

Сонымен қатар, қылмыстық жауаптылықтан босату сияқты институттың болмауы мақсаттылық уәждеріне, атап айтқанда жәбірленушімен татуласқан жағдайда қылмыстық істі тоқтатудың (айыптаудың) бірқатар негіздерінің кінәсіздік презумпциясына сәйкестігі туралы шешімді қиындатпайды [26, 81].

АҚШ-тың қылмыстық процесіне келсек, адам құқықтары туралы негізгі ағылшын-американ құқықтық актілерінде кінәсіздік презумпциясы туралы айтылмау қандай да бір техникалық кездейсоқтық болып табыла ма, немесе әңгіме кінәсіздік презумпциясы мен ағылшын-американ қылмыстық процесінің бәсекелестік құрылымының теориялық үйлеспеушілігі туралы болып отыр ма деген мәселені қарастыру қажет [27, 329]. Мысалы, сотталушыны бір қылмыс үшін қайта қудалаудан қорғайтын Конституциялық механизм іске қосылмайды, өйткені қудалауды әртүрлі юрисдикциялардағы соттар жүргізеді. Сондай-ақ әрбір штаттың және федералдық үкіметтің өз қылмыстық іс жүргізу нормалары бар.

Егер сотталушы кінәсін мойындамаса, судья сотталушыны сот талқылауына дейін босату туралы шешім қабылдауы керек, ал егер болса, ақшалай кепілдік немесе басқа шарттарды қолдану керек. Дәстүрлі түрде американдық соттар сотталушы қашу қаупі болмаған жағдайда босатылуы тиіс деп есептейді. Сот сотталушы қоғам үшін елеулі қатер төндіреді және оны босату шарттарының ешқандай үйлесімі қоғамдық қауіпсіздікке жеткілікті дәрежеде кепілдік бере алмайды деп санайтын жағдайларда сотқа дейін кепілдіксіз күзетпен ұстауға рұқсат етіледі.

Кейбір жағдайларда адам «кінәсіз деп есептеледі» немесе «кінәсіз деп болжанады», басқаларында - «кінәсіз деп есептелмейді», өзге жағдайларда - «кінәсіз деп есептелуге құқығы бар». Сондай-ақ кейбір жағдайларда айыпталушы керісінше дәлелденгенге дейін, басқаларында - сот айыптау үкімін шығарғанға дейін, үкім заңды күшіне енгенге дейін және т.б. кінәсіз деп есептеледі.

В.М. Абдрашитовтың пікірінше, кінәсіздік презумпциясының формуласы әрбір тұлғаны, яғни кез келген заңды, оның ішінде қылмыстық немесе әкімшілік жауапкершілікке тартылатын әрбір азаматты, яғни кінәсіздігі күмән туғызатын кез-келген тұлғаны қамтуы орынды.

Елімізде бұл мәселе толық шешілген жоқ. Біз сөзсіз құзырлы мемлекеттік органдар туралы айтып отырмыз, алайда олар қатаң түрде заң шеңберінде әрекет етеді. Тиісінше, қағидатты тұжырымдау да осы бөлікте тиісті нығайтылуға, яғни адамды заң бойынша кінәсіз деп тануға тиіс.

Медиация азаматтық, отбасылық, әкімшілік және еңбек сипаттағы құқықтық қатынастарды реттеудің жеке құралы болып табылады. Үшінші тұлғалардың мүдделеріне, қылмыстық істердің жекелеген түрлеріне қатысты құқық қорғау органдарында медиация айтарлықтай шектелген [28].

Рәсімнің мәні медиатордың тараптарға келіссөздер жүргізуге байланысты белгілі бір көмек көрсетуінде, арнайы білімді, белгілі бір әдістемені, кәсіби тәжірибе мен психологиялық тәсілдерді пайдалану арқылы ымыраға қол жеткізуге ықпал етуінде болып табылады [29, 70].

Медиативтік келісімді бекіту тетігі уағдаластықтарды нотариалды куәландыру болып табылады. Мысалы, С.К. Загайнова нотариустарға медиативтік келісімге атқарушы күш беру құқығын беру арқылы мәселені шешуге негізді деп санайды. Бір жағынан, мұндай шешім медиацияны жүргізудің еріктілігі мен адалдығы қағидаттарына сәйкес келмесе, екінші жағынан, нотариаттық куәландыру тараптардың шынайы адалдық ниетін білдіреді.

А.З. Зенкевичтің пікірінше, медиацияны қолдану азаматтардың бостандығының кеңеюіне және сот төрелігіне қолжетімділігін жеңілдетуге әкеледі. Сонымен қатар, мұндай тәжірибе әлеуметтік қарым-қатынас пен диалог мәдениетінің тиімділігін арттырады, әлеуметтік қайшылықтарды өзара тиімді келісімдер арқылы шешуге ықпал етеді және қоғамдық қатынастарды тұрақтандырады, жанжал көздерін жояды. Табысты медиация тараптар арасындағы қарым-қатынасты тұрақты қалпына келтіріп, болашақта олардың бейбіт ынтымақтастығын қамтамасыз ете алады [30].

Медиацияның еріктілігі, тараптардың теңдігі, медиатордың тәуелсіздігі мен бейтараптығы, медиация рәсіміне араласуға жол бермеу, құпиялылық сияқты принциптері де еңбек қатынастарына қатысушылардың құқықтарын қорғауға бағытталған.

Еріктілік принципі медиацияға келісім беруде немесе бас тартуда көрініс табады, тиісінше медиация келісіміне қол қоюға, оның мазмұнына да қолданылады. Тараптардың теңдігі принципі медиаторды, медиация тәртібін, олардың ұстанымын тең таңдау арқылы жүзеге асырылады, бірақ бұл теңдік

тараптардың міндеттеріне де қатысты. Әкімшілік органдардың, басқа заңды тұлғалардың, лауазымды және жеке тұлғалардың қатысуына жол бермеу медиация рәсіміне араласуға жол бермеу қағидасын іске асыруды қамтамасыз етеді. Құпиялылық қағидасы басқалармен қатар медиаторды куәгер ретінде тартуға тыйым салуды қамтиды.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау үшін де әлеуметтік әріптестік қағидасы енгізілген. Бұл еңбек қатынастарын реттеу мәселелері бойынша олардың мүдделерін үйлестіруді қамтамасыз етуге бағытталған қызметкерлер, жұмыс берушілер және мемлекеттік органдар арасындағы қатынастар жүйесі. Бұл қағидаттың қолдану аясына еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастар, сондай-ақ тең құқылы ынтымақтастыққа негізделген әлеуметтік-экономикалық қатынастар жатады. Заң кәсіптік одақтарға халықаралық кәсіподақ бірлестіктеріне кіру құқығын береді және бұл құқық кейбір ерекше қиын жағдайларда азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауда маңызды құрал болып табылады [31].

Қазіргі жағдайда кәсіподақтарды қорғау объектілерінің ауқымы және олардың мүдделері аясы кеңейді. Бұл зерттеушілерге кәсіподақтарға, олардың табиғаты мен мәніне және азаматтық қоғамдағы рөліне жаңа көзқараспен қарауға негіз береді. Бүгінде кәсіподақтар жалдамалы жұмысшылардың экономикалық мүддесін ғана емес, бүкіл халықтың қоғамдық мүддесін де қорғап отыр.

Демек, кәсіподақтар қазірдің өзінде өз мүшелерінің корпоративтік мүдделерімен емес, кең азаматтық қажеттіліктермен басқара бастады, соның нәтижесінде олардың қызмет аясы сәйкесінше өзгереді. Жоғарыда айтылғандардың барлығы ТМД кеңістігіндегі кәсіподақтарға бірдей қатысты.

Кәсіподақ үш негізге тұруы тиіс – free trade unions, яғни :

- Мемлекеттен тыс;
- Жұмыс берушілерден тыс;
- Саяси партиялардан тыс.

Посткеңестік кеңістіктегі кәсіподақтар туралы сөз болғанда, ТМД аумағында көбінесе ескі индустриялық типтегі кәсіподақтар, индустриялық қоғамның кәсіподақтары жұмыс істейтінін естен шығармау керек.

Белгілі бір дәрежеде кәсіподақтар мен жұмысшылар үшін посткеңестік білім беру жүйесінің күшті әлеуметтік құрамдас бөлігі айтарлықтай артықшылық болып табылады. Мұғалімдерге, студенттерге арналған баспана, қоғамдық тамақтандыру, пансионаттар мен демалыс үйлері, студенттік лагерьлер мен сауықтыру орталықтары, санаторий-курорттық жолдамалар, бүкіл әлеуметтік инфрақұрылым – үлкен әлеуметтік жетістік.

Кәсіподақтардың ұйымдасқан мүдделер/қысым топтары, жаңа еуропалық демократиялық үлгідегі кәсіподақтар ретіндегі қоғамдық дамудың қазіргі кезеңіндегі басты міндеті – еңбек идеологиясын, әділеттілік идеологиясын, ынтымақ идеологиясын, жалдамалы жұмысшының қадір-қасиеті идеологиясын әркімге жеткізу. Яғни, адамдар өз құқықтары үшін өздерінен басқа ешкім күреспейтінін түсінуі керек. Ал енді – бұл кәсіподақтардың басты миссиясы – адамдардың санасын өзгерту, олардың құқықтарын қорғау қажет екенін түсіну.

Бұл барлық демократиялық елдердің ұстанған жолы. Басқаша айтқанда, кәсіподақтар бәсекелестікті, демек, толыққанды көлденең байланыстарды қамтамасыз етеді. Мұндай қоғамда өшпенділік, қорқыныш, күдік пен ашу-ыза азайып, соның нәтижесінде қарама-қарсы мүдделерді тезірек және толық қамтамасыз ету мүмкіндігі артады.

Бүгінде саяси өмірде де, экономикалық, әлеуметтік, рухани-мәдени бағдарламаларды жүзеге асыруда да кәсіподақтар назардан тыс қалмайды [32].

Сонымен қатар, кәсіподақтар еңбек дауларын шешуде және азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауда таптырмас құрал болып табылады. Кәсіподақтардың, бірлестіктердің дамыған жүйесінде соттардың атқаратын жұмыстары айтарлықтай жеңілдей бастады. Жоғарғы Сот судьясы У.А. Сүлейменова «Сындарлы кері байланыс – кемелдікке ұмтылу» атты мақаласында «...Республиканың екі мың судьясы алты мың қаулы мен үкім шығарады. Бір судья – күн сайын үш шешім мен үкім шығарады..» деп жазған [33].

Төрелік іс жүргізу қағидаттары 2016 жылғы 8 сәуірдегі ҚР «Төрелік туралы» Заңының 5-бабында көзделген [34]. Төрелік талқылау мынадай қағидаттарды сақтай отырып жүзеге асырылады:

- тараптар еркінің дербестігі (тараптар өзара алдын ала келісім бойынша туындаған немесе туындауы мүмкін дау бойынша төрелік талқылауды жүзеге асырудың тәртібі мен шарттары мәселелерін дербес шешуге құқылы);
- заңдылық (төрешілер мен төреліктер өз шешімдерінде тараптардың келісімі бойынша қолданылатын құқық нормаларын басшылыққа алады);
- тәуелсіздік (төрешілер мен төреліктер өздеріне берілген дауларды шешу кезінде тәуелсіз болады және оларға қандай да бір ықпал етуді болдырмайтын жағдайларда шешім қабылдайды);
- жарыспалылығы және тең құқықтылығы (тараптар төрелік талқылауда өз ұстанымын, оны қорғаудың әдістері мен құралдарын дербес тәуелсіз таңдайды, сондай-ақ тең құқықтарды пайдаланады және тең міндеттерді көтереді);
- әділеттілік (төрешілер мен төреліктер өздеріне берілген дауларды шешу кезінде және төрелік талқылау тараптары белгіленген талаптарды, қоғамның имандылық қағидаттарын және іскерлік әдеп қағидаларын сақтай отырып, адал әрекет етуге тиіс);
- құпиялылық (төрешілер мен төрелік талқылауға қатысушылар төрелік талқылау барысында өздеріне белгілі болған мәліметтерді тараптардың немесе олардың құқықтық мирасқорларының келісімінсіз жария етуге құқылы емес және Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, төрелік талқылау барысында өздеріне белгілі болған мәліметтер туралы куәгерлер ретінде жауап алуға болмайды);
- төрелік келісімнің дербестігі (төрелік ескертпенің күшін жою, оны өзгерту немесе жарамсыз деп тану негізгі келісімді тоқтатуға, өзгертуге немесе оны жарамсыз деп тануға әкеп соқпайды. Тиісінше негізгі келісімнің күшін жою, өзгерту немесе жарамсыз деп тану төрелік ескертуді тоқтатуға, өзгертуге немесе жарамсыз деп тануға алып келмейді).

Көріп отырғанымыздай, заңның өзі төрелік іс жүргізу принциптеріне толық түсінік береді. «Төрелік туралы» Заңның 8-бабының 5-тармағында, жеке және (немесе) заңды тұлғалар арасындағы азаматтық-құқықтық қатынастардан туындайтын даулар тараптардың келісімі бойынша төреліктің қарауына берілуі мүмкін екендігі атап өтіледі. Әрі қарай сол бапта кейбір дауларды арбитражда қарау мүмкін емес жағдайлары келтірілген. Мұндай шектеулердің сипаты толық негізделген, не мемлекеттің қатысуы, не жеке мүліктік емес қатынастар мен басқа да негіздер қараудың нысанасы болып табылады.

Бұл ретте, Қазақстан Республикасында еңбек төрелігі жұмыс істейді. Оның анықтамасы ҚР ЕК 162-бабында де беріледі : еңбек төрелігі – ұжымдық еңбек дауының тараптары татуластыру комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген кезде еңбек дауын шешу үшін уәкілетті адамдарды тарта отырып құратын, уақытша жұмыс істейтін орган [14].

Еңбек төрелігі баламалы құрал ретінде соттардың қызметін жеңілдетуге де бағытталған, алайда бұл мәселені жақын қараған кезде еңбек дауларының төрелігі туралы мәселе туындайды. «Төрелік ету» терминін алғаш рет С.Н. Лебедев 1979 жылы «Коммерциялық арбитраж саласындағы халықаралық ынтымақтастық» атты еңбегінде атап өтеді [35].

Ғылыми қоғамдастыққа сондай-ақ субъективті және объективті төрешілік сияқты ұғымдар да белгілі. Атап айтқанда, дауды төреліктің қарауына беруге жол берілетіндігін ғана емес, оны нақты төрелік институтта қарау мүмкіндігін, сондай-ақ тараптардың барлық алдын ала рәсімдерді сақтауын зерделей отырып, даудың төрелігін зерттеумен төрешілердің нақты құрамы айналысады.

Белгілі бір кезеңге дейін ТМД-да кейбір даулар, соның ішінде еңбек даулары төрелік емес деген пікір кең тараған. Қазақстан Республикасында бұл белгілі факт, өйткені бұл норма Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне енгізілген. Танудың негізі еңбек дауларына қатысты халықаралық тәжірибе деп санауға болады. Қазіргі әлемдік төрелік тәжірибені басшылыққа ала отырып, төрелікті танудың өсуі салдарынан даулардың төрелік емес саласы едәуір тарылды. Еңбек дауларының кейбір түрлері, сондай-ақ банкроттыққа қатысты талаптар да төрелік деп танылады [36, 54].

Сондай-ақ, «Еңбек төрелігі туралы үлгілік ережені бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде 2015 жылғы 29 желтоқсанда № 12634 тіркелген Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1018 бұйрығы шығарылды [37]. Бұл құжат еңбек арбитражының міндеттері мен функцияларын, оны құру тәртібін, ұжымдық еңбек дауын қарау рәсімін анықтайды.

Еңбек құқықтарын қорғау қағидаттарын, оның ішінде әртүрлі елдердің шетелдік тәжірибесін қарастыра отырып, әрқашан осы саладағы халықаралық стандарттарды ұстанған жөн. Ең алдымен, бұл ХЕҰ-ның еңбек саласындағы негізгі қағидаттар мен құқықтар туралы декларациясы және Халықаралық еңбек ұйымының Бас конференциясы өзінің 86-сессиясында қабылдаған оны іске асыру тетігі, Женева, 1998 жылғы 18 маусым [38].

Бұл құжат жалпыға ортақ және тұрақты бейбітшілікті қамтамасыз ету үшін маңызды орынды алады. Елдердің және жалпы халықаралық қауымдастықтың

ауқымды және тұрақты дамуы үшін жағдай жасайтын экономикалық және әлеуметтік саясатты өзара нығайту идеясы ерекше құндылыққа ие. Әлеуметтік қажеттіліктерге назар аудара отырып, бұл халықаралық құжат жұмыссыздар мен еңбек мигранттарының халықтың ең осал санаты ретіндегі мәртебесін көрсетеді.

Іргелі құқықтарға қатысты халықаралық қағидаттар: ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығын біріктіру еркіндігі және пәрменді тану, мәжбүрлі немесе міндетті еңбектің барлық нысандарын жою, балалар еңбегіне пәрменді тыйым салу және еңбек пен кәсіп саласында кемсітушілікке жол бермеу. Еңбек даулары бойынша сот төрелігін жүзеге асыру кезінде, әсіресе қатысушы елдерге қатысты осы негізгі принциптерді ескеру қажет екені сөзсіз. Дау адам құқықтарын қозғайтын жерде қатысуға қарамастан халықаралық міндеттемелерді сақтаудың халықаралық тетігі іске қосылуда.

Халықаралық декларацияның 5-тармағына ерекше назар аудару керек, онда еңбек стандарттарын сауда протекционистік мақсаттарда қолдануға болмайды. Сонымен бірге, құжатта осы қағидаттарды іске асырудың қолданыстағы бақылау тетіктерін алмастырмайтын механизмін құру нақты көзделген.

Бұл ратификацияланбаған іргелі конвенцияларға және жаһандық баяндамаға қатысты жыл сайынғы шараларды қамтиды. Бірінші аспект барлық іргелі конвенцияларды ратификацияламаған мүше мемлекеттердің декларацияға сәйкес қабылдаған шараларын шолуды қамтиды. Бұл процедура жыл сайын декларацияда көрсетілген негізгі принциптер мен құқықтардың барлық төрт саласын қамтитын болады. Екінші аспект іргелі қағидаттар мен құқықтар санаттарының әрқайсысы үшін алдыңғы төрт жылдық кезеңдегі жалпы көріністің динамикасына қатысты және Ұйым ұсынатын көмектің тиімділігін бағалауға, сондай-ақ, басқалармен қатар, оларды іске асыру үшін қажетті ішкі және сыртқы ресурстарды жұмылдыруға бағытталған техникалық ынтымақтастық іс-шараларының жоспарлары түріндегі келесі кезеңге басымдықтарды айқындау үшін негіз болады.

Азаматтардың еңбек дауларын дұрыс қарау еңбек қатынастарында заңдылықты нығайтуға, еңбек тәртібін тәрбиелеуге ықпал етеді. Және бұл орайда соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы No 9 нормативтік қаулысы ерекше назар аударуға тұрарлық [39].

Осы қаулыға сәйкес, әркімнің өз құқықтары мен бостандықтарын қорғау құқығын, оның ішінде еңбек қатынастарына қатысушының мұндай құқығын конституциялық қамтамасыз ету бекітілген. Еңбек қатынастары мемлекеттік қызметте де орын алғандықтан, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін ғана емес, сонымен қатар бірқатар басқа да мамандандырылған заңнамалық актілерді, мысалы, мемлекеттік қызмет туралы актіні басшылыққа алу қажет. Егер нақты сала үшін мамандандырылған акт көзделмесе, онда тиісінше Еңбек кодексінің нормаларын басшылыққа алу керек.

Мамандандырылған заңнамалық актілерді қолдану арқылы еңбек дауларын қарау кезінде заңдылықты нығайтуда нормативтік құқықтық актілердің сатылық қағидаты ерекше рөл атқарады. Жағдайдың нашарлауы кезінде неғұрлым жоғары деңгейдегі актіні, яғни Еңбек кодексінің нормаларын басшылыққа алу керек. Бұл кодекстің өзінде де, «Құқықтық актілер туралы» 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 180-V ҚР Заңында да көрініс табады [40].

Жоғарыда көрсетілген қаулыда еңбек шарттарынан, жұмыс берушінің актілерінен, ұжымдық шарттардан туындайтын ҚР еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша жеке еңбек дауларын қарауға қатысатын келісу комиссияларының рөлі атап көрсетілген.

Жұмыскерлердің жекелеген санаттары, оның ішінде әскери қызметтегі, мемлекеттік қызметтегі, құқық қорғау органдарының қызметкерлері арасындағы дауларға қатысты келісім комиссиялары қарастырылмаған.

Әлеуметтік әріптестік, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша еңбек қатынастары келісу комиссияларын қараудың мәні болып табылады.

Дауды сотқа дейінгі реттеу тәртібінің міндетті сатысы жұмыскерлердің өтініш берген күні міндетті тіркеумен келісу комиссиясына жүгінуі болып табылатындығын түсіну маңызды. Келісім комиссиясының жұмысын нақтылау ұжымдық шартта немесе келісімде, тараптардың бірлесіп бекітілген ережесінде жазылуы тиіс. Тиісінше комиссия шешімімен келіспеген жағдайда тараптар осы мәселені сот тәртібімен шешуге құқылы.

Мұндай қарау рәсімі ҚР ЕК 160-бабы 1-тармақшамен бекітілді, оған сәйкес реттелмеген даулар бойынша жүгінген немесе оның шешімі орындалмаған кезде келісім комиссиясы шешімінің көшірмесін тапсыру туралы хабарламасы бар тапсырыс хатпен тапсырылған немесе пошта арқылы жіберілген күннен бастап екі ай мерзім белгіленген.

Сондай-ақ ҚР Жоғарғы Сотының осы қаулысына сәйкес нормативтік-құқықтық актілерді кешенді қолдану байқалады: ҚР Конституциясы (2-тармақ, 13-бап) және ҚР Еңбек кодексі (159-бап) [14]. Көрініп тұрғандай, республиканың іргелі де, салалық да құқықтық актілерінде құқықтарды, соның ішінде еңбек құқықтарын сотта қорғау құқығы сенімді түрде бекітілген. Көріп отырғанымыздай, құқықтарды, оның ішінде еңбек құқықтарын сот арқылы қорғау құқығы республиканың іргелі де, салалық құқықтық актілерінде де бекітілген.

Сонымен қатар, жеке еңбек дауларына қатысты келісім комиссиясына жүгінбей-ақ сотта қарау құқығы қарастырылған. Бұл жағдайда жұмысқа қайта қабылдау туралы даулар бойынша еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесі тапсырылған күннен бастап - үш ай және жұмыскер немесе жұмыс беруші басқа еңбек даулары бойынша өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс болған күннен бастап - бір жыл мерзімдер белгіленеді.

Егер жұмыскердің немесе жұмыс берушінің еңбек қатынастарының бар екендігін құжатпен растауға мүмкіндігі болмаса, онда еңбек дауын келісу комиссиясына бармай-ақ сот тәртібімен де шешуге болады. Бұл еңбек дауларын сот тәртібімен қарау кезінде заңдылықтың нығая түскенін тағы бір дәлелдейді.

ҚР Жоғарғы Сотының осы қаулысымен: өтініштің ескіру мерзімі тараптың арызы бойынша сот шешімі шыққанға дейін белгіленеді. Сотқа жүгіну мерзімі тек дәлелді себеппен ғана ұзартылуы мүмкін. ҚР Жоғарғы Сотының 2017 жылғы жоғарыда аталған Қаулысының 7-тармағы азаматтық-құқықтық қатынастарды еңбек қатынастарынан ажыратуды талап етеді.

Сайланбалы кәсіподақ органының құрамына кіретін және негізгі жұмысынан босатылмаған қызметкерлерге ерекше қорғау көрсетіледі. Схематикалық түрде бұл заңды кепілдікті келесідей көрсетуге болады :

Жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді қорытындысы → жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу және мұндай қызметкерді тәртіптік жауапкершілікке тарту туралы ұйғарым.

Дәл осы әрекеттер тізбегі заңды кепілдік береді. Тиісінше, мұндай дәлелді пікірдің болмауы сотқа жүгінуге және жұмысқа қалпына келтіру туралы талапты қанағаттандыруға негіз болып табылады.

ҚР Жоғарғы Сотының аталған қаулысында еңбек шарттары мерзімдерінің аражігін ажыратудың маңыздылығына назар аударылады.

Егер шарт белгілі бір мерзімге (кемінде бір жылға) жасалса да, жұмыскерді онымен еңбек қатынастарын тоқтату туралы соңғы жұмыс күнінен немесе ауысымнан кешіктірмей хабардар ету міндетті болып табылады. Тиісінше, бұл талапты орындамау сот ісін жүргізуге әкелуі мүмкін.

Сондай-ақ сот өзге де мән-жайларды, атап айтқанда жұмыс берушінің жұмыскердің уақытша еңбекке жарамсыздығы кезеңінде еңбек шартын тоқтату немесе бұзу құқығын шектеуді ескеретін болады. Бұл жағдайда, ҚР ЕК-нің 58-бабына сәйкес, еңбекке уақытша жарамсыздық кезеңінде жұмыстан шығаруға тыйым салынады, ол өз кезегінде денсаулық мәселелеріне байланысты еңбекке жарамсыздық ретінде де, жүктілік пен босану жағдайы ретінде де түсініледі.

Бұл ретте, ҚР ЕК 52-бабы ерекше назар аударуды қажет етеді, өйткені ол жұмыс берушіге еңбек шартын өз бастамасы бойынша бұзуға құқық береді. Баптың бірінші абзацында мұндай бастаманың 25 тармақшасы бар, бірақ қызметкердің уақытша еңбекке жарамсыздығы туралы сөз болғанда, еңбек шартын бұзу және бұзу да шектеледі [14].

Жүкті әйелдер (он екі және одан да көп апта жүктілік мерзімімен) ғана емес, үш жасқа дейін балалары бар қызметкерлер, сондай-ақ бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс алу құқығын пайдаланған асырап алушылар заңнаманың сақталмауына байланысты жағдайда сотқа жүгінуге алады. Еңбек шарты бала күтімі жөніндегі демалыс аяқталған күні тоқтатылуы мүмкін. Жұмыс берушінің жоғарыда аталған міндеттемелері уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру кезеңіне еңбек шарты жасалған қызметкерлер санатына қолданылмайды.

Жалпы, ҚР ЕК 52-бабында еңбек қатынастары тараптары міндетті түрде сақтауы тиіс бірқатар ережелер бар. Мысалы, келесі мәселелер маңызды рөл атқарады: еңбек қатынастарын бұзу бастамасы кімге тиесілі болды, жұмыстан шығаруға жазбаша келісім, сынақ мерзімінің нәтижелері, еңбек шартын бұзу туралы хабарламаның ерекшеліктері.

Бұл ережелерді сақтаудың маңыздылығы сот тәжірибесімен расталып, дәйектеледі. Мысал ретінде сот тәжірибесінен алынған мына **кейсті** келтіруге болады : Астана қаласы Алматы аудандық сотының 2019 жылғы 15 наурыздағы № -2/1527 шешімі. Аталған сот ісінің шеңберінде талап қоюшы А.-ның жауапкер «Өрт сөндіруші» АҚ-дан жұмысқа қайта алу және бос жүруге мәжбүр болған уақыты үшін 2 988 405 теңге көлемінде ақысын өндіріп алу туралы талаптары қаралды.

Бұл сот талқылауы еңбек заңнамасының барлық нормалары сақталса да, тараптардың бірі, жауапкер «Өрт сөндіруші» АҚ сот ісін жүргізуден құтылмайтындығымен ерекшеленеді. Алайда, сот шешімі жауапкердің пайдасына шығарылды, оның ҚР ЕК барлық талаптарын сақтауы, атап айтқанда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздерінің болуы және екінші тарапты уақтылы хабардар ету және хабардар ету, еңбек қатынастарында оның құқықтарын қорғау болып табылады [14].

Белгілі болғандай, талап қоюшы А. жұмыстан қысқартылуы туралы хабарды уақытылы алған, бұл ҚР ЕК 53-бабының 1-тармағында көзделген, яғни еңбек шартын бұзу кезінде еңбек шартын бұзу туралы жұмыскерді кемінде бір ай бұрын хабардар етуге міндетті. Талап қоюшы А. жаңа бекітілген құрылымды ұсынбау себебінен бұл шешіммен келіспейтінін жеткізеді, ал жауапкер тарапынан интернет-мессенджер бойынша мұндай ақпаратты уақтылы беру туралы дәлелдер келтірілген.

Осылайша, іс материалдарын талдау «... жұмыскерді жұмыстан шығару кезінде жауапкер тарапынан заң бұзушылыққа жол берілмегендігін және қолданыстағы заңнамаға сәйкес жүргізілгендігін» көрсетті. Тиісінше сот талап қоюшының талап-арыздарын қанағаттандырудан толық көлемде бас тартты [41].

Сот билігінің жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғайтындығын және сот шешімдерінің еңбек дауларын қарау кезінде заңдылықты нығайтуға ықпал ететіндігінің дәлелі ретінде сот тәжірибесінен алынған тағы бір **кейс,** Нұр-сұлтан қаласы Алмалы аудандық сотының 2020 жылғы 14 ақпандағы №2-212/2020 шешіміне тоқталсақ.

Аталған сот ісінің шеңберінде талап қоюшы азаматша А.-ның жауапкер «Ya-Khoi» ЖШС-не қатысты талап арызы қаралды. Еңбек дауының мәні жалақыны өндіріп алу болып табылады [41].

Сот уәждеу бөлімде ҚР АПК-мен (146, 243, 116-баптардың 5, 6-бөліктері) және ҚР ЕК-мен (4, 22, 23-баптар) қатар 1966 жылғы 16 желтоқсандағы экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактіге (7-бап) сілтеме жасайды.

Талап қоюшының уәждерінің негізділігі еңбек шартымен расталып, жауапкер тарапынан талап қоюшының алдында қарызының жоқтығын дәлелдейтін құжаттар сотқа ұсынылмағандықтан, бұл ретте талап арыз толық көлемде қанағаттандырылды.

Тарауды ***қорытындылай келе*** *айтарымыз, азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау мәселесі өзінің ауқымдылығымен ерекшеленетін және өзінің тұжырымдамалық негіздерінің ғылыми тұрғыда түсіндіру қажеттілігі*

бар, белгілі бір құқық нормаларының кең тобымен реттелінеді. Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау тетігі қазіргі таңдағы әлеуметтік-экономикалық дамуға сәйкес келуі тиіс, бұл, сәйкесінше, оларды қалпына келтірілуін жүзеге асыратын оның реттеу тәсілдерінің (өзін-өзі қорғау, кәсіптік одақтармен және соттық қорғау, еңбек заңнамасы саласындағы мемлекеттік бақылау мен қадағалау) тұжырымдамалық аспектілерін зерттеумен байланысты.

Жоғарыда аталғандардың негізінде, неліктен заң шығарушы билікпен ҚР ЕК қабылдаған кезде қазіргі таңда өзекті «еңбек құқықтарын қорғау» аспектісіне көңіл бөлінбеген, әлде Қазақстан Республикасында еңбек құқық қатынастарының субъектілері қорғауды қажет етпейді ме деген сұрақ туындайды. Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың құқықтық мәселелері сәйкесінше заңнамалық реттеуді біздің ойымызша, аталған олқылықтарды мүмкін азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау мәселесін қарастыратын келісімдерді, ұжымдық шарттарды немесе жұмыс берушінің локальді актілерін қабылдаумен толтыру қажет.

2015 жылы ҚР ЕК қайта қабылдаумен қатар еңбек заңнамасының реформасы жүзеге асырылған болатын, бірақ, тәжірибе көрсетіп отырғандай, әлі де ҚР ЕК азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаумен байланысты нормалармен толықтыру қажет. Ғылыми доктриналарға сүйене келе, азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау - бұл еңбек туралы заңнаманың сақталуын қамтамасыз етуге және азаматтардың бұзылған құқықтарын қалпына келтіруге бағытталған шаралар кешені деген қорытынды жасауға болады.

Қазақстан Республикасында азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың мәні азаматтық, қылмыстық және іс жүргізу құқығы салаларын қозғайтын, ең алдымен еңбек құқығы саласындағы қазақстандық заңнаманың нақты әзірленген қағидаттарына негізделген.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау мынадай қағидаттарға негізделеді :

- Мемлекет адамның оған тумысынан тиесілі иеліктен шығарылмайтын және тікелей әрекет ететін негізгі құқықтары мен бостандықтарын тануы;

- Азаматтардың еңбек құқықтары мен мүдделерін мемлекеттік қорғаудың кепілдігі;

- Азматтардың еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау мақсатында қызметі заңдылық пен құқықтық тәртіпті қамтамасыз етуге бағытталған мемлекет органдарының жұмыс істеуі;

- Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау - мемлекет органдарының міндеті;

- Азаматтардың еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау нысандары мен тәсілдерінің алуан түрлілігі. Азаматтардың еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау заңда тыйым салынбаған барлық тәсілдермен жүзеге асырылады.

Сот практикасының материалдары аталған қағидаттардың өміршеңдігін байқатады. Сондай-ақ, салыстырмалы талдау жалпы, халықаралық еңбек стандарттарына сәйкес келетін ҚР заңнамасы дамуының

прогрессивті сипатын көрсетеді, дегенмен, негұрлым нақты регламенттеу үшін әлі де мәселелер бар. Толық объективтілік үшін еңбек құқықтарын қорғау нысандарын толығырақ қарастыру қажет.

1.2 Еңбек құқықтарына қатысты заңнаманың қалыптасуы және дамуы : ұлттық және халықаралық аспектілері

Еңбек заңнамасының даму кезеңі 1917 жылғы Ресей Социалистік Федеративті Кеңес Республикасының (бұдан әрі - РКФСР) құрылуымен тұпатұс келеді. 1918 жылы РКФСР Бірінші конституциясы қабылданып, артынша сол жылдың 10 желтоқсанында КСРО-ның Еңбек туралы заңдар кодексі қабылданды. Кодекс қоғамда қанаушылық пен таптарға бөлінуді жойды және социалистік ұйымды құруға негізделді. Кодекстің кодификация актісі ретінде пайда болуына Франция тәжірибесі әсер еткен болуы мүмкін, онда еңбек заңнамасы алғаш рет кодификацияланған (бірінші Еңбек кодексін дайындау 1910 жылы жүргізілген). Ресей еңбек заңнамасын кодификациялаған елдердің алдыңғы қатарында болды [42, 65].

1918 жылғы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау кодексі әлеуметтік-саяси тұрғыдан алғанда бұл күрделі құжат болды және бұл кодексте еңбек жағдайларының нақты салаларында және еңбек қатынастарында олардың құқықтарын қорғауға қабілетті еңбекші бұқараның мүдделеріне жауап беретін нормалар қамтылған болатын. Кодексте орталық кәсіподақ ұйымдарының және «діләт халық комиссариатының тілектері ескерілді [43, 12]. Кодексте сәйкес еңбек ету құқығын жариялаған, жұмысшыға кем дегенде бір жыл жұмыс істегені үшін бір айлық демалыс беруді, еңбек инспекциясының жұмыскерлер өкілдерімен бірлесіп жұмыс істеу тәртібін реттейтін баптармен толықтырылды, сондай-ақ, үстеме жұмыстарды пайдалануға (оларды ерекше жағдайларда және кәсіподақтың келісімімен ғана пайдалануға жол берілген) тыйым салынды [44, 26]. Сондай-ақ, КСРО еңбек даулары тепе-тең татуластыру (жергілікті еңбек бөлімдеріне, кәсіподақ органдарына жүгіну тәртібімен) және әкімшілік сот арқылы қорғалды. Еңбек жағдайлары 1919 жылғы 14 қарашадағы қаулымен, 1919 жылғы 28 қарашадағы Қорғаныс Кеңесінің мемлекеттік мекемелер мен кәсіпорындарды милитаризациялау туралы жалпы ережесімен және 1920 жылғы 17 маусымдағы Тариф туралы жалпы ережемен реттеліп отырды [45, 124].

Екінші кезең ғылымда 1922 жылғы РКФСР Еңбек кодексімен байланысты болды, ол тек Ресейде ғана емес, бұрынғы КСРО-ның басқа республикаларында да еңбек құқығының дамуында үлкен рөл атқарды және еңбекті халықаралық-құқықтық реттеуге, Халықаралық еңбек ұйымының конвенциялары мен ұсынымдарына белгілі бір ықпал етті. Ол РКФСР-нің 1918 жылғы Еңбек кодексінен айырмашылығы, еңбек туралы нормаларды қоспағанда, барлық еңбек құқығы институттарын реттеуді қарастырды.

РКФСР Халық Комиссарлары Кеңесінің 1922 жылғы 9 қарашадағы БОАК қаулысымен 1922 жылғы 15 қарашадан бастап күшіне енген РКФСР еңбек

туралы заңдар кодексі қолданысқа енгізілді [46, 216]. Заңда еңбек дауларына қатысты іс жүргізу татуластыру-аралық сот және өндірістік және еңбек істері жөніндегі халық соты тәртібімен қаралды.

1922 жылғы Еңбек кодексі қабылданғанға дейін оның жобасын кезең-кезеңмен дайындау жүргізілді, оны жұмысшылар мен жұмыс берушілер өкілдері талқылады, мемлекеттік органдардың қызметкерлері де қатысты. А.Б. Иванов бұл заң актісін «Заң жобасын әр түрлі деңгейде осындай кезең-кезеңмен талқылау құрылымы жағынан да (еңбек заңнамасының институттарын білдіретін тараулар бойынша нормалардың бөлінуі, кодекс нормаларының басым бөлігінің сәйкестігі, ішкі және жалпы нормалардың логикалық жүйесі) де, мазмұны бойынша да (құқық қорғау органдарына қол жетімді баяндау стилі, кодекстің басым бөлігінің баптары) жоғары сапалы кодификацияланған актіні дайындады» деп сипаттайды [47, 19].

1922 жылғы РКФСР Еңбек кодексінде ішінара сақталған тағы бір ереже - еңбек қызметі. Адамдарды белгілі бір жағдайларда, атап айтқанда, табиғи апаттар кезінде, сондай-ақ аса маңызды мемлекеттік міндеттерді орындау үшін жұмыс күші жетіспегенде ғана орындауға шақыруға болады. К.М. Варшавскийдің пікірінше, «жалпыға бірдей еңбек қызметі принципі екінші жоспарға түсіп, шарттық еркіндік принципіне жол берді» [48, 50].

1922 жылғы кодекстің негізгі мәні «еңбек шарты» ұғымын анықтау болып табылады. Жалдаушының талабы бойынша жұмыстан босату негіздерінің тізбесі, сондай-ақ қызметкерді тек оның келісімімен ауыстыру мүмкіндігі белгіленді, жұмысшылардың құқықтары едәуір кеңейді, еңбек құқығының қорғаныс функциясы күшейтілді.

Айта кету керек, 1922 жылғы кодекстің ережелері міндетті сипатта болды, жұмысшылардың құқықтарын қорғау тетігін қалыптастырды, сонымен қатар олар кәсіпорындарда, мекемелерде және шаруашылықтарда қолданылды.

1922 жылғы кодексте алғаш рет еңбек шартына арналған жеке тарау енгізілді. Еңбек шарты еңбекке тарту және еңбек бостандығын көрсету нысаны болып табылады. Еңбек шартының түсінігі 1922 жылғы РКФСР Еңбек кодексінің 27-бабының 1-бөлігінде бекітілді, ол екі немесе одан да көп адамдар арасындағы келісім ретінде түсіндірілді, оған сәйкес бір тарап (қызметкер) екінші тарапқа (жұмыс берушіге) сыйақы үшін өзінің жұмыс күшін береді [44].

Еңбек шартының шарттары тараптардың келісімі болды, бұл оны еңбек қатынастарының құқықтық негізі ретінде анықтады.

1922 жылы қабылданған Кодекс РФ қолданыстағы Еңбек кодексінде көрініс тапқан еңбек шарттарының түрлері туралы ережені бекіткен 34-бапты қамтыды. Шарт жасасу мерзіміне байланысты оларға белгісіз мерзімге де, белгілі бір мерзімге де — бір жылға дейін және кез-келген жұмысты орындау уақытына дейін жасалған адамдар кірді, бұл мерзімді қатынастардың реттелгендігін көрсетеді.

1922 жылғы Кодекстің тағы бір жаңалығы жұмысшылардың белгілі бір категориясының, атап айтқанда әйелдер мен кәмелетке толмағандардың еңбек құқықтарын реттейтін нормаларды енгізу болды. РСФСР ЕҚО-да еңбек қатынастарын саралау негіздері алғаш рет пайда болды, оның критерийі

қызметкерлердің жынысы мен жасын анықтады. Сонымен, әйелдер мен кәмелетке толмағандардың еңбегіне арналған XIII тарау пайда болды. Кодексте жүкті әйелдерге, сондай-ақ емшек сүтімен емізетін әйелдерге және 8 жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, оларға қамқорлық жасайтын адамдар болмаған жағдайда, еңбек міндеттерін орындамауға рұқсат етілгені көрсетілген. Жүкті әйелдерге түнгі және қосымша жұмыс уақытына тыйым салынды, баланы тамақтандыру үшін үзілістер белгіленді. Жүктілік және босану бойынша жәрдемақы төленді [49, 845].

Алайда, әйелдерге түнгі уақытта жұмыс істеуге қажет болған салаларда ғана және Бүкілресейлік кәсіподақтардың орталық кеңесімен келіскен Еңбек халық комиссариатының рұқсатын алғаннан кейін ғана жол берілді.

Еңбек құқықтарында әйелдермен қатар он сегіз жасқа толмаған адамдар да қорғалады; олардың жұмысына ерекше қиын және денсаулыққа зиянды өндірістерде, жер астындағы жұмыстарда және түнгі уақытта тыйым салынды [44].

Осылайша, еңбек құқығы саласын қалыптастыру кезінде заң шығарушы алғаш рет еңбек қатынастарының ерекшеліктерін ескерді, еңбек құқықтарын қорғауда жоғарылатылған кепілдіктерді қажет ететін қызметкерлердің (әйелдер мен кәмелетке толмағандар) ерекше санаттарын анықтады, өйткені бұл кәмелетке толмаған баланың да, әйелдің де денесінің физиологиялық ерекшеліктерімен, сондай-ақ әйелдердің аналық функцияларын орындауымен байланысты болатын.

1922 жылғы РКФСР Еңбек кодексі мен 1971 жылғы РКФСР Еңбек кодексінің күшіне енуі арасындағы уақыт аралығы еңбек бостандығы принципінің дамуымен, оның көріну нысандарын анықтаумен сипатталады. Мәселен, өткен ғасырдың 30-жылдарынан бастап жоғары және орта оқу орындарын бітірген түлектер бөлінгеннен кейін 5 жыл жұмыс берушіге мамандығы бойынша жұмыс істеуге міндеттелді (жолдама берілді), жұмыстан жалтарған жағдайда жауапкершілік қарастырылды. Кейіннен жас мамандардың оқуды аяқтағаннан кейін міндетті жұмыс мерзімі 1968 жылы 5 жылдан 3 жылға дейін қысқартылды. Бұл ретте мамандарды бөлу кезінде олардың жеке тілектерін, отбасы жағдайын, ұйымның орналасқан жері бойынша тұрғын үймен қамтамасыз етілуін ескеру міндеттелді.

1922 жылғы кодекс – жарты ғасырлық тарихы бар бірегей нормативтік құқықтық акт (ол 1971 жылғы РКФСР Еңбек кодексімен ауыстырылды). Құқықтық әдебиеттерде бұл кодекстің мұндай ұзақ қолданылу кезеңі «жоғары құқықтық техникамен, құрылымның ойластырылуымен, еңбек қатынастарының барлық спектрін қамтумен, қызметкердің мүдделерін әлеуметтік қорғаудың құрылған тетігіндегі көптеген институттардың негізділігімен» байланысты екендігі атап өтіледі [50, 20].

Кейіннен 1928 жылы 29 тамызда «Еңбек қақтығыстарын қолдану - татуластыру - аралық және сотта қарау туралы Ережелері» қабылданды. Бұл Ереженің негізінде жеке еңбек дауларын сотқа дейін шешу жүйесі қалыптасып, еңбек дауларын қараудың әкімшілік тәртібі, яғни еңбек дауларын жоғары лауазымды тұлғаның бағыныштылығына қарай шешу тәртібі белгіленді. Еңбек

даулары 3 түрлі сипатта қаралды : сот, татуластыру-аралық және әкімшілік (бағынушылық тәртібімен).

1957 жыл 31 қаңтарда «Еңбек дауларын қарастыру тәртібі туралы Ереже» КСРО ЖК Президиумының Жарлығы шықты. Жарлыққа сәйкес жеке еңбек дауларын реттеу тәртібі енгізіліп, еңбек дауларын қарайтын арнайы органдар атап айтқанда, еңбек даулары жөніндегі комиссия, фабрика, зауыт, жергілікті комитет, халық соты құрылды.

1971 жыл 9 желтоқсанда РКФСР-дың Еңбек туралы заңдар кодексі қабылданды. Алайда, бұл кодекс алдыңғы заңнаманың негізгі ережелерін қайталады. Уақыт өте келе заң өз күшін жойды.

1972 жылы 21 шілдеде қабылданған Еңбек туралы заңдар кодексі (бұдан әрі – ЕтЗК) «Ғасырлар бойы мәжбүрлі еңбектен кейін жұмысшыларға өзі үшін, өз қоғамы үшін жұмыс мүмкіндігіне ие» делінген норманы алғаш рет қамтыған Еңбек туралы заңдар кодексі – бұл еңбек еркіндігі қағидатын бекіткен еңбек заңнамасы саласындағы серпіліс болды [51].

Әрине, жұмысшылар еңбек саласының барлық бағыттарында басым құқықтарға ие болды.

Еңбек туралы заңдар кодексінің 80-бабында әрбір жұмысшының жалақысы жұмыстың түпкілікті нәтижесімен, қызметкердің жеке салымымен айқындалады және ең жоғары мөлшермен шектелмейді деген норма қамтылған.

Демек, сол кездегі еңбек қатынастары үшін қызметкердің өндіріске қатысу көлеміне бағдарланған «кесімді» еңбекақы төлеу қағидаты өзекті болды және еңбек сағаттарына байланысты қазіргі уақыттың белгіленген ставкасынан өзгеше болды.

Ұжымдық (бригадалық) жауапкершілік институты қызығушылық тудырады.

Жұмысшының жеке жауапкершілігінің өлшемін ұжымнан оқшаулау кейде мүмкін болмайтын өндіріс жағдайлары мен түрлері, негізінен сақтау, өңдеу, өткізу, тасымалдау салаларына қатысты 8 ұжымдық жауапкершілік қолданылды.

Менің ойымша, ұжымдық жауапкершілік көбінесе қызметкерлерді тәртіпке келтірді, себебі тәртіптік теріс қылық жасау кезінде ұжымдағы моральдық-психологиялық ахуалға тікелей әсер етті.

Қазіргі уақытта әртүрлі профильдегі мамандардан (тас қалаушы, сылақшы, сырлаушы) шағын құрылыс бригадаларын құру тәжірибесі кеңінен таралған.

Әр бригада мүшесінің жұмыс уақытының ұзақтығын есепке алу кезінде бригада жетекшісінің өз міндеттеріне немқұрайлы қарауы немесе қызметкер жұмыс көлемін тиісінше орындамаған жағдайда, жұмыс істеген кезеңдегі еңбекақы мөлшерін анықтауға қатысты даулар көптеп туындайтын.

Сондай-ақ, ЕтЗК-де бригаданың барлық мүшелерінің шешімі бойынша берілетін еңбекке қатысу коэффициентін қолдана отырып, бригаданың жалпы табысын бөлуді көздейтін 231 бап қамтылады Бірақ жұмысшының жалақысы мемлекет белгілеген ең төменгі мөлшерден төмен болмауға тиіс.

Осылайша, заң шығарушы сол кезеңде еңбек дауларының туындау қаупін барынша азайтуға мүмкіндік беретін нормаларды қабылдады, себебі, бұл нормалар жұмысшыны басшылықтың озбырлығынан қорғады.

1974 жылы 20 мамырда «Еңбек дауларын қарау тәртібі туралы Ереже» 1971 жылы 9 желтоқсанда қабылданған Еңбек туралы заңдар кодексіне қосымша ретінде қабылданды.

1989 жылы 11 шілдеде алғаш рет тау-кен кәсіпорындарының жұмысшылары (кеншілер) ереуілге шықты. Ереуілдің нәтижесінде 1989 жылдың 9 қазанында № 580-I «Ұжымдық еңбек дауларын (қақтығыстарын) шешу тәртібі туралы» КСРО Заңы қабылданды. Заңда КСРО мен Ресей тарихында алғаш рет жұмысшылардың ереуілге құқығы заңнамалық деңгейде танылды. КСРО-да бірінші кезектегі міндет еңбек қоғамының барлық құндылықтарын толық қанағаттандыру болды. Еңбекшілердің материалдық, рухани, мәдени сұраныстары тиімді еңбекті қамтамасыз етуге тиіс болды. Ұжымдық еңбек даулары да, ереуілдер де Ресейде осы Заң қабылданған кезде ғана жұмысшылардың құқықтары мен мүдделерін қорғаудың заңды құралына айналды. Онда ұзақ татуласу рәсімдерін жүргізу туралы ережелер қамтылды; жұмысшылардың кең ауқымы үшін ереуілге тыйым салу және оны жалпы ереуілге қарсы болатын кейбір басқа ережелер бекітілді, еңбек ұжымы немесе кәсіподақ арасында ұжымдық шарттар мен өзге де келісімдер жасасу мәселелері бойынша ұжымдық еңбек дауларын шешу тәртібі көзделді.

Кәсіподақтардың бақылауында жұмысшылардың құқықтары қорғалды. Жұмысшылар сот органдарына жүгініп, көбінесе жұмыстан шығару негізсіз болмаса да, сол жерде және сол кәсіпорында қайта қалпына келтірілді [52].

1990 жылдары кәсіподақтар саяси процестен шеттетілді. КСРО-ның 1990 жылғы 10 желтоқсандағы No 1818-I «Кәсіптік одақтар, олардың құқықтары мен қызметінің кепілдіктері туралы» Заңы қабылданды. 3-бапта кәсіподақтар есеп бермейтін және бақылауға жатпайтын мемлекеттік органдардан, шаруашылық органдардан, саяси және басқа да қоғамдық ұйымдардан тәуелсіздік жарияланды. Кәсіподақтардың құқықтарын шектейтін немесе олардың орындалуына кедергі келтіретін кез келген араласуға, егер заңда өзгеше көзделмесе, тыйым салынды. 1990-1992 жылдар аралығындағы күрделі қайта құруларға байланысты ел үшін қиын кезең ереуілдердің қарқынды өсу қарқынымен сипатталды.

Өндірістік, өндірістік және өнеркәсіптік салаларда 1991 жылы орын алған көмір саласындағы ереуіл тіптен ереуілдердің «флагманына» айналды және өзінің наразылық рухымен мемлекеттік саясатқа әсерін тигізді. Табыстың күрт төмендеуі, бағаның өсуі, жұмыссыздық ел ішіндегі жағдайға әсер етпей қоймады. 1992 жыл бюджеттік сала қызметкерлерінің, мұғалімдер мен дәрігерлердің ереуілдерімен есте қалды.

Еңбек қатынастары саласын реформалау тәуелсіздік алған жылдардан бастау алады. Экономиканы түбегейлі реформалау еңбек, халықты жұмыспен қамту саласындағы жағдайды күрт шиеленістірді. Жұмыскерлерді мемлекеттік сектордан экономиканың жекеменшік секторына, өндірістік саладан өндірістік емес салаға, ауылдық жерлерден қалаға қайта көшіру орын алды.

Еңбек қатынастары саласына қатысты Қазақстан Республикасының құқықтық актілерін реформалау тарихын ***3 кезеңге бөліп қарастыруға болады:***

1. Еңбек заңнамасын қалыптасуының алғашқы кезеңінде (1993 жылғы «Қазақстан Республикасының Еңбекті қорғау туралы» Заңы, 1999 жылғы «Қазақстан Республикасының Еңбек туралы» Заңы, 2004 жылғы «Қазақстан Республикасының Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы» Заңы қабылданды);

2. Еңбек заңнамасын кодтау, заңнаманы Халықаралық еңбек ұйымының стандарттарына сәйкес әзірлеу (2007 жылғы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі);

3. Еңбек заңнамасын ырықтандыру (2015 жылғы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі).

Бірінші кезеңге тоқталсақ. Тәуелсіздік алғаннан бері Қазақстанда қоғамдық жүйелер ауысты, ұлттық мемлекеттілік құрылып, қалыптасты, басқару нысандары, жаңа әлеуметтік құрылымдар құрылды, әлеуметтік стратификация, құрылымдық экономикалық реформалар жүргізілді. Қазақстан Республикасы халықаралық қатынастар жүйесінің және басқа да бірқатар сапалы жаңа құбылыстардың толыққанды субъектісі ретінде бекітілуі қоғамның бейнесін толықтай өзгертті.

Аталған тарих кезеңінде түбірлі реформалар жүріп, елді, қоғам мен халықты түбегейлі өзгерткен әлеуметтік өзгерістер орын алды. Тәуелсіз Қазақстан мемлекеттіліктің жаңа сапалы деңгейі, баянды егемендік пен бүкіл қоғамдық - саяси жүйенің өзгеруі негізінде қалыптасты.

Еңбек қатынастары саласындағы кеңестік заңнама экономиканы реформалаудың алғашқы кезеңдерінде қалыптасқан жұмыскер, жұмыс беруші мен мемлекеттің өзара қарым-қатынасын толық көрсете алмады, барлық мүшелерінің құқықтары заңмен қорғалған, экономикалық тұрғыдан дербес әрі демократиялық қоғамның дамуына мүмкіндік бермеді [53].

Еңбек заңнамасы дербес жүйе, сондай-ақ тәуелсіздік алған жылдардан қазірге дейінгі еңбек заңнамасын ырықтандыруға негізделген еңбек құқығын қалыптастырудың жаңа толқынын сипаттайтын Қазақстан Республикасының азаматтық - құқықтық заңнамасының сегменті ретінде қарастырылады.

Еңбек қатынастарының жай - күйі, іске асырылған реформалардың мазмұны, қол жеткізген нәтижелер орта мерзімді және ұзақ мерзімді келешекте еңбек заңнамасын дамытудың негізгі бағдарлары белгіленген стратегиялар, тұжырымдамалар, халықаралық ұйымдар ратификациялаған конвенциялар негізінде зерттелді.

1997 жылы қабылданған ұзақ мерзімді «Қазақстан-2030» даму стратегиясы жұмыс берушінің заңды мүдделерін сақтай отырып, жұмыскердің еңбек және әлеуметтік құқықтарының нақты қорғалуын күшейту, еңбекақы төлеу деңгейін арттыру, халықты жұмыспен қамту деңгейін жоғарылату мақсатын көздейді.

1999 жылы 10 желтоқсанда ҚР «Еңбек туралы» Заңы (бұдан әрі – Еңбек туралы заң) қабылданды. Ол 1972 жылғы 21 шілдедегі Қазақ КСР Еңбек туралы заңдар кодексінің күшін жойды [54].

Бұл заң еңбек саласындағы социалистік идеяларды жоққа шығарды, еңбек институттарындағы ұжымшылдық үлесі азайды, құқықтық қатынастар ұжымдық шарттар туралы ережелерді қоспағанда, көбінесе екі жақты қатынастарға айналды, олар : жұмыспы - жұмыс беруші.

Еңбек туралы жаңа заң өтпелі кезеңнің талаптарына толығымен сәйкес келді. Еңбек қатынастарының тараптарына жалдау талаптары мен еңбек тәртібін анықтауда үлкен еркіндік берілді. Жұмыскер мен жұмыс берушінің шарттық қатынастары басым күш алды. Бұрын қарастырылған көптеген ресімдеу мәселелері жеңілдетілді.

Заңдағы елеулі айырмашылықтарға қысқаша тоқталып кетейік.

Еңбек туралы заң еңбек қатынастарын реттейтін ең аз талаптар мен мерзімдерді қарастырады, бұл жақсы жаққа қарай өзгеруді көздейді [55].

Еңбек жолын растайтын құжаттар тізімі кеңейтілді. Еңбек туралы заңда жұмыскердің еңбек жолын растайтын құжаттар ретінде еңбек кітапшасымен қоса, жеке еңбек шарты, жұмысқа қабылдау және жұмыстан босату туралы бұйрықтардың көшірмелері қарастырылды.

Жұмыскерлердің белгілі бір санаттарымен еңбек қатынастарын реттеу мақсатында Еңбек туралы заңға алғаш рет маусымдық, үйде жұмыс істейтін, сондай - ақ вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлер туралы ұғымдар мен олармен еңбек жағдайларын жасау шарттары енгізілді.

Заңда жұмыскердің бастамасымен жеке еңбек шартын бұзудың нақты негіздері жеткілікті бекітілген. Айрықша жағдайларда ғана өтемақы қарастыратын біржолғы жәрдемақы төлеу алынып тасталды. Жұмыскерді жұмыстан босату туралы хабарламаның мерзімі мен тәртібі өзгерді (1 айға азайды).

Сондай - ақ жұмыскер жұмыс берушіге екі ай бұрын емес, кемінде бір ай бұрын жазбаша ескерте отырып, жеке еңбек шартын бұзуға құқылы.

Еңбек үшін экономикалық және басқа да қажетті жағдайлар жасау мақсатында ұзақтығы 40 сағаттан аспайтын қысқартылған жұмыс аптасына көшірілді (ЕтЗК – 41 сағат). Бұл ретте жеке еңбек шарттарында тараптардың келісімі бойынша жұмыс уақытының ұзақтығы азырақ көзделуі мүмкін.

Заңнамада жұмыскерлердің жекелеген санаттарынан басқа (18 жасқа толмаған жұмыскерлер, жүкті әйелдер, мүгедектер, жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдер) жұмыскерлерге мерзімнен тыс уақытта жұмыс істеуіне рұқсат етіледі.

Тәуелсіздік жылдары қабылданған Еңбек туралы заң ерекшеліктерінің бірі – еңбекақы шарттарының, соның ішінде жұмыстан тыс уақытта орындаған еңбекақы төлемінің өзгеруі. ЕтЗК қолданысы кезінде жұмыстан тыс уақыттағы алғашқы екі сағатқа бір жарым мөлшерде, ал кейінгі сағаттарға екі есе мөлшерінде төленді. Белгілі бір мамандықтарға мереке күндерінде жасалған жұмысқа еңбекақы екі есе мөлшерде төленді. Мереке алдындағы күнге жұмыскерлер мен қызметшілердің жұмыс ұзақтығы бір сағатқа қысқарды.

Еңбек туралы заң қабылданғаннан бері жұмыс уақытына қарамастан, үстеме жұмысқа ақы төлеу бір жарым мөлшерде жүргізілді. Жұмыскерлердің

мамандығына қарамастан, мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу екі есе мөлшерден кем болмауы тиіс.

Тағы бір елеулі өзгерістердің бірі жұмыскердің қалауы бойынша мереке және демалыс күндеріндегі жұмысы үшін өтемақыны қосымша демалыс күнімен ауыстыруға болады (ЕтЗК-де көзделмеген). Мереке алдындағы күндері жұмыс ұзақтығының қысқаруы бұдан басқа күндерге қарастырылмаған.

ЕтЗК - мен салыстырғанда, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ең төменгі ұзақтығы 3 күнге көбейді, 18 күнтізбелік күннен аспайды. Бұдан бөлек басқа да нормативтік - құқықтық актілерге сәйкес, жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін демалыстың ең төменгі ұзақтығы одан көп болуы тиіс (мұғалімдер, дәрігерлер және т.б.). Сондай-ақ бірінші еңбек демалысын беру тәртібіне өзгерістер енгізілді.

Жүкті әйелдерге санаторийлерге, демалыс үйлеріне жолдама және материалдық көмек беру алынып тасталды.

Еңбек туралы заңда жұмыскерлерді ынталандыру және жазалау тәртіптері жеңілдетілген. Еңбек тәртібін бұзғаны үшін жұмыскерге төрт сатылы жазаның орнына (ескерту, сөгіс, қатаң сөгіс, үш ай мерзімге аз төленетін жұмысқа ауыстыру немесе сондай мерзімге лауазымын төмендету) екі сатысы қарастырылған (ескерту, сөгіс), кейін жеке еңбек шартын бұзуға орын берілген. Тәртіптік жазаның қолданылу мерзімі жаза енгізілген күннен бір жылдан алты айға шегерілді. Осы алты ай ішінде жұмыскерге жаңа тәртіптік жаза қарастырылмаса, тәртіптік жаза алынып тасталғанын білдіреді.

Жаңа заңнама бойынша ЕтЗК-те егжей-тегжейлі көрсетілген ынталандыру түрлері мен тәртібі жеке, еңбек, ұжымдық шарттар мен жұмыс берушінің актілері негізінде анықталған.

Еңбек туралы заң қабылдағаннан бері осы уақытқа дейінгі қолданыстағы еңбек дауларын қарастыру тәртібі өз бастауын алды. Еңбек дауын тараптардың келісімі бойынша шешу, оның ішінде келісім комиссиясында қарастыру мүмкіндігі енгізілді.

90-жылдардың басында экономиканы түбегейлі реформалау (заңнаманың баяу жаңартылуы) еңбек, жұмыспен қамту, еңбекті қорғау саласындағы жағдайды шиеленістірді.

Жарақат алу деңгейі бойынша қалыптасқан жағдайға байланысты (1992 жылы 31 888 мың адам зардап шегіп, 6 073 адам қайтыс болған, жарақат алу коэффициенті 5,25-ке теңестірілді) республика кәсіпорындарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселесінің маңыздылығына мән беру қажеттілігі туды [56].

1993 жылы Қазақстан Республикасының 1993 жылғы 22 қаңтардағы № 1915-XII «Еңбекті қорғау туралы» Заңы қабылдағаннан бері тәуелсіз елімізде еңбекті қорғаудағы басқару жүйесінің негіздері бекітілді.

Жаңа заңның ережелері еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы ұлттық саясаттың негізгі қағидаттарын белгіледі. Бұл қағидаттар нарықтық экономиканың ерекшеліктерін ескере отырып, еңбек жағдайын жақсартуға, өндірістік жарақаттар мен кәсіби аурулардың алдын алуға бағытталған.

Халықаралық еңбек ұйымының (бұдан әрі – ХЕҰ) «Өндірістік ортада еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы туралы» № 155 Конвенциясын ратификациялауға байланысты оның негізгі декларативті ережелерімен жүру қажеттігі туды, атап айтсақ:

- еңбек қауіпсіздігі, гигиенасы мен өндірістік орта саласында келісілген ұлттық саясатты ауық - ауық қайта саралау қажеттілігі;

- еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы саясатты құру кезінде мемлекеттік органдар, жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің, сондай - ақ еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы саласындағы басқа да тұлғалардың тиісті қызметтері мен міндеттерін көрсету;

- заңнама, ережелер, не болмаса ұлттық жағдайлар мен тәжірибеге сәйкес келетін кез келген тәсілдер арқылы Конвенцияның ережелерін жүзеге асыру мақсатында қажетті шаралар қабылдау.

Заңнаманы ХЕҰ халықаралық стандарттарына жақындату бойынша жұмыстарды жалғастыру барысында еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі саласындағы ХЕҰ конвенциясы ратификацияланды [57] :

1977 жылғы «Еңбекшілерді жұмыс орындарындағы ауаның ластануы, шу және тербелістер салдарынан болатын кәсіби қауіптерден қорғау туралы» (№ 148) конвенция 26.06.1996 жылғы ҚР - ның 10 - I Заңымен;

1999 жылғы «Балалар еңбегінің ең жаман түрлеріне тыйым салу және жою жөніндегі шұғыл шаралар туралы конвенцияны бекіту туралы» (№ 182) конвенция 26.12.2002 жылғы ҚР - ның № 367 - II Заңымен;

1947 жылғы «Өнеркәсіптегі еңбекті инспекциялау туралы» (№ 81) конвенция 07.05.2001 жылғы № 19 - II ҚР Заңымен;

1969 жылғы «Ауылшаруашылықтағы еңбекті инспекциялау туралы» (№ 129) конвенция 07.05.2001 жылғы № 195 - II ҚР Заңымен ратификацияланды.

Еңбекті қорғау, еңбек қауіпсіздігі мен еңбек шарттарының заңнамалық және нормативтік-құқықтық базасын жетілдіру, сондай - ақ еңбекшілердің өмірі мен денсаулығын қорғау, еңбек заңнамасының сақталуына мемлекеттік бақылауды күшейту мақсатында «Еңбекті қорғау туралы» Заңның орнына 2004 жылы «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау» жаңа Заңы қабылданды. Онда нарықтық қатынастар жағдайында жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығының кәсіпорын өндірістік қызметінің нәтижелеріне қатысты артықшылығы, еңбекті қорғаудағы мемлекеттік басқару қағидаттары, қызметтік міндеттерін орындау барысында жазатайым оқиғалар мен кәсіби аурулардан зардап шеккен жұмысшылардың мүдделерін әлеуметтік қорғау белгіленген.

Бұдан бөлек, қалыптасқан нарықтық экономика шындықтарына жақындату мақсатында нарықтық қатынастарды реттейтін Қазақстан Республикасының «Халықты жұмыспен қамту туралы», «Әлеуметтік серіктестік туралы», «Кәсіби одақтар туралы», «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы», «Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы» және басқа да бірқатар заңнама актілері қабылданды.

Сонымен бірге көрсетілген нормативтік құқықтық актілер республикадағы нарықтық қатынастардың әртүрлі даму кезеңдерінде қабылданды, кейбір нормалар қазіргі талаптарға сәйкес келмеді немесе өз маңызын жойды, не

болмаса оларды қолдану механизмдерінің жетілдірілмеуі салдарынан қолданылуға жатпады.

1999 жылғы 10 желтоқсанда № 493-I «Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы» Заңы қабылданды. Осы заңға сәйкес, жұмыс беруші қызметкермен жазбаша еңбек шартын жасасуға міндетті болып табылды.

«Еңбек шарты», «еңбек дауы туралы» ұғымдар алғаш рет заңда бекітілді. «Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы» Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 10 желтоқсандағы № 493-I Заңының 1-бабына сәйкес жеке еңбек шарты - қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы екі жақты келісім, қызметкер белгілі бір мамандық бойынша жұмысты орындауға міндеттенетін жазбаша нысанда жасалатын жұмыс берушінің актілерін орындай отырып, біліктілігін немесе лауазымын, ал жұмыс беруші қызметкерге жалақыны және өзге де заңнамада және тараптардың келісімінде көзделген ақшалай төлемдерді, еңбек туралы заңнамада және ұжымдық шартта көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге міндетті [58].

Екінші кезең - еңбек заңнамасын кодтау, заңнаманы Халықаралық еңбек ұйымының стандарттарына сәйкес әзірлеумен (2007 жылғы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі) байланысты.

Жаңа еңбек заңнамасының тұжырымдамасы Президенттің тапсырмаларын орындау мақсатында Қазақстан Республикасының Үкіметімен әзірлегені белгілі. ҚР Президенті Н.Назарбаев ұсынған «100 нақты қадамы» бағдарламасына негізделген болатын [59].

83-ші қадам еңбек қатынастарын ырықтандыруды және жаңа Еңбек кодексін қабылдауды көздеді. Осы кезеңдерде әртүрлі нормативтік құқықтық актілерде реттеу нысаны бір-біріне ұқсас еңбек қатынастары болса да, ұғымдық аппарат, субъектілердің құқығы, міндеттері мен жауапкершілігі әртүрлі түсіндірілді.

Еңбек қатынастарын реттейтін және еңбек саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі қағидаттарын, мақсаттары мен міндеттерін белгілейтін (нормалары біріктірілген) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін қабылдау қажеттілігі туындады.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі № 251-III 2007 жылғы 15 мамырда қабылданды [60]. Жаңа еңбек кодексін қабылдаудың басты мақсаты - экономиканы қатаң мемлекеттік реттеу шеңберінде қабылданған социалистік еңбек заңнамасынан және іс жүзінде бір жұмыс беруші - мемлекеттің болуынан нарықтық қатынастар белсенді түрде қалыптаса бастаған сұраныстарға барабар жауап беретін жаңа еңбек заңнамасына көшуді бекіту болды.

Еңбек кодексі қабылданғанға дейін «Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы» 1999 жылғы 10 желтоқсандағы № 493-I Қазақстан Республикасының Заңы қолданыста болды, ол азаматтардың еңбек бостандығына конституциялық құқықты іске асыру процесінде туындайтын еңбек қатынастарын реттеді.

ҚР еңбек кодексін әзірлеу барысында келесідей күрделі міндеттер шешілді, олар : 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 болып табылады.

2007 жылғы Кодексте әлеуметтік әріптестік институттары, оның қағидаттары, органдары, ұжымдық келіссөздер жүргізу тетіктері, қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғауды және еңбек дауларын шешуді реттеу сияқты жаңа нормалар енгізілді. Жаңа кодекс еңбек қатынастарын ғана емес, сонымен бірге әлеуметтік серіктестік қатынастарын және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қатынастарын да реттеді.

2007 жылғы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі жаңа жағдайда елдегі еңбек қатынастарын реформалаудың тағы бір кезеңі болды, ол еңбек саласына байланысты көптеген ұғымдар мен құбылыстарға анықтама берді. Сондай-ақ, жаңа кодексте жеке және ұжымдық еңбек дауларының қаралу тәртібі, жеке еңбек дауларын сотқа дейін келісу комиссиясына ал, ұжымдық еңбек даулары татуластыру комиссиясына жүгіну міндетті саты ретінде қарастырылды.

Алғаш рет келісу комиссиясы, еңбек төрелігі, дауды медиаторды тарта отырып шешу ұғымдары туындады.

Келісім комиссиясы ұжымдық еңбек дауын тараптарды татуластыру арқылы шешу үшін жұмыс беруші мен жұмыскерлер (олардың өкілдері) арасындағы келісім бойынша құрылатын орган болып табылады.

Заң шығарушы келісу комиссиясын еңбек дауының объективті және бейтарап үшінші тарабы ретінде анықтайды.

Еңбек төрелігі - татуластыру комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген кезде еңбек дауын шешу үшін уәкілетті адамдарды тарта отырып, ұжымдық еңбек дауының тараптары құратын уақытша жұмыс істейтін орган.

Еңбек төрелігін ұжымдық еңбек дауы тараптары әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық, салалық немесе өңірлік комиссия мүшелерінің қатысуымен татуластыру комиссиясының жұмысы тоқтатылған күннен бастап күнтізбелік бес күн ішінде құрады.

Еңбек төрелігі мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, еңбек дауын қарау тәртібі тараптардың келісімімен айқындалады. Еңбек төрелігі кемінде бес адамнан тұруға тиіс. Еңбек төрелігінің құрамына қоғамдық бірлестіктердің өкілдері, мемлекеттік еңбек инспекторы, мамандар, сарапшылар және басқа да адамдар енгізіледі.

Төреліктің шешімдері міндетті түрде орындауға жатады.

Яғни, егер ұжымдық дау кәсіпорында жергілікті түрде шешілмеген жағдайда, заң шығарушы еңбек саласында арнайы білімі бар адамдардың процеске араласу мүмкіндігін қарастырған, бұл еңбек төрелігінің сапалы жұмысы жағдайында тараптардың сот талаптарын төмендетіп, алдын ала сақтай отырып, соттар үшін өзіндік фильтрге айналады.

Еңбек заңнамасында еңбек дауларын шешудің басқа да құралы - делдалдың (медиатордың) қатысуы айқындалған.

Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қарау тәртібі ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісімі бойынша айқындалады.

Тараптар делдалдар ретінде оларға қатысты тәуелсіз ұйымдар мен тұлғаларды айқындайды.

Татуластыру рәсімдерінен өту еңбек дауын сотқа дейінгі реттеу тәртібінің міндетті талабы болып табылады.

Жеке еңбек дауын шешу алдыңғы Заңдағыдай келісу комиссиясы арқылы жүргізілді.

Бітімгерлік комиссиясы қызметкер мен жұмыс беруші өкілдерінің тең санынан тепе-тең негізде құрылады [60].

Ұжымдық дауға қарағанда, қызметкердің жеке еңбек қақтығысын шешу кезінде жұмыс берушінің әрекеттеріне татуласу рәсімдерінсіз шағымданудың сот тәртібі түріндегі баламасы болды.

ҚР ЕК 55 – бабына сәйкес, еңбек кодексінің 54 – бабы 1-тармағының 1-тармақшасында көзделген жағдайды қоспағанда (жұмыс беруші-заңды тұлғаны тарату не жұмыс беруші-жеке тұлғаның қызметін тоқтату), жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыздығы және жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында болуы кезеңінде еңбек шартын бұзуға жол берілмейді. Артық жұмыс істеуге жүкті әйелдер мен он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер жіберілмейді. Егер жұмыс беруші өзінің қарамағындағыларды үстеме жұмысқа тартуы қажет болса, онда қызметкер бұған жазбаша түрде келісімін білдіруі қажет.

Бұл кодификацияланған заң еңбекшілер, жұмыс берушілер және мемлекет мүдделерінің теңгерімділігін қамтамасыз ету ерекше қажет болған өтпелі кезеңде еліміздің одан әрі экономикалық дамуына ықпал ететін уақытша заң ретінде қабылданған кезде де қарастырылды. Бұл кодты компромисс деп атауға болады. Заңның мазмұны оң тұстарымен қатар, кемшін тұстары да жетерлік болатын. Соңғы онжылдықта экономикадағы, ең бастысы, қоғамдық санадағы жағдай айтарлықтай өзгерді.

Тиісінше Кодексе оны жақсартуға бағытталған өзгерістер енгізілді. Алайда, бұл өзгерістердің тиімділігі жеткіліксіз болатын, кодекс еңбек қатынастарын икемді реттеу, жұмыс берушілерді (ірі, ұсақ) бизнесті дамытуға ынталандыру қажеттілігі мен жұмыс орындарын барынша сақтауға ұмтылу арасындағы тереңдей түсетін қайшылықты еңсере алмады.

Қазіргі жағдайда мұндай нормаларды сақтау экономиканың инновациялық дамуына кедергі болып қана қоймай, еңбек нарығының одан әрі дамуын, жаңа жұмыс орындарының пайда болуын, тиімді жұмыспен қамтуды тежейтін фактор ретінде қарастыруға болады.

2007 жылғы Еңбек кодексінің «өтпелі» сипаты бұрыннан қалыптасқан нарықтық экономикалары бар елдер сәтті жүзеге асыратын еңбек қатынастарын құқықтық реттеу тетіктерін пайдалануды қиындата түсті. Е.Н. Нургалиеваның пікірінше, бұл еңбек кодексі, өкінішке орай, еңбек қатынастарын икемді реттеу қажеттілігі, жұмыс берушілерді ынталандыру, кәсіпкерлікті (ірі, орташа және шағын ретінде) дамытумен бар жұмыс орындарын барынша сақтауға ұмтылу арасындағы терендеген қарама- қайшылықты жеңе алмады [61, 30].

Еңбек қатынастарын реттеуде Еңбек кодексімен қатар 2011 жылғы 6 қаңтардағы «ҚР Құқық қорғау қызметі туралы» № 380-IV Заңы [62] өз үлесін

қосты. Бұл заң құқық қорғау қызметкерлеріне қатысты еңбек дауларын сотта қарау барысында негізге алынады. Сондай-ақ, 2011 жылғы 28 қаңтардағы «Қазақстан Республикасының Медиация туралы» № 401-IV [28] Заңы қабылданды. Медиация туралы заң жеке және ұжымдық еңбек дауларын сотқа дейін тараптардың ерікті келісімімен жүзеге асырылатын дауды реттеу рәсімі.

Үшінші кезең. Еңбек заңнамасын ырықтандыру (2015 жылғы 23 қарашадағы ҚР ЕК № 414-V ҚРЗ). 2015 жылы кезекті Еңбек кодексі Н.Ә. Назарбаевтың тапсырмасымен әзірленіп, еңбек қатынастарын ырықтандыруды көздеді.

Еңбек кодексін қайта қабылдаудың негізгі мақсаты - еліміздегі еңбек қатынастары саласына қатысты қолданыстағы барлық нормативтік құқықтық актілерді бірыңғай жүйелеу, біріздендіру болып табылды.

Жаңа қабылданған кодекстің бұрынғылардан айырмашылығы еңбек қатынастарында теңдік және ұжымдық шарттық қатынастарға басымдық беруі және еңбек тәртібін нығайтудың идеологиялық аспектісін жойып, өндіріс тиімділігін құрайтын ұжымда жоғары еңбек тәртібін орнату және жұмыс берушінің қызметін ынталандыру арқылы экономикалық ынталандыру рөлін арттыруында. Кодекстің жаңалығы адам капиталына инвестиция салу ескерілген, ол еңбек біліктілігі мен өнімділігінің айырмасын көрсететін еңбекақы төлеу жүйесін қолдануды білдіреді.

Нарықтық қайта құрулар күрделі кешенінде әлеуметтік-еңбек қатынастары пайда болып, дамитын өндірістік қатынастардың сипатын айтарлықтай өзгертті. Қазақстанның саяси және әлеуметтік-экономикалық жағдайларын реформалау процесі еңбек қатынастарына терең әсер етеді және олардың құқықтық реттелуіндегі түбегейлі өзгерістерді анықтайды [63, 17].

2007 жылғы ҚР Еңбек кодексіне мен 2015 жылғы жаңа Еңбек кодексіне салыстырмалы талдау жүргізетін болсақ, онда олардың әртүрлі архитектоникасы (құжаттың құрылымдық құрылысы) бар екенін атап өткен жөн.

2015 жылғы жаңа қабылданған Еңбек кодексінің құрылымы жағынан бұрынғы кодекске сай сақталғанымен, бірқатар баптар (нақтыланған немесе мазмұны бойынша ұқсас басқа баптармен біріктірілген нормалар) алынып тасталды. 341 баптан тұратын Еңбек кодексі 204 бапқа қысқартылды.

Жаңа кодекспен жаңа анықтамалар пайда болды. Мәселен, бейбәсекелестік туралы талап; еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор; жұмыс берушінің қызметін декларациялау; мемлекеттік органның шетелдік жұмыскері; өндірістік қызмет және өндірістік фактор және т.б.

2007 жылғы Еңбек кодексінің «Қызметкерлердің жекелеген санаттарының еңбегін реттеу ерекшеліктері» деп аталатын 3-бөлімі жаңа кодекспен «Қызметкерлер» сөзі «жұмыскерлер» деп ауыстырылды және «Жұмыскерлердің жекелеген санаттарының еңбегін реттеу ерекшеліктері» деген 12-тараумен қайта қаралып, едәуір өзгерістерге ұшырады. Нәтижесінде он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер, әйелдердің және отбасылық міндеттері бар өзге адамдар, ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлер, мүгедектер, шағын

кәсіпкерлік субъектілері, шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындар, ұлттық басқарушы холдингтер, ұлттық даму институттары, ұлттық холдингтер және ұлттық компаниялар, сондай-ақ олардың еншілес ұйымдары қызметкерлері «жекелеген санаттар» қатарынан алынып тасталынды.

Жаңа кодекске сай жекелеген санаттар қатарына «Теңіз кемелері экипаждарының (жүзу құрамы) мүшелеріне жататын жұмыскерлер» (142-бап), «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасы Заңының талаптары қолданылатын адамдар (143-1-бап), «Қаржы нарығы мен қаржы ұйымдарын реттеу, бақылау және қадағалау жөніндегі уәкілетті орган жұмыскерлері» (145-1 бап), «Қызметін интернет-платформаларды және (немесе) платформалық жұмыспен қамтудың мобильдік қосымшасын қолдана отырып жүзеге асыратын дара кәсіпкер немесе заңды тұлға жалдайтын жұмыскер» (146-1- бап) енгізілді.

Заң шығарушы еңбек шартына тек бір ғана шектеумен (Кодекспен және басқа да нормативтік құқықтық актілермен салыстырғанда жұмыскердің жағдайын нашарлатпайтын) кез келген еңбек жағдайлары туралы енгізуге рұқсат береді. «Тараптардың келісімі» құқықтық конструкциясы еңбек шартын жасау кезінде ғана емес, оны бұзған жағдайда, сондай - ақ жұмыс уақыты, демалыс уақыты, еңбекақы төлеу және т.б. мәселелерде қолданылады.

Сонымен бірге жалақыны кешіктіргені үшін жұмыс берушінің материалдық жауапкершілігі, заңды тұлғаның алқалы атқарушы органның басшысы мен басқа да мүшелерінің еңбегін реттеу ерекшеліктері белгіленді, еңбек шартының жекелеген талаптарының жарамсыз деп танылуы бекітілді.

Еңбек қатынастары ҚР ЕК нормаларымен ғана емес, сондай-ақ, арнайы заң актілермен атап айтқанда, 2015 жылғы 23 қарашадағы «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңымен, «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңымен, Жоғарғы соттың нормативтік қаулылары және т.б. реттеледі. Еңбек дауларын сотта қарау тәртібі ҚР АПК және ҚР ЕК көзделген.

Мәселен, 2007 жылғы ҚР ЕК-де «жұмыс беруші осы Кодексте, ұжымдық шартта көзделген жағдайларда, қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша немесе пікірін ескере отырып, актілер шығарады» (11-бап 2-тармақ) деп белгіленгенсе [60] ал, жаңа кодексте (12-баптың 1-тармағында) мақұлдануға жататын актілер тізімі тек ұжымдық шартпен белгіленеді деп бекітіледі. Бұл егер кәсіпорында ұжымдық келісімшарт болмаса, жұмыс беруші өз актілерін өзі шығаруға құқылы дегенді білдіреді.

2007 жылғы ҚР ЕК 22-бабының 1-тармағының 10-тармақшасындағы қызметкердің кәсіптік даярлықтан, қайта даярлықтан өтуге және өзінің біліктілігін арттыруға құқығы туралы норма жаңа кодексте алынып тасталып, 2015 жылғы ҚР ЕК 23-бабының 1-тармағының 10-тармақшасымен бұл норма жұмыс берушінің құқығына айналды.

2007 жылғы ҚР ЕК-нің 28-бабынан (1-тармақтың 12-ші, 13-ші тармақшалары), 31-бабының 1-тармағының (5, 8-тармақшалары) яғни жұмыс берушіге еңбек келісімшартын жасау үшін әскери есеп құжатын ұсыну,

тұрғылықты не уақытша тұратын жері бойынша тіркелгенін растайтын құжаттың көшірмесі туралы талаптар алынып тасталды.

2007 жылғы ҚР ЕК 56-бабының 2-тармағы, яғни штатты қысқарту немесе кәсіби біліктілігінің болмауының салдарынан атқарып отырған лауазымына сай келмеуіне байланысты еңбек келісімшарты бұзылған кезде кәсіптік одағы органының дәлелді пікірі туралы талап алынып тасталды.

2007 жылғы ҚР ЕК 52-бабының 4-тармағында «еңбек шартында қызметкермен келісім бойынша, жұмыс берушінің қызметкерге бір жылғы орташа жалақысынан кем емес мөлшерде өтемақы төлей отырып, осы баптың 2-тармағында белгіленген талаптарды сақтамай-ақ еңбек шартын бұзу құқығы көзделеді» деп белгіленсе, 2015 жылғы ҚР ЕК сәйкес өтемақы мөлшері еңбек келісімшартымен белгіленеді.

2007 жылғы ҚР ЕК 11-бабына сәйкес жұмыс берушінің актілері деп жұмыс беруші шығаратын бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулықтар, ережелер, еңбек тәртібінің ережелері түсінілсе, ***«Жұмыс берушінің актілері»*** ұғымы 2015 жылғы жаңа ҚР ЕК 1-бабының 1-тармағының 41) тармақшасында қамтылған. Жұмыс берушінің актілеріне бұйрықтардан, өкімдерден, ережелерден, ережелерден, ауысымдық кестеден және демалыстар беру кестесінен басқа, жұмыс берушінің хабарламалары және басқа да шешімдері, жұмыс топтары мен комиссиялардың хаттамалары жатады, олардың негізінде тиісті ұйымдастырушылық шешімдер қабылданады.

Жаңа еңбек заңнамасы жұмыс берушіні актілерді шығару кезінде ұжымдық шартта немесе Келісімде көзделген жағдайларда ғана қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескеруге міндеттейді. (ҚР жаңа ЕК 12-бабының 1-тармағы). Бұл норма кәсіподақ органдарын келісімдер мен ұжымдық шарттар жасасу мәселелеріне жауапкершілікпен қарауға міндеттейді. Келіссөздер жүргізу кезінде әлеуметтік әріптестік актілерінің мазмұнына жұмыс беруші актілерінің толық тізбесін салу қажет, олар бойынша қызметкерлер өкілдерінің дәлелді пікірі алынуға тиіс.

Жұмыс берушінің актісі жобасының жұмыскерлері өкілдерінің оның мазмұны бойынша өз пікірін білдіру үшін оны қарау мерзімі үш күннен бес күнге дейін ұзартылды.

Еңбек кодексі акт жобасы бойынша жұмыскерлер өкілдерінің қорытындысын уақтылы алмаған жұмыс беруші осы актіні қызметкерлер өкілдерінің пікірін есепке алмай қабылдауға құқылы делінген нормамен толықтырылды.

Сенімхатты жұмыс беруші жұмыскерге тиісті тапсырманы орындау үшін беретінін ескерсек, ұйымнан тыс жерде де ол жұмыс берушінің актісі деп танылуы қажет, дегенмен азаматтық-құқықтық аспектіде сенімхат біржақты мәміле болып табылады.

ҚР ЕК-де жұмыс берушінің сенімхатына қатысты ешқандай норма бекітілмеген. ҚР ЕК 1-бабының 2-тармағына сәйкес осы Кодекстің жекелеген баптарының мазмұнын негізге ала отырып, өзге де ұғымдар мен терминдер пайдаланылады. Өндіріс мүддесі үшін жұмыскерлердің лауазымдық өкілеттіктерін және олардың қызмет бағыттарын уақтылы анықтау мақсатында

лауазымдық нұсқаулық та, сенімхат та жалпы белгіленген талаптарды сақтай отырып және істер номенклатурасының мазмұнын негізге ала отырып бекітілуге жатады. Жұмыс берушінің актісін басшының орынбасары беруі (қол қоюы), бекітуі немесе ресімдеуі мүмкін. Осы мәселе бойынша оның өкілеттіктерін басшы жеке бұйрықпен, ережелермен немесе нұсқаулармен, сондай-ақ еңбек шартымен белгілеуі мүмкін [64, 34].

Жұмыс берушінің актілері «Сақтау мерзімдерін көрсете отырып, мемлекеттік және мемлекеттік емес ұйымдар қызметінде жасалатын үлгілік құжаттар тізбесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Мәдениет және спорт министрінің м.а. 2017 жылғы 29 қыркүйектегі № 263 бұйрығына сәйкес анықталады [65]. Бұл бұйрық Қазақстан Республикасы Мәдениет және ақпарат министрінің м.а. 2025 жылғы 30 маусымдағы № 298-НҚ бұйрығымен күшін жойды.

Жұмыскерлердің өкілдеріне қатысты. Жалпы еңбек қатынастары тараптарының және атап айтқанда жұмыскерлердің өкілдігі мәселелері айтарлықтай өзекті болып табылады. Өкіл - ол өзі өкілдік ететін субъектінің белгілі бір өкілеттік шеңберін иеленген жай ғана тұлға емес. Кейде өкілдің адал әрекеттеріне көп нәрсе байланысты болады: қаржылық әл-ауқат, құқықтық қорғалу, өкілдік ететін субъектінің іскерлік беделі.

Азаматтық және азаматтық іс жүргізу құқығы ғылымында өкілдік институты кеңінен зерттелген. Е.Л. Невзгодина өкілдік етуді азаматтық-құқықтық медиация нысандарының бірі ретінде анықтйды [66, 121]. «Еңбек құқығындағы өкілдіктің белгілі бір ерекшелігі бар» деген Л.В. Зайцеваның пікірімен келісуге толады. Оның пайымдауынша, «Өкілдік ету жеке-жария сипатқа ие болғандықтан, цивилистік немесе процессуалдық тәсілдерді қолдану дұрыс емес. Егер өкілдік ету құқықтың басқа салаларының (азаматтық немесе отбасылық) нормаларымен түсіндірілсе, онда бұл қатынастардың мазмұны еңбек құқығымен реттеледі» [67, 150].

ҚР ЕК 1-бабының 44-тармағына сәйкес жұмыскерлердің өкілдері – кәсіптік одақтар және олардың бірлестіктері, ал олар болмаған кезде осы Кодексте көзделген жағдайларда жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көпшілік даусымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер [14]. Ескі кодексте бекітілген қызметкерлер өкілдерінің түсінігі өзгерген жоқ. Сонымен қатар, 2015 жылғы жаңа Еңбек кодексіне «Жұмыскерлердің өкілдері және олардың өкілеттіктері» деп аталатын 20-бап енгізілді, ол кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлердің, сондай-ақ кәсіподақтар болмаған кезде сайланбалы өкілдерді қалыптастыру бойынша дауыс беруге қатыспаған жұмыскерлердің өкілдік ету тәртібін айқындайды. Жұмыскерлердің мұндай санаттары үшін заңмен олардың өтініштері бойынша өкілдік ету мүмкіндігі жасалады.

Аталған бапта жұмыскерлердің сайланбалы өкілдерінің құқықтары айқындалады. Олардың мынадай құқықтары бар:

1) жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіруге және қорғауға;

2) жобаларды әзірлеу және ұжымдық шарттар жасасу жөнінде жұмыс берушімен ұжымдық келіссөздер жүргізуге;

3) ұжымдық шарттарға сәйкес зерделеу және қалыпты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөнінде шаралар қабылдау үшін жұмыс орындарына баруға;

4) Кодексте белгіленген тәртіппен қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек дауларын реттеуге қатысуға құқылы.

Кодекстің 20-бабында белгіленген жұмыскерлердің сайланбалы өкілдері құқықтарының тізбесі кәсіптік одақтарға қолданылмайды. Олардың құқықтары «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңының 16-бабымен айқындалады. Мәселен, кәсіптік одаққа мүше жұмыскерлерді қорғау үшін сотқа шағымдану құқығы кәсіподақтарға ғана тиесілі, сайланбалы өкілдер мұндай құқыққа ие емес [31].

Кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен заңды мүдделеріне нұқсан келтіретін, олар қабылдаған нормативтік құқықтық актілердің күшін толық немесе ішінара жою не өзгерту туралы мемлекеттік органдарға жүгіну құқығына да қатысты.

Сенімхат бойынша үшінші тұлғалар қызметкерлердің өкілі бола ала ма деген сұрақ әлі де сұрақ күйінде қалып отыр.

Сенімхат бойынша жеке өкілдік өзінің өзектілігін жоғалтқан жоқ деп есептейміз. Еңбек кодексі әлеуметтік әріптестік мақсаттары үшін, ұжымдық еңбек дауларын шешу үшін белгілі бір жағдайларда қызметкерлердің өкілдік етуіне мүмкіндік жасайды.

Сондай-ақ, кодексте жұмыс берушінің жұмыскермен ***бейбәсекелестік туралы шарт*** жасасу құқығы көзделген жаңа норма (29-бап) енгізілді. Бейбәсекелестік туралы шартқа сәйкес жұмыс беруші тарапынан жұмыскердің бәсекелес салада қатар жұмыс атқару құқығын шектелуі мүмкін. Бейбәсекелестік туралы шарт жасалуы мүмкін қызметкерлердің атқаратын және орындайтын лауазымдар мен жұмыстар тізімі жұмыс берушінің актісімен бекітіледі [68].

Кез-келген жұмыс беруші негізгі жұмыскерлерді сақтап қалуға тырысады. Компаниялар қызметкерлерді оқытуға және дамытуға қомақты қаражат салады, кеңесшілерді тартады, оларды бас кеңсеге тағылымдамадан өтуге жібереді және кәсіби даму жоспарларын жасайды.

Алайда, жұмыскер қажетті білімді алғаннан кейін ол басқа компанияларға қызмет орындарына ауысып кететін жағдайлар болады. Жұмыс беруші үшін бұл құнды кадрлардың жоғалуымен ғана емес, жабық бизнес ақпараттың (клиенттік база, корпоративтік байланыстар, аналитикалық және бухгалтерлік деректер, келісім-шарт бағасы туралы ақпарат, жаңа өнімдер, жұмыстар мен қызметтер, кәсіпорындардың кірістілігі, болашаққа арналған жоспарлар және т.б.) жария болу тәуекеліне әкеліп соқтырады. Компания неғұрлым табысты болса, соғұрлым құнды ақпараттарды жұмыскер оны өз ісін бастауда немесе өзге бәсекелес компанияларға ауысқанда пайдалана алады. Осы себепті, жұмыс беруші жұмыскердің бәсекелес фирмаға ауысуын барынша шектеуге мүдделі екені анық. Осы мақсатта 2015 жылғы еңбек заңнамасына жаңа «бейбәсекелестік туралы шарт» институты енгізілді.

Бейбәсекелестік туралы шарт еңбек шартына қосымша түріндегі жеке құжатты ресімдеу немесе тиісті шартты еңбек шартының өзіне енгізу арқылы жүзеге асырылады. Бейбәсекелестік туралы шарт әдетте негізгі жұмыскерлермен жасалады және келесідей шарттарды қамтиды:

1. Шарттың мәні. Құжатта жұмыскерге белгілі бір ұйымдарда жұмыс істеуге немесе оларда белгілі бір лауазымдарды атқаруға тыйым салынатындығы көрсетіледі.

2. Шарттың қолданылу мерзімі. Жұмыскердің жұмыстан босатылғаннан кейін бәсекелес ұйымдарға ауысуға құқығы болмайтын уақыт кезеңін анықтайды. Іс жүзінде мұндай келісім еңбек қатынастары тоқтатылғаннан кейін 6 айдан 36 айға дейін жарамды.

3. Шарттың кеңістіктегі әрекеті. Бәсекелес компанияда жұмыс істеуге тыйым салу бұрынғы жұмыс беруші орналасқан елдің аумағына да, ұқсас кәсіпорындар жұмыс істейтін басқа елдерге де қолданылуы мүмкін.

Салалық шектеу дегеніміз не? Бейбәсекелестік туралы шартта «жұмыскердің жұмыстан босатылғаннан кейін белгілі бір саладағы компанияда жұмыс істеуге құқығы жоқ» деп жазылуы мүмкін. Мысалы, автомобиль өнеркәсібі компаниясының жұмыскеріне бүкіл әлемде осы саланың компаниясына орналасуға тыйым салынуы мүмкін.

Бейбәсекелестік шарттарын жасау тәжірибесі көптеген жұмыс берушілер үшін де, елімізде жұмыс істейтін шетелдік компаниялар үшін де тиімді болып табылады.

Бейбәсекелестік туралы шартты еңбек шартында көзделуі қажет деген пікірлер де аз емес. Дұрыс пікір. «Бейбәсекелестік туралы шарт» ҚР Еңбек кодексінің «Еңбек шарты» деп аталатын 4-тарауында бекітілгендіктен, бұл еңбек шартының құрамына енгізуді білдіреді. Алайда, осы 29-баптың 1-тармағы келесідей редакцияда жазылады : «тараптардың келісімі бойынша жұмыс беруші мен жұмыскер арасында бейбәсекелестік туралы шарт жасалуы мүмкін...» [14].

Яғни, бейбәсекелестік туралы шарт еңбек шартында келісім шарты ретінде емес, керісінше жеке дербес шартпен жасалады.

Көптеген елдерде бәсекелестік саласындағы жұмыс берушінің мүдделерін қорғау жұмыскер мен жұмыс беруші арасында бейбәсекелестік туралы шарт арқылы жүзеге асырылады. Қазіргі уақытта ТМД елдерінің тәжірибесінде еңбек шартын бұзу кезінде тараптар арасындағы қарым-қатынастарды реттеудің арнайы механизмі қажет деген пікірталас ресейлік және қазақстандық заң қоғамдастығында қызу талқылануда.

Бейбәсекелестік келісімдер саласындағы әлемдік тәжірибеге сүйенсек, бейбәсекелестік туралы келісімдер институты ағылшын құқығында XVIII ғасырда пайда болған және болашақта көптеген Франция, АҚШ, Ұлыбритания, Германия, Нидерланды, Испания сияқты батыс елдерінің медицина және құқық саласындағы келісімшарттарда кеңінен қолданыла бастады.

Бейбәсекелестік келісімнің мәні, әдетте, жұмыскердің еңбек қатынастары аяқталғаннан кейін белгілі бір уақыт ішінде қазіргі жұмыс берушімен бәсекелес

компанияларға жұмысқа орналасудан ерікті түрде бас тарту туралы міндеттеме қабылдауы болып табылады.

Жұмыс берушіге адал болу міндетінің негізгі элементі қызметкердің коммерциялық құпияны және өндіріс құпияларын жария етпеуі болып табылады.

«Non-competes» термині көбінесе заңдық тұрғыдан елеулі айырмашылықтар бар бірқатар шектеу келісімдерін белгілеу үшін пайдаланылады. Заң әдебиеттерінде мүмкін болатын шектеу келісімдерінің мынадай негізгі түрлерін бөліп көрсетеді: жария етпеу туралы келісім; клиенттік базаға қол сұғылмаушылық туралы келісім немесе тартудан бас тарту туралы міндеттеме; бейбәсекелестік туралы келісім және т.б. Аталған келісімдерді толығырақ қарастырсақ.

*Жария қылмау туралы келісім (non-disclosure clause).*_Мұндай келісім өндірістік құпиялардан бастап дербес деректерге дейінгі кез келген құпия ақпараттың таралып кетуін болдырмау үшін жасалады. Жария қылмау туралы келісім көптеген дамыған елдердің заңдары мен заңға тәуелді актілерінде пайдаланылуы көзделген осындай құжаттардың неғұрлым бұрыннан қолданылып келген түрлерінің бірі.

Клиенттік базаға қол сұғылмаушылық туралы келісім немесе тартудан бас тарту туралы міндеттеме (non-solicitation clause). Егер менеджер жұмыстан шыққан кезде өзімен бірге негізгі клиенттердің базасын алып кететін болса, онда ол компанияға зардабын тигізері анық. Қазіргі жағдайда клиенттік базаға қолсұғушылық сирек кездесетін жағдай емес. Сол себепті, келісімнің бұл түрі клиенттік базаға қол сұғылмаушылықты болдырмауға негізделеді.

Бейбәсекелестік туралы келісім (non-competition clause). Бұл келісімде жұмыскерлер компаниядан кеткен жағдайда бұрынғы жұмыс берушінің тікелей бәсекелесін құруы бойынша шектеулер көзделеді.

Теріс ақпарат таратпау туралы келісім (non-disparagement clause). Мұндай келісім таратылатын ақпарат шын немесе жалған болып табылатынына қарамастан, компанияға зиян келтіретін ақпаратты таратпау жөніндегі талаптарды көздейді. Келісімде компанияның ішкі саясатына қатысты ақпаратты жария етпеу, оның қызметіне байланысты мәліметтер таратпау және басқа да мәліметтер туралы тармақтар көзделеді. Бизнес-қауымдастықта кез-келген компания өздері туралы ақпараттың таралуын құптамайды.

Кедергі келтірмеу туралы келісім (Соглашение о невмешательстве) (non-interference clause). Бұл келісім қызметшілерге компанияның кадр саясатын талқылауға, әріптестерін жұмыстан шығаруға және басқа компанияға тартуға тыйым салады. Экономиканың кейбір секторлары үшін тапшы жоғары білікті кадрларды даярлау (атап айтқанда, жоғары технологиялық) ұзақ уақыт пен айтарлықтай қаржылық шығындарды талап етеді.

*Өзара әрекет етпеу туралы келісім (Соглашение о невзаимодействии) (non-dealing clause).*_Мұндай келісім бұрынғы жұмыскерлерге бұрынғы жұмыс берушінің контрагент клиенттерімен бұрынғы жұмысына байланысты мәселелер бойынша өзара іс-қимыл жасауға тыйым салады. Шектеу қызметкердің белсенді әрекеттері талап етілетін жағдайларда ғана емес,

клиенттің бастамасы бойынша жасалған сұрау салуға жауап ретінде қызметтер көрсетуге де қолданылуы мүмкін.

Жалақыны сақтай отырып, жұмыстан босату туралы келісім «Соглашение об отстранении от работы перед увольнением с сохранением заработной платы) (Garden leave). Осы Келісімде көзделген шектеу жұмыс берушінің талабы бойынша жұмыстан босату туралы хабарламаны алған сәттен бастап нақты жұмыстан босатылғанға дейінгі кезеңді жұмыскер бәсекелеске әдеттегі қызметті немесе жұмысты жүзеге асырудың орнына ақылы демалыста өткізуге тиіс екенін білдіреді.

«Еңбек шартының мерзіміне» қатысты. 2007 жылғы ҚР Еңбек кодексінде тұрақты сипаттағы жұмысқа кемінде бір жыл белгілі бір мерзімге еңбек шартын жасасу мүмкіндігі бекітілген болатын. Бастапқы жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталған кезде ол қайта жасалуы не тек белгісіз мерзімге ұзартылуы мүмкін еді. Ал, 2015 жылғы Еңбек кодексінде бұл норма өзгерді. ҚР ЕК 30-баптың 2-тармағына сәйкес енді еңбек шартының мерзімі өткен кезде тараптар оны белгіленбеген немесе бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге ұзартуға құқылы [14].

Егер бұрын еңбек шартының мерзімі тараптардың ешқайсысы оны тоқтатуды талап етпеген жағдайда, ол автоматты түрде белгісіз мерзімге жасалған шартқа ауыстырылған болса, қазір еңбек шартының қолданылу мерзімі аяқталған кезде тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабарламаса, онда ол бұрын жасалған мерзімге ұзартылды деп есептеледі.

Сонымен қатар, заң мерзімді шартты ұзарту санын шектейді. Бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімін ұзарту саны екі реттен аспауға тиіс. Бұл ретте мұндай еңбек шартын белгілі бір мерзімге қайта жасасу мүмкіндігі туралы ештеңе айтылмайды.

Бос тұрып қалу жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыруға қатысты. Егер бұрын жұмыс беруші жұмыскердің мамандығын, біліктілігін ескере отырып және күнтізбелік жыл ішінде бір айдан аспайтын мерзімге ғана жұмыс істемей қалған жағдайда жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыруға құқылы болса, енді жұмыс беруші біліктілікті ескеруге міндетті емес және ауысу барлық бос тұрып қалу кезеңінде жүзеге асырылады.

2007 жылғы Еңбек кодексі мұндай жағдайларда ауысқан қызметкерге орындалатын жұмыс бойынша, бірақ қызметкердің бұрынғы жұмыс орны бойынша орташа жалақысының үштен екісінен кем емес еңбекақы төлеуді міндеттеді. Жаңа еңбек кодексі бұрынғы жұмыс орны бойынша жалақы мен бос тұрған кезеңде орындалатын жұмыс арасында байланыс орнатпайды.

Еңбек кодексінің 41-бабының 2-тармағы бос тұрған жағдайда ауысу кезінде жұмыскерге еңбекақы төлеу орындалған жұмыс бойынша жүргізілетінін нақты белгілейді.

Еңбекті нормалау және еңбекке ақы төлеуге қатысты. 2007 жылғы Еңбек кодексінде еңбекті нормалау және еңбекке ақы төлеу жекелеген тарауларда қарастырылған болса, жаңа 2015 жылғы еңбек кодексінде екі

тараудың нормалары «Еңбекті нормалау және еңбекке ақы» деп бір бөлімге біріктірілді.

Жаңа Еңбек кодексінде еңбек нормаларын ұйымдастыру саласындағы мемлекеттік кепілдіктер жоқ. Егер бұрын еңбектің үлгілік нормалары мен стандарттары қызметтің барлық салаларына арналған бірыңғай (салалық) болса, тиісті қызмет салаларының мемлекеттік органдарымен келісу бойынша еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекітетін болса, енді үлгілік нормалар мен стандарттарды бекіту жұмыс берушілердің салалық бірлестіктерінің құзыретіне, ал Кәсіпкерлік палатаның біртұтас салааралық стандартының нормаларын бекітуге жатады. Екі жағдайда да заң нормалар мен стандарттарды қызметкерлердің өкілдерімен келісуді белгілейді. (ҚР ЕК 101-бабы).

Ең төменгі жалақы нормалары мен жалақыны толық және уақтылы төлеуге мемлекеттік бақылау жалақыға мемлекеттік кепілдіктерден алынып тасталды. Жаңа кодексте жалақыны индекстеу деген ұғым жоқ.

*Тарауды **қорытындылай келе,** еңбек заңнамасындағы өзгерістердің хронологиясын талдай отырып, жұмыскердің еңбек қатынастарындағы рөлі жұмыс берушіге қарағанда аз қорғалатындығын байқадық. Құқықтық қатынастардың абсолютті либерализмі байқалады, еңбек дауларының оң нәтижесіне заңмен кепілдік берілмейді. Еңбек кодексінің нормаларында көзделген институттар заң шығару органдарының назарында болуы тиіс деп санаймыз.*

1.3 Азаматтардың еңбек құқықтарын сотпен қорғау – қорғаудың тиімді тәсілі ретінде

Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2020 жылғы 1 қыркүйектегі «Жаңа жағдайдағы Қазақстан іс-қимыл кезеңі» атты Қазақстан халқына Жолдауында: «Заңның үстемдігін белгілемей және азаматтардың қауіпсіздігіне кепілдік бермей, әлеуметтік-экономикалық дамудың бірде-бір міндеті табысты іске асырылмайды. «Халық үнін естуші мемлекет» — бұл шын мәнінде «әділ мемлекет» құру тұжырымдамасы. Азаматтардың мәселелерін тыңдау және көру жеткіліксіз. Ең бастысы — дұрыс және әділ шешім қабылдау. Біз азаматтардың мүдделеріне қызмет ететін жаңа мемлекеттік стандарттарды әзірлеу үшін көп жұмыс жасауымыз керек. Бұл тұрғыда құқық қорғау және сот жүйелері негізгі роль атқарады және бұл сала реформалауды қажет етеді», — делінген [69].

Мемлекеттің құқықтық саясатының басым бағыттарының бірі азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау болып табылады.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау мемлекеттің конституциялық міндеті деп танылады. Қазақстан Республикасының Конституциясына 13-бабына сәйкес «әркімнің құқық субъектісі ретінде танылуына құқығы бар және өзінің құқықтары мен бостандықтарын, қажетті қорғанысты қоса алғанда, заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға хақылы» [18]. ҚР ЕК 6-бабының 4-тармағында еңбек саласында кемсітушілік орын алған жағдайда Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен сотқа немесе өзге де органдарға шағымдану құқығы тікелей көзделген [14]. Бұл заңдық нормалар

1948 жылғы Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясының [1] және экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактінің талаптарына сәйкес келеді: «Еңбек заңнамасы әрбір адамның өзі еркін жұмыс істейтін жерде өмір сүру мүмкіндігіне құқығын қамтиды» (6.1-бап). Сонымен қатар, бұл пакт әркімнің әділетті және қолайлы еңбек жағдайына құқығын белгілейді, соның ішінде: әділ жалақы және теңгерімді кемсітусіз жұмыс үшін тең сыйақы; қауіпсіздік және гигиена талаптарына сәйкес келетін еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді [70].

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың мақсаты - еңбек қатынастарын заңнамалық және шарттық реттеу тәртібімен белгіленген барлық еңбек құқықтары мен міндеттерін іске асыруды қамтамасыз ету болып табылады. Азаматтардың еңбек құқықтарының іс жүзінде бұзылуы жұмыс берушінің өзінің заңды міндеттерін орындамауы немесе тиісінше орындамауынан көрініс табады, салдарынан жұмыскерге уәкілетті субъект ретінде оны қорғау мүмкіндігін іске асыруда қиындықтар туындайды.

К.Н. Гусов азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауды кең және тар мағынада қарастырады. Оның пікірінше, кең мағынада, азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау - бұл олардың еңбек мүдделерін бұзудың жолын кесуге, сондай-ақ олардың бұзылған құқықтарын қалпына келтіруге бағытталған еңбек дауларын шешуге арналған арнайы уәкілетті органдардың қызметі. Ал тар мағынада, азаматтардың әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғауды қамтамасыз ету процесі [71, 277].

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың бірден-бір тәсілі - кәсіподақтар арқылы еңбек құқықтарын қорғау. «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы № 221-V Заңына сәйкес кәсіптік одақтардың қызметі еңбек қатынастары мәселелері бойынша құқықтарды, бостандықтар мен мүдделерді қорғауға бағытталған.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау мақсатында кәсіптік одақтарға еңбек заңнамасында бекітілген кең өкілеттіктер берілген. Кәсіптік одақтар өздерінің құқық қорғау функцияларын жүзеге асыру үшін қызметкердің жеке еңбек қатынастары бойынша құқықтары мен мүдделерін білдіруге және қорғауға, ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарттар мен келісімдер жасасуға, еңбек жағдайларын жақсартуға қол жеткізуге, ұжымдық еңбек дауларын реттеуге қатысуға және т.б. құқылы. ҚР Кәсіподақ туралы заңға сәйкес [31], кәсіподақтар жұмыс берушіден анықталған бұзушылықтарды жоюды талап етуге құқылы, ал өз тарапынан ол анықталған бұзушылықтарды жою туралы талапты алған күннен бастап бір апта ішінде тиісті кәсіподақ органын осы талапты қарау нәтижелері және қабылданған шаралар туралы хабардар етуге міндетті.

Еңбек қатынастарының мәселелері жұмыс берушінің қатысуынсыз шешілмейді. Еңбек ұжымы мен жұмыс беруші арасында еңбек қатынастары бар жерде міндетті түрде кәсіподақ болуы керек. Кәсіподақ орталығы, қаланың кәсіподақ белсенділері және кәсіподақ ұйымдары арқылы жұмысшылардың мүдделерін қорғау бойынша жұмыстар жүргізеді, оларға ұжымдық шарттар мен ұжымдық шарттар, заңдық кездесулер жасасуға көмектеседі. Кәсіби орталық

аймақтық мәселелерді бірлесіп және келісілген түрде шешу, жергілікті өзін-өзі басқару және басқару органдарымен, жұмыс берушілермен әлеуметтік серіктестік байланыс орнату мәселелері бойынша жұмыстар жүргізеді, шаруашылық субъектілерінде бастауыш кәсіподақ ұйымдарын құруға бағытталған әртүрлі іс-шаралар жүзеге асырылады. Кәсіподақтардың негізгі міндеттерінің бірі — кәсіподақ қозғалысын күшейту арқылы ең алдымен, кәсіподақ мүшелігінің мотивациясын күшейтуді білдіреді. [72].

Кәсіподақ бірлестіктерінің қызметін реттейтін ережелерді талдау кәсіптік одақтардың өз табиғаты бойынша мемлекеттік-билік өкілеттіктеріне ие емес деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Кәсіподақтардың рөлін арттыру үшін оларға жұмыскерлердің құқықтарын қорғауға байланысты мәселелерді бақылауға өкілеттік беру қажет. Бұл өте маңызды болады, өйткені ол кәсіподақтар мен жұмыскерлердің мемлекет атынан сындарлы өзара әрекеттесуіне ықпал етеді.

Еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау (қадағалау) сияқты қорғау тәсілін еңбек инспекциясы жүзеге асырады. Еңбек инспекциясының негізгі өкілеттіктері еңбек заңнамасында бекітілген, бірақ олар әртүрлі болғанымен, еңбек құқықтарын қорғаудың бұл әдісі әрдайым тиімді бола бермейді. Мәселен, ҚР ЕК-нің 159-бабына сәйкес, жұмыс беруші мен шағын кәсіпкерлік субъектісі, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымның жұмыскері, үй қызметкері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлғаның атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын келісу комиссиялары қарайды, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясының шешімін орындалмаған жағдайда соттар еңбек дауына байланысты өтініштерді қабылдайды. Келісу комиссиясы жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан тепе-тең негізде ұйымдарда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде құрылатын тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады [14].

Осылайша, еңбек инспекциясы еңбек дауларын шешуге уәкілетті органдардың қатарына кірмейді, еңбек инспекциясы еңбек дауын емес, яғни еңбек келіспеушілігін реттейді. Еңбек инспекторлары өндірістік жарақаттың өсуіне жол бермеу үшін мақсатты профилактикалық іс-шаралар жүргізеді. Еңбек заңнамасын сақтау жағдайларын жақсарту үшін жұмыс берушілер өндіріс қауіпсіздігі мәселелерін тиімді шешуі керек. Бұл шараларды жүзеге асыру жұмыс берушілердің, әсіресе шетелдік қатысатын мекемелердің қауіпсіздігі мен тұрақтылығын қамтамасыз етуге және аумақтағы әлеуметтік-психологиялық жағдайларды жақсартуға көмектеседі.

Дегенмен, мемлекеттік еңбек инспекторының жұмыс берушіге берген ұйғарымының мәртебесі сот орындаушысының ұйғарымымен тең екендігін атап өткен жөн. Бұл жаңалық жалақы бойынша қарызды уақтылы төлеуді күшейту мақсатында жасалды. Жұмыс тәжірибесі мүлікке қосымша тыйым салуға, жалақы төлеу жөніндегі міндеттерін бұзған жұмыс берушілерге қатысты елден шығуға шектеулер қоюға мүмкіндік береді. Еңбек инспекцияларының еңбек құқықтарын қорғауға қатысты құзыреттерін кеңейте

отырып, мүмкіндіктер беру қажет. Еңбекті тоқтата тұруға құзыреттілік беріп, айыппұл мөлшерін көбейту, жұмыс берушілерге еңбек заңнамасының сақталуын бақылау және білуге міндеттеу қажет.

Мемлекет тарапынан еңбек құқықтарын қорғау бұл азаматтардың құқықтарын қорғауға кең мүмкіндіктер беруінен, азаматтардың құқықтарына нұқсан келтіретін немесе төмендететін заңдар шығаруға тыйым салудан, азаматтардың өз құқықтары мен мүдделерін заңды түрде қорғалуына кепілдік беруден тұрады. Осыған байланысты ҚР ЕК-де азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау тәсілдері ретінде еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік қадағалау және бақылау, кәсіподақ жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғауы, азаматтардың еңбек құқықтарын, өзін-өзі қорғауы және еңбек құқықтарын сот арқылы қорғау көзделген.

Азаматтардың еңбек құқықтарын өзін-өзі қорғауы — бұл еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау (қадағалау) органдарына не жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі органдарға немесе олармен қатар жүгінбестен, азаматтардың өз құқықтары мен бостандықтарын қорғау жөніндегі белсенді дербес іс-әрекеттері.

Еңбек құқығын қорғаудың бұл әдісі кез-келген органның қатысуынсыз жүреді және ол үшін жұмыскерді тәртіптік жауаптылыққа тартуға жол берілмейді. Біздің ойымызша, жұмыскердің өзін-өзі қорғаудің бірнеше әдістерін қолдануға тыйым салынбайтынын білу маңызды. Жұмыскерді жұмысқа мәжбүрлеуге психологиялық немесе физикалық әсер етуге ешкімнің құқығы жоқ. Жұмыс берушінің заңсыз әрекеттеріне сотқа шағым жасалуы мүмкін.

Іс жүзінде еңбек құқықтарын қорғаудың тиімділігін арттырудың бірден-бір жолы - сот арқылы қорғау тәсілі болып табылады. Азаматтардың құқықтарын сот арқылы қорғау қажеттілігі ҚР Конституциясынан, халықаралық құқық нормаларынан және құқықтық мемлекет қағидаттарынан туындайды.

Әркімнің өз құқықтары мен бостандықтарын сот арқылы қорғауға конституциялық құқығына байланысты бұзылған құқықтарды қалпына келтірудің басқа нысандарына қатысты сот нысаны басымдыққа ие болғандықтан, құқықтарды қорғаудың әртүрлі нысандарын анықтауда сот нысаны жалпыға бірдей, тарихи қалыптасқан, азаматтық іс жүргізу құқығының нормаларымен жан-жақты реттелетін жетекші рөл атқарады [73, 31].

«Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 нормативтік қаулысына сәйкес, ҚР Еңбек кодексінің 159-бабына сәйкес жұмыскерлердің немесе бұрын еңбек қатынастарында болған адамдардың не жұмыс берушінің келісу комиссиясына жүгінуі олардың арасында туындаған жеке еңбек дауын реттеудің сотқа дейінгі тәртібінің міндетті сатысы болып табылады. Егер жеке еңбек дауының тарапы келісу комиссиясының шешімімен толық немесе ішінара келіспесе, дау реттелмеген болып есептеледі және келісу комиссиясының шешімімен келіспейтін тарап келісу комиссиясының шешімі орындалмаған жағдайдағыдай еңбек дауын шешу үшін сотқа жүгінуге құқылы [39].

Сот арқылы қорғау тәсілдеріне, атап айтқанда, жұмыс берушінің жұмыскерлердің еңбек құқықтарын бұзатын әрекеттері мен шешімдеріне сотқа шағымдануды, сондай-ақ медиация институтын қолдана отырып, еңбек дауын реттеуді жатқызуға болады. Медиация сияқты қорғау тәсілі таяу болашақта соттардың, атап айтқанда, еңбек даулары туралы істер бойынша жүктемені азайтуға және олардың арасында еңбек даулары туындаған кезде жұмыскерлерді ғана емес, жұмыс берушілерді де қорғауға мүмкіндік береді.

Сотқа жүгіну құқығы - азаматтардың құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін, соның ішінде еңбек құқықтары мен бостандықтарын қорғауға кепілдік беретін негізгі құқықтарының бірі болып табылады.

Еңбек құқықтарын сот арқылы қорғау қорғаудың юрисдикциялық нысанына жатады және бірқатар ерекшеліктерге ие. Оларға, ең алдымен, дауларды шешуге уәкілетті тұлғалардың қатысуы жатады. Бұл ретте бұл адамдар мемлекеттік және мемлекеттік емес органдардың да, олардың лауазымды адамдарының да өкілі бола алады.

Қазақстан Республикасының заңнамасында бекітілген азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың нысандары мен тәсілдері формальды түрде бекітіліп қана қоймай, сонымен қатар жұмыскерлер тәжірибеде кеңінен қолданып, жеткілікті тиімділікке ие болғаны маңызды болып отыр. Осыған байланысты медиатордың (соттан тыс медиация) көмегімен реттелген даулар саны баяу және біртіндеп өсіп келе жатқаны кездейсоқ емес. Сонымен қатар, бүгін де медиация рәсімін қолдану негізінен сот процесі аясында жүзеге асырылады. Еңбек даулары бойынша сот тәжірибесіне жүгінсек, еңбек дауларының ең көп таралған түрлері: жалақыны өндіріп алу, жұмысты қалпына келтіру деп қорытынды жасауға болады.

Еңбек дауларын сотта қараумен байланысты істердің жағдайы бойынша Қазақстан Республикасындағы әртүрлі өңірлері бойынша статикалық және нақты деректерді қарастырайық [74]. ҚР Жоғарғы Сотының сайтында әр түрлі кезеңдер үшін мынадай деректер беріледі:

1. Шығыс Қазақстан облысының соттарында еңбек дауларының алдын алу, оларды пилоттық жоба шеңберінде әзірленген процестік іс-қимылдар алгоритмі бойынша татуластыру рәсімдерін қолдануға бағытталған. Жыл басынан бері облыс соттары 103 еңбек дауын медиация тәртібімен, 8-і бітімгершілік келісімді бекіту арқылы тоқтатты. Оның 80-і жалақыны өндіріп алу, 7-уі жұмысты қалпына келтіру туралы еңбек даулары. Облыста 5 татуластыру орталығы мен 88 медиация кабинеті белсенді жұмыс істейді. Яғни, ШҚО судьялары еңбек дауларын шешуде татуластыру рәсімдерін белсенді түрде қолдануда (15.08.2019).

2. Екібастұз қалалық сотында азамат А.-ның «Еуразиялық энергетикалық корпорациясы» АҚ-на өндірістік жарақат алу салдарынан келтірілген моральдық зиянды өтеу туралы талап арызы бойынша азаматтық іс қаралды (24.08.2017).

3. Т. есімді азамат Ақтөбе қаласының сотына «Ақтөбе» облыстық футбол клубынан 2015 жылғы қараша және желтоқсан айлары үшін жалақы - 11 106 000 теңге, - жалақы төлеуді кешіктіргені үшін өсімпұл 483 224 теңге, -

2015 жылғы жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы - 5 553 000 теңге және еңбек шартының тоқтатылуына байланысты уақтылы төлемегені үшін өсімпұл - 207 096 теңге төлеуді міндеттеу туралы талап-арызбен жүгінді.

Сот «Ақтөбе облыстық футбол клубы» АҚ-нан азамат Т.-ның пайдасына 11 106 000 теңге (жалақы бойынша берешек), 305 415 теңге (еңбекақыны кешіктіргені үшін өсімпұл) және 5 553 000 теңге (201 жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы) өндірді. Сондай-ақ футбол клубы мемлекетке 169 644 теңге (мемлекеттік баж) төлеуге міндеттелді (17.06.2016).

Сот тәжірибесінен еңбек құқықтарын қорғауда түрлі тәсілдері қолданылатындығын аңғаруға болады. Әсіресе, соттардың бітімгершілік рәсімдерді сот талқылауына дейін қолдануға ұмтылуы ерекше назар аудартады.

Мәселен, Германияның тәжірибесін қарастырсақ, мұнда жеке еңбек даулары бойынша іс жүргізу міндетті түрде татуластыру әрекеттерінен басталады. Мұндай татуластыру рәсімі айтарлықтай тиімді болуы мүмкін, өйткені статистикалық мәліметтерге сәйкес, еңбек дауларының шамамен 80% бітімгершілік рәсімінде шешіледі және даулардың тек 20% жуығы ғана шешу үшін сотқа жіберіледі [75].

Сот талқылауы басталғанға дейін іс үшін маңызы бар нақты мән-жайларды анықтау үшін талап қою материалын мұқият талдау қажет. Аталған мән-жайлар даулы және даусыз болуы мүмкін, бұл да материалды жинау және жүйелеу кезінде ескеру маңызды. Келесі кезекте сараптамалық бағалау негізінде тараптардың мәлімдемелерінің негізділігін тексеру, даудың мәнін нақты анықтау және еңбек дауын шешу бойынша ұсыныстар енгізу маңызды.

Кейбір адвокаттар сот талқылауына келесі форматта дайындалуды ұсынады:

- Факт парағы
- істің нақты мән-жайлары бойынша қорытынды (талапкердің тұжырымдары, жауапкердің тұжырымдары, даусыз мән-жайлар, талапкердің дауланған тұжырымдары, жауапкердің дауланған тұжырымдары)
- Сараптамалық бағалау (талапкердің тұжырымдарының негізділігін тексеру, жауапкердің тұжырымдарының дұрыстығын тексеру, дәлелдеу, шешімді ұсыну) [76].

Бұл ретте тараптардың мәлімдемелерінің даулы немесе даулы емес екендігіне баса назар аударылады. Кейде шағым материалында мүлде көрсетілмеген бірқатар мән-жайларды нақтылау қажет. Мысалы, мәжбүрлі жұмыста болмаған кезеңдегі орташа жалақыны өндіріп алу жағдайында: жұмыс аптасының ұзақтығы (4, 5 немесе 6 күн). Нақтылануға жататын мән-жайлар шеңберіне жалақы туралы ақпарат (анықтама) да енгізіледі, оның негізінде залалды өндіріп алу немесе анықтау үшін есептер жүргізіледі. Бұл жоғары тұрған органға басқа шешім қабылдауға көмектеседі.

Біріншіден, еңбек дауының нақты мән-жайларын анықтау қажет. Бұл талап арыз бен талапқа пікір, тараптардың түсініктемелерін талдау арқылы жүзеге асырылады. Дәлелдеуді қажет етпейтін және іс үшін маңызы бар даусыз мән-

жайлар алдыңғы орынға шығады. Және осы кезеңнен кейін ғана құқықтық норманы іздестіру және түсіндіру, содан кейін «факт = заң» формуласы бойынша талдау жасау арқылы фактілер мен құқықтық нормаларды біріктіруге кірісу керек.

Келесі **кейс** бойынша азаматша К.-ның «Марко VENT» ЖШС-нен жалақыны өндіріп алу талап арызы бойынша азаматтық іс қаралып, Нұр-Сұлтан қаласы Алматы аудандық сотының ашық сот отырысында шешім шығарылды [41].

Еңбек дауының мәні: жалақы бойынша берешекті өндіру, моральдық зиянды өтеу, пайдаланылмаған демалыс уақытын өтеу, заңды тұлғаны талапкердің пайдасына зейнетақы жарналарын төлеуге мәжбүрлеу.

Істің мән-жайы сот шешімінің сипаттама бөлігінде келесідей баяндалады : талап қоюшы жауапкер «Марко VENT» ЖШС-де 2019 жылдың 3 маусымынан 2019 жылдың 10 желтоқсанына дейін жетекші маркетолог болып жұмыс істеген. 2019 жылғы 10 желтоқсандағы өкімімен талап қоюшы өз арызы бойынша жұмыстан босатылды. Талап қоюшы жауапкерден жалақы бойынша берешекті, пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін өтемақы, моральдық зиянды өтеуді, жауапкерді зейнетақы жарналарын ұстауға мәжбүрлеуді сұрайды.

Талап қоюшының талабы : талап қоюшының өкілі нақтыланған деректерді ескере отырып, талаптарды қолдап, жалақы мен пайдаланылмаған демалыс үшін өтемақы бойынша жалпы сомасы 412 694 теңге берешекті өндіріп алуды, зейнетақы қорына 2019 жылдың желтоқсан айынан бастап 2019 жылдың желтоқсан айына дейінгі жалпы сомасы 261 963 теңге зейнетақы жарнасын талап қоюшының жеке шотына аударуды міндеттеуді сұрады.

Жауапкердің талаптары : жауапкердің өкілі соттан талаптарды ішінара қанағаттандырмай, соттан моральдық шығын мен өкілдік шығындарды өндіруден бас тартуды сұрады.

Дауласуға жатпайтын мән-жайлар: 2019 жылғы 3 маусымдағы еңбек шарты негізінде еңбек қатынастарының болуы, 426 852 теңге мөлшерінде жалақы мөлшері, жалақы төлеу режимі, 412 694 теңге мөлшерінде жалақы бойынша берешек, 426 852 теңге жалпы сомасында жалақы бойынша берешек және пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін өтемақы, сондай-ақ зейнетақы төлемдері бойынша берешек аударымдар.

Талап қоюшының дау туғызатын талаптары: моральдық зиян келтірілуі, өкілдің шығындарын өндіру.

Жауапкердің дау туғызатын талаптары: моральдық шығын келтірілмеген, өкілдік шығындары жоқ деп есептейді.

Сараптамалық бағалау: еңбек шарты тоқтатылған кезде ҚР ЕК-нің 113-бабының 4-тармағының негізінде жұмыс берушіден жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу ол тоқтатылғаннан кейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі. Алайда, жауапкердің талап қоюшының құқықтары мен заңды мүдделерін сақтауы туралы нақты дәлелдер келтірілген жоқ, осыған байланысты ол бұрынғы жұмыс берушіні заңды маңызды әрекеттерді жасауға мәжбүрлеуді заңды түрде талап етеді.

Сотқа берілген 2020 жылғы 17 сәуірдегі анықтамадан келіп шығатыны, жауапкер талапкер үшін міндетті зейнетақы жарналарын аудармаған, берешек 261 963 теңгені құрайды.

«Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» ҚР Заңының 25-бабы 1-тармағына сәйкес бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорына төленуге жататын міндетті зейнетақы жарналары Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайтын тәртіппен зейнетақы жарналарын есептеу үшін қабылданатын қызметкердің ай сайынғы табысының 10% -ы мөлшерінде белгіленеді [77].

Демек, талап қоюшы жауапкерден зейнетақы жарналары бойынша берешекті зейнетақы қорына аударуды талап етуге құқылы. Мұндай жағдайларда қойылған талаптар қанағаттандырылуға жатады.

Талап қоюшының 50 000 теңге моральдық зиянды өтеу туралы талаптары бойынша сот оларды мынадай негіздер бойынша ішінара қанағаттандыруға жатады деп санайды: ҚР ЕК 4-бабына сәйкес Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының қағидаттарының бірі азаматтың еңбек саласындағы құқықтарын шектеуге жол бермеу болып табылады [14]. ҚР АК 951-бабының 1-тармағына сәйкес Моральдық зиян – жеке тұлғалардың өзіндік мүліктік емес игіліктері мен құқықтарының бұзылуы, кемсітілуі немесе олардан айырылуы, оның ішінде өзіне қарсы құқық бұзушылықтың жасалуы салдарынан жәбірленушінің, ал осындай құқық бұзушылық салдарынан ол қайтыс болған жағдайда – жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының) басынан кешірген (төзімін тауысқан, уайымға салған) жан азабы немесе тән азабы (қорлау, ызаландыру, қысым жасау, ашуландыру, ұялту, түңілту, тән қиналуы, залал шегу, қолайсыз жағдайда қалу және т.б.). [78]. «Соттардың моральдық зиянды өтеу туралы заңнаманы қолдануы туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2015 жылғы 27 қарашадағы № 7 нормативтік қаулысының 7-тармағына сәйкес, ҚР АК-тің 952-бабына сәйкес моральдық залал тек ақшалай нысанда өтеледі, ал өтемақы мөлшерін сот белгілесе, онда өтемақы мөлшерін анықтау кезінде соттар әділеттілік қағидатын негізге алуға тиіс. Егер сот оның мөлшерін белгілеу кезінде азаматтың жеке мүліктік емес құқықтарының бұзылуына байланысты барлық нақты мән-жайларды ескерсе және сот белгілеген өтемақы мөлшері талапкер мәлімдеген талаптарды ақылға қонымды қанағаттандыру туралы негізделген қорытынды жасауға мүмкіндік берсе, мральдық зиянды өтеудің ақшалай түрдегі мөлшерін әділ және жеткілікті деп есептеген жөн.

Талап қоюшының еңбек құқықтары бұзылғандықтан, жалақыны уақтылы төлемегендіктен, ҚР АК-нің 951-бабына сәйкес моральдық зиянды өтеу туралы талап ішінара қанағаттандырылуға жатады, жауапкерден талапкердің пайдасына парасаттылық пен әділеттілік қағидаттарын негізге ала отырып, 10 000 теңге сомасында моральдық зиянды өтеу өндіріп алуға жатады.

ҚР АПК-нің 243-бабының 2) тармақшасына сәйкес қызметкерге үш айдан аспайтын уақыт ішінде жалақы беру туралы шешім дереу орындалуға жатады.

2 157 теңге сомасында мемлекеттік баж төлеу жөніндегі сот шығыстары ҚР АПК-нің 116-бабының 1-бөлігіне сәйкес жауапкерден мемлекет кірісіне өндіріліп алынуға тиіс. Сот ҚР АПК-нің 223-226-баптарын басшылыққа алады.

Шешім: азаматша К.-ның талаптары - ішінара қанағаттандырылсын.

«Марко VENT» ЖШС-нен талап қоюшы К.-ның пайдасына 412 694 теңге сомасында жалақы, 10 000 теңге сомасында моральдық зияннның өтемақысы, 110 900 теңге сомасында өкілдің қызметтеріне ақы төлеу бойынша шығыстар, 13 655 теңге сомасында мемлекеттік бажды төлеу бойынша шығыстар, барлығы 547 249 (бес жүз мерзім жеті мың екі жүз қырық тоғыз) теңге өндірілсін.

«Марко VENT» ЖШС 2019 жылғы маусымнан бастап 2019 жылғы 10 желтоқсанға дейінгі кезеңге жалпы сомасы 261 963 теңге зейнетақы қорына талап қоюшы К-ның жеке шотына аударуға мәжбүр етілсін. Талап қоюдың қалған бөлігі қанағаттандырусыз қалдырылсын.

Көріп отырғанымыздай, сараптамалық бағалау ең ауқымды әрі күрделі процесс болып табылады, өйткені барлық даулы және даусыз жағдайлар сараланып, фактілер мен құқық арасындағы сәйкестік айқындалған кезде қабылданатын шешімнің негіздемесі қажет.

Бір қарағанда, сот бәрін талап етілгендер шеңберінде ескерген. Алайда бұл форматта тағы бір талап бар, ол субсумация туралы талап. Субсумация - бұл бір ұғымның екіншісіне, неғұрлым жалпыға бағынуы, қандай да бір құқықтық норманы, осы норманың белгілерін белгілі бір нақты мән-жайларға қолдану немесе қатыстыру болып табылады.

Субсумацияны жүзеге асыру үшін іс үшін маңызы бар белгіленген мән-жайлар ауқымын және құқықтық норманың барлық шарттарының жиынтығын салыстыру қажет. Белгілі бір құқықтық норманың даулы жағдайға қолдану мүмкіндігі ретінде нақты жағдайлар мен құқықтық норманың толық сәйкес келуі ғана бағаланады.

Жоғарыда талданған кейс бойынша шығарылған сот шешімін мұқият зерделей келе моральдық зиянды өтеу бөлігінде субсумацияның толық орындалмағанын атап өтуге болады, өйткені сот ҚР АК 951-бабына сілтеме жасайды, ал ҚР АК 952-бабының 2-бөлігінде (жәбірленушінің тұрмыс жағдайын, отбасының тұрмыс жағдайын, тұрмыстық жағдайын, материалдық, денсаулығы, жасы және т.б.қызмет көрсету) қажеттілігін ескереді, сондай-ақ назар аударуға тұрарлық басқа да жағдайлар ескерілмейді. Бұл моральдық зиян көлемін оңтайлы есептеу және нақты санау формуласын қолдану қажеттілігі туындаған кезде де айқын көрінеді.

Бұл моральдық зиян көлемін оңтайлы есептеу және нақты есептеу формуласын қолдану қажеттілігі туындаған кезде де айқын көрінеді.

Сот тәжірибесіне қатысты ескеретін тағы бір маңызды мәселе - судьяның ұстанымы. Бір жағынан, судья бейтарап позицияны ұстанады, бірақ еңбек және басқа да даулар бойынша сот тәжірибесі көрсеткендей, соттың белгілі бір істерде белсенді болуы өте маңызды.

Бұл сот процесін неғұрлым белсенді және нақты реттеу туралы, әсіресе Тараптар Тараптардың пікірталастары кезінде даулы жағдай туралы түсініктерін білдіретін процестің бір бөлігіне қатысты. Сот процесінің

барысында ғана емес, осы кезеңінің соңында да төрағалық етуші судьяның түйіндемесі өте маңызды.

Яғни, еңбек дауының тараптары өз ұстанымдарын қорғауға тең мүмкіндіктерге ие, бірақ сонымен бірге сот іске қатысы жоқ мәліметтерді електен өткізуге мәжбүр. Тараптар бұл құқықты бұзылған деп санайтын жағдай жиі туындайды. Тиісінше осы мән жай бойынша сот тарапынан түсіндіру қажет.

Ал дәлелдеу бөлігінде ұсынылған дәлелдемелерге қатысты тараптардың түсініктемелері талап етіледі. Нақты сұрақтарсыз және дәлелдеу процесін басқарусыз сот кейбір маңызды мәліметтерді ескермеуі мүмкін.

Талап қоюшы ҚР ЕК 54-бабының 1-тармағының 2) тармақшасына (штат санын қысқарту) сәйкес сайланған кәсіподақ қызметкері екенін және кәсіподақ комитетінің алдын ала келісімінсіз жұмыстан шығаруға болмайтынын дәйектей отырып, соттан еңбек шартын бұзу туралы бұйрықты заңсыз деп тануды сұрады. Талап арызын дәлелдеп, «Ш-Қазақстан облысы Агроөнеркәсіп кешені қызметкерлерінің кәсіподағы» қоғамдық бірлестігінен белгілі бір мерзімге еңбекақы алғаны туралы анықтамасын көрсеткен.

Жауапкер талап қоюшының сайланбалы кәсіподақ қызметкері екендігіне қарсы шығып, бұл жағдай кәсіподақ жиналысының немесе кәсіподақ комитетінің отырысының хаттамасымен расталуы керек екенін жеткізді.

Сот реляциялық техниканы қолдана отырып істі дайындауды жүргізе отырып, сот отырысында талап қоюшыға ұсынылған анықтама талап қоюшының жалақы алу фактісін растайтынын, бірақ талап қоюшының сайланбалы кәсіподақ қызметкерлеріне жатпайтындығын анықтады. Осыған байланысты сот талап қоюшыға талап қоюды негіздеу үшін қосымша дәлелдемелер ұсынуды талап етті, кейін талап қоюшы кәсіпорынның филиалының кәсіподақ комитеті жиналысының оны филиалдың қазынашысы етіп сайлау туралы хаттамасының көшірмесін сотқа ұсынды.

Дәлелдемелерді ұсынған кезде еңбек даулары бойынша істердің осы санатының ерекшелігіне байланысты көп жағдайда дәлелдемелер, оның ішінде қызметкердің ұстанымын негіздейтін дәлелдемелер жұмыс берушіде болатынын есте ұстаған жөн: еңбек шарты, еңбек кітапшасы, жұмыс берушінің бұйрықтары, лауазымдық нұсқаулықтар, өндірістегі жазатайым оқиға туралы актілер, жұмыскердің тәртіптік жаза қолданғаны туралы актілер мен баяндамалар жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасағаны туралы жазбаша түсіндірмелері, штат кестесі, жалақы туралы анықтамалар, түгендеу актілері, іссапар есептері, кезекшілік кестесі және т.б.

Заң талаптарына сәйкес еңбек қатынастарын реттеу үшін жасалған еңбек шарты бойынша жұмыскер еңбек функциясын орындауға міндеттенеді. Қазақстан Республикасының заңнамасында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көрсетілген жалақыны уақытылы және толық көлемде төлеуге, еңбек тәртібін сақтауға жұмыс беруші міндеттенеді. Қол қоюдың алдында жұмыскер еңбек шартын мұқият зерттеп, оның негізгі шарттарына назар аударуы тиіс.

Еңбек заңнамасында жұмыс берушіге жұмыскерден еңбек шартында көзделмеген жұмысты орындауды талап етуге тыйым салынады. Алайда, университеттің оқытушысына қатысты заңның бұл талабын орындау мүмкін емес, өйткені оның еңбек функциясының мазмұны әлі күнге дейін орталықтандырылған құқықтық актімен анықталмаған және бұл мәселені жергілікті реттеу оқытушылардың еңбек құқықтарының жаппай бұзылуына әкеледі [79, 18].

Зерттеу нәтижелерінен көріп отырғанымыздай, еңбек заңнамасында жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғаудың әртүрлі тәсілдері көзделсе де, азаматтар әрқашан шешуші әрекеттерге дайын бола бермейді. Жұмыскерлер көп жағдайда өздерін жұмыс берушіге тәуелді деп санайды, жұмыссыз қалудан қорқады, сондықтан жұмыс беруші тарапынан барлық заңсыздыққа үнсіз шыдайды. Іс жүзінде, көп жағдайда жұмыскер өзінің бұзылған құқықтарын қорғаудың кез келген әдісіне жүгінбейді немесе жұмыс орнын жай ғана өзгертеді, осылайша өзінің еңбек құқықтарын қорғау үшін заңмен берілген мүмкіндіктерді пайдаланбайды.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау жөніндегі заңмен бекітілген ережелерді іске асырудың негізгі функциясын мемлекет орындауы керек. Осыған байланысты мемлекет тарапынан еңбек саласындағы бұзушылықтарды ұдайы мониторингтеу және еңбек заңнамасы саласындағы бақылау және қадағалау органдарының пәрменді жұмысын бақылау, сондай-ақ еңбек заңнамасын бұзушыға тиімді әсер ету мақсатында сот органдарының өкілеттіктерін кеңейту қажет.

Азаматтардың бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтірудің тиімділігі мақсатында еңбек заңнамасы жеке еңбек дауларын шешудің баламалы тәсілдерін қарастыруы тиіс. Мысалы, соңғы уақытта еңбек юстициясын құру, Еңбек процессуалдық кодексін қабылдау және т.б. туралы мәселелер жиі талқыланып жүр [6, 116]. Отандық зерттеуші Г.Г. Галиакбарованың пайымдауынша, елімізде еңбек дауларын реттеудің бірден-бір жолы еңбек соттарын құру болып табылады. Еңбек даулары жеке өз алдына мамандандырылған еңбек соттарында қаралуы тиіс. Ал, қазіргі кезде еңбек даулары жалпы юрисдикцияда азаматтық сот өндірісінде қарастырылады [80, 135].

Еңбек соттарын құру бастамасына қатысты Д.Ж. Белхожаева мен Д.С. Байсымакова өз еңбектерінде «еңбек қатынастарын дамытудың және әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғау тетіктерінің бірі ретінде еңбек дауларын қарау үшін арнайы орган мамандандырылған соттар құруды» ұсынады [81, 177]. Еңбек заңнамасында еңбек дауларын сотта қарау мәселелері жеке қарастырылмаған [5, 6]. Сәйкесінше, Жоғарғы соттың жанынан еңбек дауы бойынша арнайы мамандандырылған сот алқасы жұмыс жасамайды және облыс, қала, аудан деңгейлерінде мүлдем еңбек саласы бойынша мамандандырылған судьялардың жоқтығын көрсетеді [82, 261].

Тарауды ***қорытындылай келе,*** *жоғарыда айтылғандардың негізінде, еңбек заңнамасына сәйкес еңбек құқықтарын қорғаудың әртүрлі тәсілдері болғанына қарамастан, іс жүзінде еңбек құқықтары мен бостандықтары*

үнемі бұзылып отырады, бұл еңбек дауларының көптеген істерінде көрініс тауып отыр. Осыған байланысты еңбек заңнамасы еңбек құқықтары мен бостандықтарын қорғау тәсілдерін пысықтауды талап етеді. Азаматтардың атқарушы және сот билігі органдарына сенімін нығайту, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктердің азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау жүйесін дамыту қажет.

Автор қолданыстағы норма туралы ақпарат бар шешімнің бір бөлігіне дейін фактілерді ұсынудың маңыздылығын атап көрсетеді. Ал шешімнің дәлелді бөлігінде фактілерді ұсыну және кейбір дәлелдерді жоққа шығару немесе іс үшін маңызды емес жағдайларды мойындау сияқты материалдарды ауыстыруға әбден болады.

Осылайша, азаматтардың еңбек құқықтарын сот арқылы қорғаудың тиімділігін арттыру келесі ұсыныстар мен ұсыныстарды ескеруді талап етеді:

- еңбек құқығы және басқа да байланысты салалардан еңбек құқықтарын қорғау қағидаттарын толық көлемде және теңгерімді қолдануды;

- қажетсіз мән-жайларды жоя отырып, іс үшін маңызы бар нақты мән-жайларды ғана анықтауды;

- даусыз және даулы мән-жайларды ажырату, алдымен тараптар дауламайтын және тиісті дәлелдемелерге сілтеме жасайтын даусыз мән-жайларды белгілеу;

- материалдық және іс жүргізу құқығының нормаларын көрсететін субсумацияны жүзеге асыруды;

- дәлелдемелерді, тараптардың дәлелдерін немесе белгілі бір мән-жай бойынша заңды пікірін немесе сот қабылдамаған дәлелдемелерді көрсету.

2 ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН СОТТА ҚАРАУДЫҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

2.1. Еңбек дауларын сотқа дейінгі шешу тәртібі

Отандық ғалым В.Н. Уваров еңбек даулары деп еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер) арасындағы келіспеушіліктер деп түсіндіреді [83, 444].

Көп жағдайда еңбек дауларының пайда болу себептері ретінде жұмыскерлерге төмен жалақы, жалақыны уақытылы немесе толық төлемеу; басшылық тарапынан адалдықтың болмауы және еңбекке қатысты негізсіз қатаң жүйе; ұйымдағы өз функцияларын түсінбеушілік; жұмыс берушінің еңбек заңнамасының талаптарын және еңбек құқығы қатынастары туралы жалпы ережелерді сақтамауын атап өтуге болады.

ҚР ЕК 22-бабына сәйкес жұмыскер өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға құқықтары белгіленген. Аталған норма ҚР Конституциясының 13-бабында бекітілген конституциялық кепілдіктерге негізделеді.

Қазіргі таңда азаматтардың еңбек құқығын қорғаудың келесідей негізгі екі тәсілдерін бөліп қарастыруға болады: еңбек құқықтарын қорғаудың соттан тыс және сот арқылы қорғау.

Еңбек құқығын қорғаудың соттан тыс тәсілдеріне еңбек заңнамасының сақталуына мемлекеттік бақылау органының қызметін, келісу комиссияларын, еңбек төрелігі, татуластыру комиссиясы, медиациялық келісім жасау арқылы еңбек дауларын шешу тәсілдерін жатқызамыз.

Еңбек дауларын реттеудің сотқа дейінгі тәртібі мәселесін шешу үшін дауларды реттеудің соттан тыс және сотқа дейінгі тәсілдерін ажырату қажет.

Соттан тыс тәсілдер - бұл дауларды соттан тыс басқа институттарда ерікті негізде шешудің заңда көзделген тәсілдері. Мысалы, шартта төрелік ескертпе болған кезде тараптар дауды төрелікте шешуге міндетті. Егер талап «Нотариат туралы» ҚР Заңының 96-1-бабында көрсетілген талаптар тізбесіне түссе, онда өндіріп алушы атқарушылық жазбаны жасау үшін нотариусқа жүгінеді. Атқарушылық жазбаның күші жойылған жағдайда өндіріп алушы атқарушылық жазбаны жасау үшін нотариусқа не сотқа қайта жүгіне алады [84].

Соңғы жылдарда мемлекет жеке еңбек дауларын сотқа дейін қарау үшін құрылымдарды қалыптастыру идеясын алға тарта бастады. Зерттеу дауларды шешудің баламалы процестерін қымбат және ұзақ сот талқылауларын болдырмау тәсілі ретінде қарастырады және кейбір жағдайларда жекелеген адамдар үшін сот төрелігіне қолжетімділікті жақсартуы мүмкін [85, 718.]. Қолданыстағы заңнамаға сүйене отырып, қоғамда даулардың деңгейін төмендету жөніндегі мемлекеттік стратегияны іске асыру мақсатында азаматтық істер бойынша дауларды соттан тыс және сотқа дейінгі реттеу институттары, талап қою ісін жүргізу, оның ішінде оңайлатылған (жазбаша) іс жүргізу тәртібімен сотта тараптарды татуластыру институттары әзірленді.

ҚР заңдарының қатарында келесідей дауларды реттеудің міндетті сотқа дейінгі тәртібі көзделген :

- шартты өзгерту және бұзу туралы (ҚР АК 402-бабының 2-тармағы);
- мүліктік жалдау шартын бұзу туралы (ҚР АК 556-бабының 2-тармағы);
- жүк тасымалдау туралы (АК-нің 706-бабының 2-тармағы);
- кінә қоюдың шарттары мен тәртібі (ҚР «Ішкі су көлігі туралы» Заңының 99-бабы) [86];
- кінә қою («Сауда мақсатында теңізде жүзу туралы» ҚР Заңының 232-бабы) [87].
- *жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасындағы жеке еңбек дауларын бойынша* (ҚР ЕК 159-бабы);
- жер дауларын бойынша (ҚР Жер кодексінің 167-бабы) [88];
- авторлық құқықты және зияткерлік меншікті қорғау саласында («Селекциялық жетістіктерді қорғау туралы» ҚР Заңының 22-1-бабы, ҚР «Тауар таңбалары, қызмет көрсету таңбалары, географиялық белгілер және тауарлардың шығарылған жерінің атаулары туралы» Заңының 41-бабы, ҚР Патент Заңының 32-бабы) және т.б.
- тұтынушылардың құқықтарын қорғау саласында («Тұтынушылардың құқықтарын қорғау туралы» ҚР Заңының 42-8-бабы) [89];
- тапсырыс берушінің, мемлекеттік сатып алуды ұйымдастырушының, мемлекеттік сатып алуды бірыңғай ұйымдастырушының, комиссиялардың, сарапшылардың, мемлекеттік сатып алу саласындағы бірыңғай оператордың әрекеттеріне (әрекетсіздігіне), шешімдеріне шағым жасау туралы («Мемлекеттік сатып алу туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 47-бабы) [90] және т.б. нормативтік-құқықтық актілерде қарастырылады

Бұл тізімдегі ҚР ЕК-де көзделген жеке еңбек дауын қарау тәртібіне кеңірек тоқталатын боламыз.

Азаматтық процеске тараптармен дәлелдемелер алмасуды, татуласуды, сот талқылауынан бас тартуды, яғни дауды сотқа дейінгі тәртіппен реттеу мүмкіндігін пайдалануды көздейтін жаңа «сотқа дейінгі хаттама» институты енгізілді. Сотқа дейінгі хаттамада тараптардың және іске қатысатын басқа да адамдардың өз талаптарының немесе қарсылықтарының негізі ретінде сілтеме жасауға және істі сотта қараған жағдайда оларды пайдалануға ниеттенген дәлелдемелерді ашу, ұсыну және алмасу жөніндегі іс-әрекеттері көрсетіледі.

Қазақстанда жаңа Еңбек кодексінің қолданысқа енгізілуі 2016 жылғы 1 қаңтардан бастап белгілі бір мақсаттарды көздегенін атап өткен жөн. Бұл экономикадағы дағдарыстық құбылыстар жағдайында еңбек шартының талаптарын өзгерту рәсімін жеңілдетуге, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын тоқтату негіздерінің тізбесін кеңейтуге, жұмыс берушінің қызметкерлерге сынақ мерзімін белгілеу құқығын шектеуді барынша азайтуға мүмкіндік береді.

ҚР ЕК-де жұмыс берушіге оның мемлекет пен кәсіподақтар арасында жауапкершілікті бөлу арқылы белгілі бір жүктемені азайту, еңбек шартының тараптарына еңбек және ұжымдық шарттар арқылы жұмыскерлерге ақы төлеудің нысанын, жүйесін және мөлшерін реттеу құқығын беру, еңбек

қауіпсіздігін қамтамасыз етудің тең негізін құру, қоғамдық бақылауды күшейту, қоғамдық бақылауды күшейту жолымен мүгедектерді жұмысқа орналастыру мәселесін шешуге кешенді көзқарас қарастырылған және еңбекті қорғау көзделген [91].

Жоғарыда айтылғандай, ҚР ЕК 159-бабының бірінші тармағында шағын кәсіпкерлік субъектілерін (микрокәсіпкерлік субъектілерін) және заңды тұлғаның атқарушы органының басшыларын қоспағанда, жеке еңбек дауларын бітімгершілік комиссиялары, ал шешілмеген мәселелер немесе келісу комиссиясының шешімі орындалмаған жағдайда – соттар қарайтыны белгіленген.

Бірақ, іс жүзінде микрокәсіпкерлік субъектілерінен басқа шағын, орта кәсіпкерлік субъектілері де жылдық айналымы кәсіпкерлік кодексте көрсетілген мөлшерлемеден асатын болғандықтан, олар микрокәсіпкерлік шағын кәсіпкерлікке немесе шағын кәсіпкерліктен орта кәсіпкерлікке ауысып кетеді. Жұмыс берушілер өз тарапынан еңбек кодексінің талаптарына сәйкес келісу комиссиясын шағын қызметкерлердің санымен құруға мәжбүр. Сол себепті, ҚР ЕК 159-бабының 1-тармағындағы «жұмыс беруші мен микрокәсіпкерлік субъектісі» деген жолдарды алып тастап, норманы келесідей редакцияда ұсынуға болады : «жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын ұйымдардың жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын - келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды».

Қолданыстағы Еңбек Кодексіне ҚР 2020 жылғы 4 мамырдағы «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбек мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Заңымен [92] енгізілген өзгерістерінің талаптарына сәйкес жұмыс беруші мен микрокәсіпкерлік субъектінің, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымның жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайтындығы көзделген. Сонымен қатар аталған өзгертулермен ҚР ЕК 23-бабының, 26-тармақшасында келісу комиссиясын құру жұмыс берушінің міндеті болып бекітілді.

Ұжымдық шартта ұйымның өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерінде келісу комиссияларын құру мүмкіндігі қарастырылды және өтініш берушінің жазбаша келісімі болған кезде дауды оның қатысуынсыз қарауға жол беріледі деген нормалармен толықтырылды.

Жұмыс берушімен жұмыскердің арасында дау туындаған жағдайда тараптар ең алдымен келісу комиссиясына жүгінуге міндетті.

Келісу комиссиясы дауды шешпеген, не шешкен күннің өзінде тараптардың біреуі келісу комиссиясының шешімін орындамаған жағдайда ғана сотқа жүгіне алады. Сот тараптардың еңбек дауын келісім комиссиясы қарастырғанын дәлелдейтін құжаттарсыз істі қабылдамайды. Алайда тәжірибеде әлі де бұл норманы елемей келісу комиссиясына жүгінбей, талап берушінің бірден сотқа жүгінетін жағдайлары, кәсіпорын мен ұйымдарда келісу комиссиясының құрылмағандығы да кездесіп жатады. Демек, азаматтардың еңбек дауларын шешудің бұндай міндетті сатысы ның болуына қатысты бейхабарлығынан, не жұмыс берушілердің мүлде келісу комисси ясын құрмағандығынан орын алуы мүмкін.

Сондай-ақ, еңбек дауы бойынша тараптардың біреуі сотқа жүгініп, сот арызын қараусыз қалдырып, алдымен келісу комиссиясына жүгіну керектігін айтқаннан кейін ғана жұмыс беруші келісу комиссиясын құрады. Ал бұл өз тарапынан, жұмыскердің құқықтары мен бостандықтарын қорғауды ұзаққа шегереді. Дегенмен, заң шығарушы жұмыскердің еңбек инспекциясына жүгінуді қарастырып, өз құқығын қорғау мүмкіндігін көздеген. Еңбек инспекциясы аталған ұйымды не мекемені тексергеннен кейін, келісу комиссиясының жоқтығы анықталса, құқық бұзушылықты жою туралы нұсқама шығарып, жұмыс беруші 10 күннің ішінде келісім комиссиясын құруға міндетті болады [93].

Келісу комиссиясына қатысты ҚР ЕК 159-бабының 3-тармағына сәйкес, оның мүшелерінің сандық құрамы мен жұмыс істеу тәртібі, келісу комиссиясы шешімінің мазмұны мен оны қабылдау тәртібі, келісу комиссиясы өкілеттігінің мерзімі, делдалды тарту туралы мәселе жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің арасындағы жазбаша келісімде не ұжымдық шартта белгіленеді.

Жұмыс беруші келісу комиссиясының құрамына өз өкілдерін өзінің актісімен – бұйрықпен, өкіммен енгізеді. Әдетте, басшы немесе оның орынбасары, заңгер, кадрлар бөлімінің қызметкері келісім комиссиясының мүшелері болады. Тәжірибе көрсеткендей, келісім комиссиясының құрамына бірінші басшылардың қосылуын дұрыс деп санауға болмайды, себебі басшылықтың беделін түсіреді және өз бұйрығын, келісім комиссиясының басқа мүшелерін даулау кезінде объективтілікті сақтау қиынға түседі. Келісу комиссиясының құрамына заңгерді енгізу мәселені еңбек заңнамасының ережелеріне сәйкес қарастыруға көмектеседі, бірақ көбінесе мұндай қарастыру ды әдетте құқықтық шеңбермен шектейді. Бірақ, келісу комиссиясының мүшелерін адвокаттың кәсіби білімі талап етілетін және орынды болатын ҚР Еңбек заңнамасының негіздеріне ғана емес, сонымен қатар еңбек дауларында келіссөздер жүргізу қабілетін дамытуға және консенсусқа қол жеткізуге үйрету маңызды деп таниды – мұнда тыңдай білу, парасаттылық, әділеттілік, толеранттылық, қалыптасқан жағдайдан шығу жолын таба білу сияқты қасиеттер маңызды. Яғни, бұл ретте келісу комиссиясы мүшелерінің жыл сайынғы біліктіліктерін арттыру курстарынан өтуіне де аса мән берілуі қажет [94].

Егер жеке еңбек дауының тарабы келісу комиссиясының шешімімен тұтастай немесе бір бөлігінде келіспесе, сондай-ақ келісу комиссиясының шешімі орындалмаған жағдайда дау реттелмеген болып есептеледі.

Сотқа жүгінудің екі негізі атап өтіледі және азаматтардың еңбек дауларын сотқа дейінгі реттеу тәртібі ұсынылады. Сондай-ақ, жеке еңбек дауын келісу комиссияның қарауы тарапты сотқа шағымдану құқығынан ешбір жағдайда ажыратпайтынын есте ұстаған жөн. Бұл ретте келісу комиссиясы шешімінің күшін жою немесе сот тәртібімен өзгерту талап етілмейді.

ҚР ЕК 22-бабы бірінші тармағының 16-тармақшасында, 23-бабы бірінші тармағының 12-тармақшасында жұмыскер мен жұмыс берушінің келісу комиссиясына, содан кейін сотқа дәйекті түрде жеке еңбек дауын шешу үшін жүгіну құқығы көзделген.

Келісу комиссиясының шешімі, оның мәртебесі бойынша сот шешіміне теңестірілген және ҚР ЕК-нің 161-бабы екінші тармағының күшіне сәйкес жұмыста қалпына келтіру туралы дау бойынша шешімді қоспағанда, ол белгілеген мерзімде орындалуға тиіс екендігі назар аудартады.

Ұйымда, филиалдарда және өкілдіктерде келісу комиссияларын құру міндеті ҚР ЕК 15-тарауының нормаларында тікелей көзделмеген. Бұл жұмыскерлердің жеке еңбек дауларын сотқа дейін реттеу мүмкіндіктерін пайдалану құқықтары шектелген және соған сәйкес сотқа жүгіну үшін кедергілер туындаған кезде жұмыс берушілердің теріс пайдалануына әкелуі мүмкін.

Кейде жұмыс берушінің әкімшілігі келісім комиссиясына жолданған жұмыскердің өтінішін өтініш берушінің ҚР ЕК 160-бабында белгіленген өтініш мерзімін өткізіп алуына байланысты мәні бойынша қарауға бермей қайтарады. Бұл жұмыскердің заңда көзделген жеке еңбек дауын сотқа дейінгі тәртіппен одан әрі сотқа жүгіну мүмкіндігімен шешу құқығын бұзады.

Тәжірибеде келісу комиссиясы дәлелді себепсіз он бес күндік мерзімін сақтамайды. Неғұрлым ұзақ мерзімде қарастырып, жұмыскерге сотқа жүгіну мүмкіндігін азайтады. Осы ретте, ҚР ЕК 160-бабын «басқа да еңбек даулары бойынша – жұмыскер, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс күннен бастап келісу комиссиясына жүгіну мерзімі - бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша жүгінген кезде не еңбек шарты тарапы келісу комиссиясының шешімін орындамаған кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап он бір ай» мерзімін көрсету маңызды деп есептейміз.

ҚР ЕК 160-бабына, ҚР АПК-нің 172-бабына сәйкес, еңбек заңнамасының белгіленген мерзімдерін сақтамау жеке еңбек дауын қарау жөніндегі органға дәлелді себепсіз жүгіну талапты қанағаттандырудан бас тартуға дербес негіз болып табылады. Осыған орай, бітімгерлік комиссияларының келісу комиссиясының шешімімен келіспеген тарапқа дауды сот тәртібімен шешу құқығын жүзеге асыру мүмкіндігін бере отырып, жеке еңбек дауларын мәні бойынша қараудан, өтініштер заңда белгіленген мерзім өтіп кеткен жағдайда да

арыздар бойынша шешім қабылдау қажеттілігі туралы басшылыққа алған дұрыс сияқты.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауды тікелей еңбек қызметі орны бойынша күшейту, сот талқылауына дейін жететін еңбек дауларының санын қысқарту мақсатына қол жеткізілгенін анықтау үшін еңбек саласындағы уәкілетті органның жеке еңбек дауларын қарау бойынша елде құрылған келісу комиссияларының саны, ең бастысы, олармен қаралған азаматтық істердің саны тұрақты түрде өсіп келе жатқандықтан, сот статистикасы өндіріске кіретін азаматтық істер соттарының санының үнемі өсіп келе жатқандығын көрсетеді.

Дауды сотқа дейінгі реттеу сотқа жүгінгенге дейін немесе онсыз дауды шешуге бағытталған бірқатар заңды маңызды әрекеттерді жасаудан тұрады. Талап қою тәртібі контрагентке талап қоюды (талаптар, шағымдар және т.б.) жіберуді білдіреді. Талап қоюшылардың әрқайсысының талаптарын жеке дербес қарау мүмкін болған жағдайда, дауды заңда немесе келісімде көзделген сотқа дейінгі реттеу тәртібін сақтау осы тұлғалардың барлығы үшін міндетті болып табылады.

Егер талап бірнеше жауапкерге қойылса, онда талап қоюшы олардың әрқайсысына қатысты дауды сотқа дейінгі реттеудің міндетті тәртібін сақтауға тиіс.

Шағым, талап, шағым және т.б. адресатқа жеке тапсырылуы, оған почта байланысы немесе жеткізуді тіркеуді қамтамасыз ететін байланыс құралдарын пайдалануды қоса алғанда, өзге де жеткізу қызметтері арқылы жіберілуі мүмкін.

Егер дауды сотқа дейінгі реттеу тәртібін құқық мирасқоры немесе құқық мирасқорына қатысты сақтаса, онда құқық мирасқорының немесе осы дау бойынша құқық мирасқорына қатысты мұндай тәртіпті қайталап сақтауы талап етілмейді (46, 341-баптар, 4- 344) тармақшасы, ҚР АК 1040 және 1042-баптар) [78].

Тиісінше, егер заңда немесе шартта дауды реттеудің сотқа дейінгі тәртібін сақтау мақсатында жіберілуі қажет құжаттардың және (немесе) мәліметтердің тізбесі белгіленсе, онда осы құжаттарды жібермеу және (немесе) мәліметтерді хабарламау, сондай-ақ оларды тиісті емес нысанда немесе мөлшерде жіберу (хабарлау) көрсетілген тәртіптің сақталуын куәландырмайды.

Сотқа дейінгі іс жүргізу жанжалға қатысушылардың оны шешуге тең қатысуын ескере отырып, өз пікірін білдіру мен тыңдалуға, талқылау нұсқаларын ұсынуға және дауды шешу бойынша ұсыныстар енгізуге тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ете отырып жүзеге асырылуға тиіс.

Соттан тыс тәртіп «Нотариат туралы» Заңның 14-1-тарауында көзделген, бұл - атқарушылық жазбалар жасау. Бұл нотариат куәландырған мәмілеге негізделген міндеттемені орындауға, заңда белгіленген немесе шартта көзделген жағдайларда сотқа дейінгі реттеу тәртібімен нотариус куәландырған дауды реттеу туралы келісімдерді орындауға қатысты.

Сотқа дейінгі реттеуді талап ететін даулар бойынша сот талап-арыздар мен арыздарды қабылдауы үшін қосымша кейбір басқа талаптарды сақтау қажет.

Талап қоюшы заңда көзделген сотқа дейінгі дауды шешу тәртібін сақтамаса, талап қайтарылуға жатады. Соттар сотқа дейінгі іс жүргізу тәртібін сақтау туралы дәлелдемелер болмаған жағдайда талап қоюшымен талапты қабылдау сатысын пайдалана отырып, мұндай дәлелдемелердің бар-жоғы туралы нақтылау қажет екенін есте ұстаған жөн.

Қарсы талап қою кезінде дауды реттеудің сотқа дейінгі тәртібін сақтау талап етілмейді, өйткені іс бойынша іс қозғалғаннан кейін қарсы талап қойылады. Талап қоюшының іске кіретін тиісті жауапкерге қатысты дауды реттеудің сотқа дейінгі тәртібін сақтамауы, жалпы ереже бойынша, талап қою арызын қараусыз қалдыру үшін негіз болып табылмайды.

ҚР АПК-нің 51-бабының 1-бөлігіне сәйкес даудың нысанасына дербес талаптарын мәлімдейтін үшінші тұлғалар оны шешудің сотқа дейінгі тәртібін сақтау міндетінен босатылады [21].

Германияда атқарушылық құжатты алудың оңайлатылған рәсімі бір қарағанда ҚР-дағы дауды қараудың сотқа дейінгі тәртібіне ұқсастыққа ие, алайда бұл рәсім бойынша еңбек дауын қараудың соттан тыс тәртібіне жатады, өйткені ол міндетті сипатқа ие емес және сот талқылауына балама болып табылады [94].

ХЕҰ бітімгершілік механизмін еңбек дауларын шешудің негізгі әдісі ретінде таниды, сонымен бірге бұл рәсімдердің ерікті сипатын ерекше атап көрсетеді. ХЕҰ-ның № 130 ұсынысы негізінен жеке еңбек дауларын шешу тәртібіне қатысты [96].

ХЕҰ-ның көрсетілген ұсынымдары АҚШ-та және кейбір басқа елдерде таратылған «гривенс просиджер» (grievance procedure) рәсіміне негізделген қызметкерлердің жеке шағымдарын (құқық туралы дауларды) қарау қағидаларын қамтиды. Ол күрделенген бітімгерлік-аралық талқылауды білдіреді.

Шағымдарды қарау тәртібі онда қарастырылған мәселені шешудің кез келген сатысында қызметкер мен оның басшысы арасында келісімге келудің нақты мүмкіндігі болатындай етіп тұжырымдалуы және қолданылуы керек. Шағымдарды қарау процедурасы мүмкіндігінше қарапайым және жедел болуы керек. Қажет болған жағдайда осы мақсат үшін тиісті мерзімдер белгіленуі мүмкін. Жұмыскер шағымдарды қарау процесіне тікелей қатысуға және шағымды қарау кезінде қызметкерлер ұйымының өкілінің немесе жұмысшылар ұйымының өкілінің немесе өзі таңдаған кез келген басқа тұлғаның өкілдік етуіне немесе ұлттық заңнамаға немесе тәжірибеге сәйкес осындай тұлғаның көмегіне жүгінуге құқылы [97, 64].

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 159-бабының 1 тармағына сәйкес сотқа дейін еңбек дауларын реттеу тәртібі негізінде келісу комиссиясының шешімін бұйрық өндірісімен атқару мүмкіндігін қарастыру қажет.

Қазақстандық сот практикасында алдымен жұмыскер мен оның басшысы арасындағы тікелей (тікелей) келіссөздер арқылы шағымды реттеуге әрекет жасалуы тиіс. Жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғау ұғымын кең және тар мағынада ажырату керек. Тар мағынада-бұл еңбек құқықтарының

сақталуын қамтамасыз ету, оларды бұзудан қорғау, оның ішінде алдын-алу, бұзылған құқықтарды қалпына келтіру. Кең мағынада, еңбек құқықтарын қорғау деп еңбекті қорғау функциясын жүзеге асыруды түсіну керек.

Демек, еңбек құқықтарын қорғау кең мағынада тар мағынада қорғауды, сондай-ақ осы құқықтарды қорғаудың келесі әдістерін қамтиды:

1) еңбек жағдайларының деңгейін, еңбекке тұрақты ақы төлеуді, еңбек заңнамасымен және жергілікті деңгейде ұжымдық шарттармен, келісімдермен, еңбек заңнамасымен толықтырылатын, арттырылатын, дамитын негізгі еңбек құқықтарының кепілдіктерін заңнамамен белгілеу. Яғни, қызметтің барлық салаларында дұрыс жұмыс істеу, жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасындағы жанжалды жағдайларды азайту үшін еңбек жағдайларының тиісті деңгейін құру қажет.

2) жұмыскерлер арасында еңбек заңнамасын барлық тәсілдермен (БАҚ арқылы дәрістер, семинарлар, жиналыстар және т. б. арқылы) кеңінен насихаттау, сондай-ақ тиімді тәсілдерді көрсету практикасын пайдалана отырып, оның жұмыс берушілері мен олардың өкілдерін (әкімшілікті) оқыту қажет болып табылады [98, 376-377].

Дауларды сотқа дейінгі реттеудің өз артықшылықтары да бар: дауды шешудің қысқа мерзімі, рәсімнің үнемділігі (азаматтық істер бойынша талап-арыз беру кезінде төленген мемлекеттік бажды қайтару), дауды реттеу нұсқасын таңдаудағы дербестік (жанжал), тараптар үшін маңызы бар, оның ішінде дау нысанасымен байланысты емес шынайы мүддені талқылау мүмкіндігі, заң шығарушы белгілеген мерзім шегінде татуластырушының қатысуымен бірнеше рет кездесулер өткізу мүмкіндігі, (іскерлік) қатынастарды дамыту, тараптар қабылдаған уағдаластықтарды ерікті түрде орындау, қол жеткізілген келісімді мәжбүрлеп орындату кепілдігі, жеңілген тараптың болмауы.

Сондай-ақ, халықаралық стандарттар мен кейбір Еуропа елдерінің және АҚШ-тың еңбек заңнамасы еңбек дауының түріне қарамастан, сотқа дейінгі және соттан тыс тәжірибенің кең ауқымын белгілейді, ал Қазақстан Республикасындағы еңбек дауларын қараудың сотқа дейінгі тәртібінің өзіндік ерекшеліктері мен шектеулері бар.

ҚР ЕК-де тараптар арасындағы келіспеушіліктерді жоюға немесе болдырмауға көмектесетін ұжымдық шарттың нормалары көзделген. Бұл нормалар кәсіпорынның тұрақтылығы мен табыстылығының кепілі, жұмыскерлер мен жұмыс берушінің өзара міндеттемелері болып табылады. Жұмыс беруші мен жұмыскерлер тобының мүдделерін үйлестіруге, еңбек дауларының алдын алуға мүмкіндік береді.

Жеке немесе ұжымдық дау болсын, оны шешу осы мәселе бойынша заңнаманы белгілі бір білуді талап етеді, бірақ, өкінішке орай, барлық жұмыскерлер немесе жұмыс берушілер еңбек дауларын реттеу мен шешудің барлық қыр-сырын біле бермейді және соның салдарынан еңбек даулары туындайды.

Жеке еңбек дауы - жұмыскердің немесе жұмыс берушінің өзіне қатысты еңбек қатынастарын іске асыру тәртібімен туындайтын қандай да бір ережемен,

процеспен келіспеуі. Яғни, іс жүзінде, даудың туындау негізі еңбек қызметінің тиісті тәртібін сақтамау, әрекетсіздік, түсінбеушілік және өзге де жалтару нысандары болып табылады. Жеке еңбек дауларының негізгі себептеріне ұжымдық шартты бұзу, жұмыскерлерге жалақыны уақтылы бермеу, жеке жұмыс берушілердің жосықсыз әрекеттері және т.б. жатады.

Азаматтарда құқықтық білімнің болмауы немесе еңбек заңнамасын, ұжымдық шарттың, өзге де келісімдердің талаптарын, сондай-ақ жұмыскердің еңбек шартын сақтауға немқұрайлы қарауына байланысты көп жағдайда дауға ұласып жатады.

Еңбек дауларын туғызатын себептерден әдетте осы дауларды туғызатын объективті факторлар мен мән-жайлар ерекшеленеді. Олар нақты ұйымның, кәсіпорынның өндірісі мен еңбегін ұйымдастырудағы кемшіліктер не еңбек туралы заңнамадағы жекелеген дәлсіздіктер немесе проблемалар болуы мүмкін.

ҚР ЕК 159-бабына сәйкес жеке еңбек дауы сотқа дейінгі тәртіпте келісу комиссиясымен шешіледі. Келісу комиссиясының еңбек дауларын қарауы туындаған келіспеушілікті шешудің алғашқы қадамы болып табылады [14]. Шешімін таппаған мәселелер не келісу комиссиясының шешімін орындамау дау сот тәртібімен қаралуы мүмкін. Еңбек кодексінде еңбек дауларын соттардың қарауы кезінде «реттелмеген мәселелер» деп не түсіну керектігі көзделмеген. Бұдан басқа, «реттелмеген мәселелер» деп талап қоюшының тиісті комиссияға жүгінген, бірақ оның арызы белгіленген мерзімде қаралмаған немесе комиссия шешімі қабылданбаған жағдайларда еңбек дауы тарапының сотқа дейінгі тәртіппен дауды шешпей сотқа жүгінуі – заңды болып табылады [99].

Егер жеке еңбек дауының тарабы келісу комиссиясының шешімімен тұтастай немесе бір бөлігінде келіспесе, сондай-ақ келісу комиссиясының шешімі орындалмаған жағдайда дау реттелмеген болып есептеледі. Сондықтан ҚР АПК 8-бабының бірінші бөлігіне байланысты бұзылған немесе даулы құқықтарды, бостандықтарды немесе заңды мүдделерді қорғау үшін келісу комиссиясының қорытындыларымен байланысты емес және мәлімделген талап қою талаптары шегінде мәні бойынша дауды шешетін сотқа жүгінуге құқылы. Келісім комиссиясының жеке еңбек дауын қарауы ешбір жағдайда тарапты сотқа жүгіну құқығынан айырмайды. Бұл ретте келісу комиссиясының шешімінің күшін жою не оны өзгерту сот тәртібімен талап етілмейді.

Еңбек дауын қарауды белсендіру үшін еңбек шарты тараптарының бірі арыз беруі керек, оны татуластыру комиссиясы тіркейді. Дау өтініш берушінің немесе оның уәкілетті өкілінің қатысуымен 15 жұмыс күні ішінде қаралады. Көрсетілген мерзімде дау шешілмесе, тараптардың сотқа жүгінуге толық құқығы бар.

Келісу комиссиясы заңды тұлғаның атқарушы органының басшыларымен және шағын кәсіпкерлік субъектілерінің жұмыскерлерімен дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларының барлық түрлерін қарайды. Алайда, келісім комиссиясын құру тәртібі жаңа Еңбек кодексінде тікелей қарастырылмаса да, орта және ірі кәсіпкерлік субъектілерінің базасында, сондай-ақ олардың

филиалдары мен өкілдіктерінде келісу комиссиясын құру міндетті болып табылады.

Еңбек кодексіне сәйкес жеке еңбек дауларын қарау үшін келісу комиссиясына жүгінбей сотқа жүгінуге құқығы бар еңбек қатынастарына қатысушылар үшін мынадай мерзімдер белгіленді: жұмысқа қалпына келтіру туралы даулар бойынша – жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу туралы актінің көшірмесін алған күннен бастап үш ай; басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқықтарының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс болған күннен бастап бір жыл [39].

Жеке және ұжымдық еңбек дауларын салыстыратын болсақ, ұжымдық еңбек даулары стихиялы және ауқымды болып келеді. Бүгінгі күні ұжымдық еңбек даулары жіктелуіне байланысты келесідей түрлерге бөлінеді:

- біріншісі, қолданыстағы құқық нормаларын іске асыруға және қолдануға байланысты даулар;

- екіншісі, жаңа немесе қолданыстағы еңбек жағдайларын өзгертуге байланысты даулар.

Даулардың бірінші түріне қолданыстағы заңнаманы қолдануға, ұжымдық шарттар мен шарттарды пайдалануға, жеке еңбек шартының талаптарын пайдалануға байланысты барлық даулар жатады. Екінші түріне ұжымдық шарттар мен шарттарды жасасу мен өзгертуге, сондай-ақ ұжымдық шартты жасауға немесе өзгертуге әкеп соқпайтын талаптарды ұсынуға негізделген барлық жанжалдар жатады.

Ұжымдық еңбек даулары жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасында туындайды, бірақ жұмыс берушінің әрекетіне жұмыскерлердің наразылығының ұжымдық сипатын нақты анықтау үшін бұл даудың мәні неде екенін ескеру қажет. К.Н. Гусов пен В.Н. Толкунованың пайымдауынша «Ұжымдық шарттарды, әлеуметтік-еңбек қатынастары туралы келісімдерді жасау немесе орындау мәселелері бойынша келіспеушіліктердің өзі еңбек дауы болып табылмайды, өйткені бұл келіспеушіліктерді дауласушы тараптардың өзі шеше алады, содан кейін еңбек дауы туындамайды, бірақ тараптардың өздері шеше алмаған келіспеушіліктер жұмыскерлер мен жұмыс берушінің арасындағы ұжымдық еңбек дауын білдіреді [100, 436].

Ұжымдық дау еңбек дауларының бір түрі ретінде субъектілердің көптігімен сипатталады. Мысалы, жұмыскерлер тобы жұмыс берушіге жұмыскерлердің жұмыс кестесін өзгертумен келіспейтіндігі туралы жүгінеді. Бұл ретте субъектілер бір емес, жұмыскерлер мен жұмыс берушінің бірлестігі және еңбек дауының негізі еңбек тәртібімен келіспеушілік болып табылады [101, 14].

Ұжымдық еңбек дауларының мәнін бірінші аспектіде, ұйым қызметкерлері үшін белгіленетін еңбек жағдайларын білдіреді, бұл ретте ұжымдық еңбек дауларының мәні заңмен белгіленгенді емес, жұмыс беруші айқындаған еңбек жағдайлары ғана болуы мүмкін екенін ескеру қажет [102, 182].

Ұжымдық еңбек даулары нысанының келесі құрамдас бөлігі ұжымдық шартты жасасу, өзгерту және орындау болып табылады. Ұжымдық еңбек даулары нысанының соңғы құрамдас бөлігі жұмыс берушінің еңбек құқығы

нормаларын қамтитын актілерді қабылдау кезінде жұмыскерлердің сайланбалы өкілді органының пікірін ескеруден бас тартуы болып табылады.

Қазақстан Республикасындағы ұжымдық еңбек дауының мысалы ретінде 2017 жылғы 11 желтоқсанда Қарағанды облысының Шахтинск қаласында болған оқиғаны келтіруге болады. Оқиға 11 желтоқсанда «ArcelorMittal Temirtau» компаниясына қарасты 8 шахтаның 4-інде түнгі ауысымдағы кеншілер шахтадан шығудан бас тартқан кезде басталды. Бірер сағаттан кейін оларға Қарағандыда орналасқан басқа шахталардағы әріптестері де қосылды [103].

Қарағандылық кеншілердің талаптары экономикалық, материалдық сипатта болды. Шахташылардың шахтадан шығуы үшін қойған басты талаптары :

- жалақыны 100 пайызға арттыру;
- оларға 63 жастан емес, 50 жастан бастап жеңілдікті зейнетақы белгілеу;
- ағымдағы жылдың басынан бастап елдегі инфляция деңгейінің 100 пайызы мөлшерінде жалақыны индекстеуді жүргізу болды.

Жалпы алғанда, қарағандылық шахтерлердің талаптарының тізімінде 28 тармақ көрсетілген болатын. Алайда, «ArcelorMittal Temirtau» компаниясының өкілдері қойылған талаптардың басым бөлігімен үзілді-кесілді келіспеді. Бұл жанжалды реттеу бойынша келіссөздер жүргізудің қиындығы кеншілердің жер бетіне шығудан үзілді-кесілді бас тартуында еді, ал компания басшылығы шахтерлер шахтадан шыққан жағдайда ғана диалог болады деп мәлімдеді. Келіссөз қорытындысы бойынша ереуілге шыққан шахталарға арнайы ұйымдастырылған бастамашыл топтар жіберілді, олар шахтада қалған шахтерлармен келіссөздер жүргізді.

Кейіннен «ArcelorMittal Temirtau» компаниясы ереуілді заңсыз деп тануды талап етіп, сотқа шағым түсірді. Шахтинск соты талап арызды қанағаттандырып, ереуілді тоқтату туралы шешім шығарды. Ереуілшілер шахтадан кетуге мәжбүр болды. Одан кейін барып, «ArcelorMittal Temirtau» компаниясы кеншілердің жалақысын 30% - ға арттыруға келісіп, компания басшылығы ереуілге қатысқаны үшін ешкімді де қылмыстық жауапкершілікке немесе әкімшілік жазаға тартпауға уәде берді. Нәтижесінде «АрселорМиттал Теміртау» компаниясы мен кеншілер арасындағы келіссөздер бітімгершілік рәсімдер аясында жалғасты [104].

Мұндай қақтығыстар жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасындағы қарама-қайшылыққа байланысты туындайды, бірақ қақтығыс кезіндегі өзара іс-қимылды екі тараптың өкілдері жүзеге асырады. Қызметкерлердің мұндай өкілдері кәсіптік одақ органдары және жұмыс берушілер уәкілеттік берген органдар болып табылады.

Елімізде ұжымдық және жеке еңбек даулары көбеюде. ҚР Жоғарғы Сотының 2023 жылдың бірінші жартыжылдығына арналған жұмыс жоспарына сәйкес еңбек дауларын қарау кезінде мемлекеттік және құқық қорғау қызметі туралы заңнаманы қолданудың сот практикасын қорыту есебі жүргізіліп тұрады. Ондағы мақсат - аталған санаттағы істер бойынша сот практикасын зерделеу, соттардың құқық қолдану практикасында туындайтын проблемалық

мәселелерді анықтау, заңнаманы біркелкі қолдануды қалыптастыру бойынша ұсыныстар әзірлеу болып табылады.

ҚР Жоғарғы Сотының №7/2023 Бюллетеніне сәйкес 2021-2022 жылдары және 2023 жылдың қаңтар-сәуірінде жергілікті соттар қараған азаматтық істерді зерделеу, облыстық соттардың талдамалық анықтамалары, сондай-ақ Жоғарғы Соттың кассациялық практикасы негізінде жүргізілді. Келтірілген деректер 2022 жылы 2021 жылмен салыстырғанда еңбек дауларына қатысты істердің саны өсіп отырғанын көрсетеді. Мәселен, 2022 жылы 987 талапарыз келіп түссе, 2021 жылы 919 талап арыз қаралды.

2022 жылы аяқталған істер саны 750 (76%) құрайды, оның ішінде 575 іс бойынша шешім шығарылған, оның ішінде 159 арыз қанағаттандырылып, (21,2%), 404 (53,8%) іс қанағаттандырудан бас тартумен аяқталды, 103 (13,7%) арыз қараусыз қалдырылған, соттылығы бойынша - 14 іс жолданған (1,9%) [105, 132].

Жұмыскерлердің жекелеген санаттарының жеке еңбек дауларын қарау ерекшеліктері заңдарда белгіленеді. Жеке дауларды жұмыскердің штаттық, уақытша, қоса атқарушы болып табылатынына қарамастан, кәсіподақтағы мүшелігіне қарамастан, келісу комиссиясы қарауы мүмкін [106, 422].

ҚР еңбек заңнамасы келісім комиссиясында қаралмай-ақ, тікелей сот қарайтын жеке еңбек дауларын анықтамайды, ал РФ Еңбек кодексінде жеке еңбек дауларының санаттары көзделген және олар тек соттарда қаралады.

Мәселен, РФ Еңбек кодексінің 391-бабына сәйкес, соттар жеке еңбек дауларын қызметкердің, жұмыс берушінің немесе қызметкердің мүдделерін қорғайтын кәсіби одақтың өтініштері бойынша, олар еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімімен келіспеген кезде немесе қызметкер еңбек даулары жөніндегі комиссияны айналып өтіп, сотқа жүгінген кезде, сондай-ақ егер комиссияның шешімі болса, прокурордың өтініші бойынша қарайды. еңбек даулары еңбек заңнамасына және еңбек құқығы нормаларын қамтитын өзге де актілерге сәйкес келмейді.

Ресей заңнамасына сәйкес жеке еңбек даулары келесідей арыздардың негізінде тікелей соттарда қаралады :

1) қызметкер - еңбек шартын бұзу негіздеріне қарамастан жұмысқа қалпына келтіру, жұмыстан босату себебінің күні мен редакциясын өзгерту, басқа жұмысқа ауыстыру, мәжбүрлі жұмыста болмаған кезең үшін ақы төлеу немесе төмен ақы төленетін жұмысты орындаған кезең үшін жалақыдағы айырмашылықты төлеу, қызметкердің және қызметкердің жеке деректерін өңдеудегі заңсыз әрекеттер (әрекетсіздік) жасаған жағдайда;

2) жұмыс берушінің - егер федералды заңдарда өзгеше көзделмесе, қызметкер жұмыс берушіге келтірілген зиянды өтеу қажет жағдайда [107, 709].

Жеке еңбек дауларының тікелей сотпен қаралуын Г.Г. Галиакбарова да қолдайды. Оның пікірінше, қазіргі даму кезеңінде Ресей заңнамасының тәжірибесіне сүйене отырып, бұл норманы ҚР ЕК-де қарастыру орынды болар еді, бұл өз кезегінде жеке еңбек дауларын қарауға байланысты соттарда қаралатын істердің санын қысқартуға мүмкіндік береді [80, 134].

Айта кету керек, еңбек заңнамасында әлі күнге дейін «жеке еңбек даулары» және «ұжымдық еңбек дауларының» жекелеген анықтамасы жоқ.

Көршілес РФ Еңбек кодексінде еңбек дауларына жекелей анықтама береді. РФ ЕК 381-бабына сәйкес жеке еңбек дауы - жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі органға мәлімделген еңбек заңнамасын және еңбек құқығының нормаларын, ұжымдық шартты, келісімді, жергілікті нормативтік актіні, еңбек шартын (оның ішінде жеке еңбек жағдайларын белгілеу немесе өзгерту туралы) қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілерді қолдану мәселелері бойынша жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы реттелмеген келіспеушіліктер [108].

Өзбекстанда «жеке еңбек дауларына» анықтама жоқ, тек «ұжымдық еңбек дауына» анықтама беріледі. Өзбекстан Республикасының Еңбек кодексінің 541-бабына сәйкес еңбек заңнамасын, еңбек туралы өзге де құқықтық актілерді және еңбекті қорғау қағидаларын, еңбек шартын қолдану мәселелері бойынша, сондай-ақ жаңа еңбек жағдайларын белгілеу немесе қолданыстағы еңбек жағдайларын өзгерту мәселелері бойынша жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы не жұмыскерлер (олардың өкілдері) мен жұмыс берушілер (олардың өкілдері) арасындағы реттелмеген келіспеушіліктер еңбек даулары болып табылады.

Өзбекстан Республикасының Еңбек кодексінің 542-бабында еңбек дауларының түрлері қамтылады. Субъектілік құрамға байланысты еңбек даулары жеке не ұжымдық болуы мүмкін.

Жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы: еңбек заңнамасын, еңбек туралы өзге де құқықтық актілерді және еңбекті қорғау ережелерін, еңбек шартын қолдану;

қызметкерге жаңа еңбек жағдайларын белгілеу немесе қолданыстағы жеке еңбек жағдайларын өзгерту (еңбекақы төлеуді қоса алғанда).

Жеке еңбек дауы да дау болып табылады: жұмыс беруші мен бұрын осы жұмыс берушімен еңбек қатынастарында болған адам арасында;

жұмыс беруші осы адамды жұмысқа қабылдаудан бас тартқан жағдайда, жұмыс беруші мен осы жұмыс берушімен еңбек шартын жасасуға ниет білдірген адам арасында жүзеге асырылады.

Талап қоюға жатпайтын сипаттағы дауларға (мүдде туралы даулар) заңнамаға сәйкес қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша қабылданатын жаңа еңбек жағдайларын (еңбекақы төлеуді қоса алғанда) белгілеу және қолданыстағы еңбек жағдайларын өзгерту, ұжымдық келісімдерді, ұжымдық шартты не жергілікті актілерді жасасу, өзгерту мәселелері бойынша туындайтын ұжымдық және жеке еңбек даулары жатады. Талап қоюға жатпайтын сипаттағы ұжымдық және жеке еңбек даулары медиатордың жәрдемдесуімен бітімгершілік-делдалдық рәсімдерді немесе дауды реттеу рәсімдері арқылы шешіледі [109].

Қырғызстан Республикасының Еңбек кодексінің 240-бабына сәйкес жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы мәселелер бойынша реттелмеген келіспеушіліктер жеке еңбек даулары деп танылады. Жұмыс беруші мен қызметкер өзара дауды реттеу жөнінде шаралар қолдануға тиіс [110].

Беларусь Республикасының Еңбек кодексінде де жеке еңбек дауларына ғана түсінік беріледі. Беларусь Республикасының Еңбек кодексінің 468-бабына сәйкес жеке еңбек дауы-еңбек туралы заңнаманы, ұжымдық шартты, келісімді, өзге де жергілікті құқықтық актілерді қолдану, Еңбек шарты талаптарын сақтау мәселелері бойынша жалдаушы мен қызметкер (еңбек шартын жасасудан бас тартылған адам, жұмыстан босатылған қызметкер) арасындағы реттелмеген келіспеушіліктер. Жеке еңбек даулары еңбек даулары жөніндегі комиссиялармен және соттармен қаралады [111].

Еңбек кодексінің мазмұнына сүйене отырып, Беларусь пен Ресейдегі еңбек құқықтарын қорғау нысандары бірдей деп айтуға болады: бұл Еңбек кодексінің 11-бабында қарастырылған қызметкерлердің еңбек құқықтарын сот және басқа қорғау. Қорғаудың өзге нысандарына кәсіптік одақтардың (ЕК-нің 46-бабы), еңбек туралы заңнаманың сақталуын мемлекеттік қадағалау және бақылау органдарының (ЕК-нің 462 және 463-баптары), еңбек дауларын қарау жөніндегі органдардың (ЕК-нің 462-бабы) құқықтарын қорғауы), сондай-ақ қызметкерлердің өз еңбек құқықтарын өзін-өзі қорғауы жатады [112, 31].

Ғылыми әдебиеттерде «еңбек даулары» ұғымын түсіндіруге қатысты ортақ пікір жоқ, керісінше анықтаманы түсіндірудің келесідей тәсілдері қолданылады :

Бірінші тәсіл — заң шығарушы, осы тәсілді ұстанатын авторлар еңбек заңнамасында ұсынылған тұжырымдамаға сәйкес еңбек дауларын анықтайды және юрисдикциялық орган қарастыратын еңбек заңнамасының нормаларын іс жүзінде қолдану саласында туындайтын еңбек құқығы субъектілерінің қайшылықтарын түсінеді [113, 149].

Екінші тәсіл «еңбек дауларының» түсінігін жұмыскерлер мен олардың жұмыс берушілері арасында туындайтын келіспеушіліктер тұрғысынан қарастыруды көздейді [114, 9].

Үшінші тәсіл еңбек даулары ұғымын талап қою еңбек даулары ретінде қарастырады [115, 26].

Сонымен, жеке еңбек дауы жұмыс беруші мен жеке жұмыскер арасында туындайды, ал ұжымдық еңбек дауының тараптары кәсіпорынның, мекеменің, ұйымның қызметкерлері; қызметкерлер бірлестіктері; кәсіподақтар, жалдамалы қызметкерлер уәкілеттік берген басқа органдар, бір жағынан, екінші жағынан, жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестіктері немесе олардың уәкілетті өкілдері болып табылады [116, 8].

Ғылыми көзқарастарды, сот практикасын және тәжірибелі заңгерлердің ұсыныстарын талдау еңбек дауларының негізгі белгілерін бөліп көрсетуге мүмкіндік береді: еңбек қатынастары тараптарының бірінің еңбек заңнамасының нормаларын орындамауына, бұзуына, дұрыс қолданбауына қатысты келіспеушілік мәні болып табылады; бұл келіспеушіліктерді қатысушылар тікелей келіссөздер арқылы шешпесе; реттелмеген келіспеушіліктер белгілі бір юрисдикциялық органдардың қарауына берілген; айырмашылықтар тұрақты және, әдетте, ұзақ сипатта болады.

Жоғарыда айтылғандарға сәйкес, «жеке еңбек дауы» ұғымын жұмыскер мен жұмыс беруші арасында еңбек заңнамасын, ұжымдық келісімді (шартты),

еңбек келісімін (шартын) пайдалану проблемаларына қатысты туындайтын, тікелей келіссөздер процесінде шешілмеген және олар туралы мәлімделген әр түрлі сәйкессіздіктер ретінде түсіндіруге болады.юрисдикциялық орган. Жеке еңбек дауларының пайда болуына ықпал ететін негізгі себептер мен факторларға еңбек қатынастары субъектілерінің өз құқықтары мен міндеттерін әртүрлі бағалауын белсендіретін жағымсыз жағдайлар жатады. Бұл себептерді шартты түрде объективті және субъективті деп бөлуге болады. Объективті себептерге ұйымдастырушылық, құқықтық және экономикалық себептер, субъективті себептерге азаматтардың құқықтық мәдениеті мен құқықтық сауаттылығының төмен деңгейін жатқызуға болады.

Жеке еңбек дауларын шешу тәртібі ҚР ЕК «Жеке еңбек дауларын қарау» (159-161-бап) 15-тарауында айқындалған.

Жеке еңбек дауларын шешудің басты мақсаты азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау болып табылады. Еңбек құқығы ғылымында осы институтқа арналған көптеген зерттеулер бар. Бірақ, осыған қарамастан, бұл мәселе әлі жеткілікті зерттелмеген және еңбек құқықтарын, оның нысандары мен әдістерін қорғау мәселелерін қарастыруды қажет етеді. Еңбек құқықтарын қорғаудың ең тиімді жолы, біздің ойымызша, жеке еңбек даулары азаматтық сот ісін жүргізу тәртібімен қаралатын сот болып табылады. Сотқа қорғауға жүгінудің артықшылығы бар: тек сотта ғана жұмыскер бұзылған құқықтарын толық қалпына келтіруге мүмкіндік алады; сот ісін жүргізудің тәрбиелік сипаты мен әлеуметтік ықпалы зор; ол бақылаушы органдарға сілтеме жасай отырып, сот жеке ұйғарым шығару арқылы жауап беруге міндетті жұмысшылардың құқықтарының басқа да бұзылуын анықтауға мүмкіндік береді.

Соттардың сот төрелігін жүзеге асырудың Конституциялық функциясын орындауын сипаттай отырып, олар еңбек құқығының көздерін түсіндіруді және пайдалануды жүзеге асыратынын атап өткен жөн.

Еңбек қатынастарынан туындайтын дауларды соттар талап қою өндірісінің жалпы ережелеріне сәйкес қарайды, бірақ сонымен бірге кейбір іс жүргізу ерекшеліктері бар, олар келесідей.

1. Еңбек дауын шешу үшін сотқа жүгіну мерзімдері (талап қою мерзімі). Талап қою мерзімі азаматтың өз құқықтары мен мүдделерін қорғау туралы талаптармен сот органдарына жүгінуге құқығы бар уақыт кезеңін білдіреді. Яғни, сотқа жүгіну мерзімі сотта іс қозғаудың қажетті процессуалдық шарты болып табылады.

ҚР АК 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 [19].

Сондай-ақ, жұмыс беруші сот органдарына ұйымның қызметкері келтірген материалдық залалды өтеу туралы талап-арызбен қызметкердің зиян келтіргені анықталған күннен бастап 1 жыл ішінде жүгінуге құқылы [14].

Бұл қысқа мерзім қызметкерлер үшін де, жұмыс беруші үшін де ұзақ мерзімді мерзімнен едәуір артықшылыққа ие. Қысқа мерзім екі тарапқа да іс бойынша дәлелдемелер ұсыну мүмкіндігін жеңілдетеді, еңбекті

ұйымдастырудағы кемшіліктерді немесе осы дау туындауына байланысты заңнаманы бұзушылықтарды жоюға ықпал етеді.

Талап қою мерзімі залалды, денсаулыққа өзге де залалды немесе өліммен келтірілген залалды өтеу туралы талап-арыздарға қолданылмайды.

2. Еңбек дауларының соттылығы. Соттылық сот органдарының істердің жекелеген санаттарын қарау жөніндегі өкілеттіктерінің аражігін ажыратуды білдіреді. Соттылықтың ұйғарымы істі қарайтын соттың ұйғарымын білдіреді. Аумақтық соттылық қағидалары бойынша істі құқық бұзушылық жасалған аумақтық юрисдикциясы шегінде не тараптың орналасқан жері бойынша, әдетте, жауапкердің (жалпы соттылық) соты қарайды. Мәселен, ҚР АПК 29-бабына сәйкес жеке тұлғаларға қатысты талап-арыздар олардың тұрғылықты жері бойынша, ал заңды тұлғаларға олардың орналасқан жері бойынша сотқа берілуі мүмкін [21].

3. Еңбек істері бойынша тараптар мен қатысушылардың процессуалдық жағдайы. Жеке еңбек дауын сот тәртібімен шешу кезінде оның тараптары, ең алдымен, жұмыскер және кәсіпорын немесе жұмыс беруші-жеке тұлға (бұдан әрі - жұмыс беруші) болып табылады.

ҚР АПК-нің 45-бабына сәйкес өз құқықтарын сотта жеке өзі жүзеге асыру (азаматтық процестік әрекет қабілеттілігі) кәмелетке толған азаматтарға тиесілі. 14 пен 18 жас аралығындағы кәмелетке толмағандар, егер заңда өзгеше көзделмесе, олар қатысатын жеке қатынастарға байланысты жағдайларда азаматтық іс жүргізу құқықтарын жеке өзі жүзеге асыра алады және сотта өз міндеттерін орындай алады [21].

Жоғарыда көрсетілгендердің негізінде 14-тен 18 жасқа дейінгі кәмелетке толмағандар жеке еңбек даулары бойынша сотқа өзі қатыса алады. Кәмелетке толмағандардың мүдделерін қорғау үшін сот кәмелетке толмағанның заңды өкілін тарта алады.

4. Еңбек істері бойынша сотта дәлелдеу. Дәлелдеу кезеңдерінің бірі дәлелдеу нысанасын қалыптастыру болып табылады.

ҚР АПК 63-бабына сәйкес дәлелдеу мәні - бұл ұсынылған шағымдарды немесе қарсылықтарды негіздейтін немесе іс бойынша шешімге өзгеше қатысы бар және шешім шығару кезінде анықталуы тиіс фактілер. Бұл дәлелдеменің мәні мыналар екенін білдіреді: а) өтініш берушінің талаптарын негіздейтін жағдайлар (шағымның негізі); б) жауапкердің қарсылықтарын негіздейтін жағдайлар (теріске шығару үшін негіз); в) істі дұрыс реттеу үшін маңызды басқа факторлар [21].

Жеке еңбек даулары бойынша дәлелдеу ауыртпалығы былайша бөлінеді: өтініш беруші дау туындаған және жауапкердің өтініш берушінің құқықтары мен заңды мүдделерін бұзған құқықтық қатынастардың болуын дәлелдеуге тиіс; жауапкер талап қоюға өзінің қарсылығын растау үшін өзі сілтеме жасаған фактілерді дәлелдеуге тиіс. Мысалы, жұмысқа қайта қабылдау туралы дауларда дәлелдеу мәніне мыналар кіреді:

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

Еңбек шартын жасасу және тоқтату фактілері ең алдымен жұмыс берушінің тиісті бұйрықтарымен расталады.

Жұмыскерді жұмыстан шығару негіздері мен тәртібінің заңдылығы туралы. Егер жұмыскер еңбек шартын тоқтату негіздерін қолдану шарттары мен тәртібін сақтай отырып жұмыстан шығарылса, жұмыстан шығару заңды деп есептелуге тиіс. Яғни талап қоюшы жауапкер онымен еңбек шартын тоқтатудың белгіленген шарттары мен тәртібін қолданыстағы заңнамада көзделген нақты негіз бойынша бұзғанын дәлелдеуге тиіс. Мысалы, ҚР ЕК-нің 52-бабының 9-тармағы бойынша жұмыскерді алкогольдік немесе есірткілік мас күйінде жұмыс орнында болғаны үшін жұмыстан шығаруды алайық, ол міндетті түрде мынадай шарттар болған кезде мүмкін болады.

Бірінші шарт - жұмыскердің алкогольдік немесе есірткілік мас күйде болу фактісі. «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 6.10.2017 жылғы № 9 НП нормаларына сәйкес бұл факт медициналық қорытындымен расталуы мүмкін [39]. Осы түсіндірмеге сәйкес, ҚР ЕК 52-бабының 9-тармағын қолданудың екінші шарты жұмыскерлердің жұмыстан шеттетілгеніне немесе өз міндеттерін орындағанына қарамастан, жоғарыда көрсетілген кез келген жұмыс күні жұмысқа келу болып табылады. Жұмыскердің нормаланбаған жұмыс күні болған жағдайда, оның жұмыста болу уақыты оның белгіленген ұзақтығынан тыс жұмыс күні болып есептеледі.

Егер осы шарттардың кем дегенде біреуі болмаса, жұмыстан шығару заңсыз деп танылып, жұмыскер жұмысқа қайта қабылданады. ҚР ЕК 52-бабының 9 - тармағын қолданудың көрсетілген шарттарынан басқа, заңнамада белгіленген белгілі бір тәртіпті сақтау қажет.

Азаматтық процестік кодексі еңбек мәселелері бойынша сот шешімдерін орындау ерекшеліктерін анықтайды. Осылайша, азаматтық істердің көпшілігі заңды күшіне енгеннен кейін орындалуға жатады. ҚР АПК-нің 240-бабына сәйкес азаматтық істер бойынша шешімдер апелляциялық шағым беру мерзімі өткеннен кейін заңды күшіне енеді [21].

Жалақыны немесе еңбек қатынастарынан туындайтын өзге де төлемдерді өндіру туралы орындалған сот шешімдерінің күші жойылған жағдайда, егер күші жойылған шешім өтініш беруші ұсынған жалған мәліметтерге немесе ол ұсынған бұрмаланған құжаттарға негізделсе ғана, орындауды бұзуға жол беріледі. Дәл осындай негіздер бойынша жұмыс берушілер еңбек даулары комиссиясының бұрын қабылдаған шешіміне сәйкес, дау қайта қаралған жағдайда жұмыскерлерден оларға төленген сомаларды өндіріп алуға құқылы.

Осылайша, соттарда еңбек істерін қараудың және оларды қолданыстағы еңбек және азаматтық іс жүргізу заңнамасына бекітудің іс жүргізу ерекшеліктері азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауды күшейтуге ықпал етеді.

Еңбек дауларын шешудің сот тәжірибесінде істің мән-жайын зерттеудің толық және жан-жақтылығы қағидасын жүзеге асыру үшін сот дәлелдемелердің көпшілігін жұмыс берушіге жүктей отырып, жалпы қағидадан ауытқуға мәжбүр болады. Жұмыс берушіге жұмыскер (бұрынғы қызметкер) қозғаған еңбек дауын

шешуге байланысты фактілерді дәлелдеу бойынша үлкен міндет жүктеу қызметкерді еңбек қатынастарының әлсіз субъектісі ретінде қорғау идеясымен негізделеді.

Осы проблемаларды шешу үшін Қазақстан Республикасында халықаралық стандарттар мен озық тәжірибеге негізделген еңбек дауларын шешудің тиімді процессуалдық-құқықтық механизмін қалыптастыру қажет, оған сәйкес жұмыс берушілер ұйымдары мен кәсіподақтар дауларды шешуде маңызды рөл атқарып, нақты жауапкершілікте болады, ал мемлекет оларды түпкілікті шешудің негізгі ережелері мен құралдарын қамтамасыз етеді.

Профессор Е. Нургалиева Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде «ұжымдық еңбек дауы» ұғымына анықтаманың берілмегендігін сынайды. ҚР ЕК 32-тарауы дауларды қарау тәртібіне арналған. Бұл олқылық ҚР ЕК еңбек дауының туындау негіздерін қамтитын 289-бабының 1-тармағымен ішінара толтырылған. Бұл ретте «жұмыс берушінің актілерін қабылдау кезінде жұмыс берушінің сайланбалы кәсіподақ органының пікірін ескеруден бас тартуы» сияқты маңызды негізді алып тастайды. ҚР ЕК-де, ұжымдық шартта көзделген жағдайларда жұмыс беруші қызметкерлер өкілдерімен келісіп немесе олардың пікірін ескере отырып актілер шығарады. Осы ретте, ұжымдық еңбек дауының мынадай анықтамасын ұсынуға болады: «Ұжымдық еңбек дауы –жұмыскерлер (олардың өкілдері) мен жұмыс берушінің (жұмыс берушілер мен олардың өкілдері) арасындағы еңбек жағдайларын белгілеу және өзгерту (оның ішінде, ұжымдық шарт, келісім және орындау тәртібімен өзгерту) мәселелері бойынша шешілмеген келіспеушілік» [117].

ҚР ЕК сәйкес жеке еңбек және ұжымдық еңбек дауларын қарау тәртібі әртүрлі. Жеке еңбек даулары (еңбек заңнамасы, еңбек шартынан туындайтын міндеттемелерін орындамауға қатысты, бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіру талаптарынан туындайды) келісу комиссиясымен және сотпен қаралады. Ал, ұжымдық еңбек даулары (ұжымдық еңбек дауы еңбек жағдайын жақсарту мақсатында мәселен, жалақы мөлшерін көтеру, еңбек жағдайын жақсарту: стандарттар бойынша талапқа сай болуы, ұжымдық келісімдер, ұжымдық шарт жасасу талаптары, әлеуметтік әріптестік талаптарын сақтау т.б. нормативтік актілермен бекітілген талаптарды сақтауға байланысты туындайды) келісу комиссиясында, еңбек арбитражында және сотпен реттеледі.

Отандық ғалым В.Н. Уваров «Қазақстан Республикасының еңбек құқығы» оқулығында жеке және ұжымдық еңбек дауларына келесідей анықтама береді :

«жеке еңбек дауы - еңбек заңнамасын қолдану, еңбек шартынан, ұжымдық шарттан және жұмыс берушінің актілері мәселелері бойынша жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында туындайтын келіспеушіліктер»;

«ұжымдық еңбек дауы - жұмыс беруші (жұмыс берушілер бірлестігі) мен жұмыскерлер ұжымдары (жұмыскерлердің өкілдері) арасында шарттар мен еңбекке ақы төлеуді белгілеу мен өзгерту жөнінде туындаған келіспеушіліктер» [118, 518]. Ұсынылған анықтамамен келісуге болады. В.Н. Уваров бұл жерде «жұмыс берушілер бірлестігі» мен «жұмыскерлердің өкілдеріне» басымдық бере отырып, еңбек дауларына дұрыс ұғым қалыптастырады.

Көптеген авторлар еңбек дауларын қарастыру кезінде жұмыскер мен жұмыс беруші тараптарын біржақты белгілеп, жұмыскерлердің өкілдері мен жұмыс берушілердің бірлестіктеріне мән бермейді. Еңбек құқық қатынастарын реттеуде жұмыс беруші мен жұмыскерлер ғана емес, сондай-ақ, олардың өкілдері мен бірлестіктері де маңызды рөл атқарады.

Бүгінгі күні еңбек даулары институты еңбек құқығының маңызды институттарының бірі ретінде әлеуметтік еңбек қатынастарынан туындайтын барлық құқықтық дауларды реттейді. Ол, ең алдымен, еңбек шартын жасасу, қолдану және бұзу, еңбек шарты тараптарының бір-біріне келтірген зиянын өтеуге байланысты жеке еңбек дауларын көрсетеді [119, 81].

Азаматтардың жеке еңбек құқықтарын қорғау, оның ішінде оларды ұжымдық шарттың ережелерімен бұзған жағдайда, жеке еңбек дауы шеңберінде ғана мүмкін болады. Осы дауды қарау кезінде сот, егер бұл ретте жұмыскердің құқықтары бұзылса, ұйымда қолданылатын құқықтық актінің нормаларын қолданбау туралы қорытынды жасауға құқылы, бірақ Ұжымдық келіссөздер нәтижесінде қабылданған бұл актіні жеке жұмыскердің талап қоюы бойынша жарамсыз деп тануға құқылы емес.

Еңбек заңнамасында жұмыс берушілерге бұрын қабылданған ұжымдық шартты объективті жағдайларда да орындамауға мүмкіндік беретін норма қарастырылмаған. Осылайша, ҚР ЕК 23-бабы 2-тармағының 1) тармақшасының және 285-бабының ережелері жұмыс берушілерді ұйым қызметінің кез келген жағдайында қабылданған ұжымдық шартты орындауға міндетті түрде міндеттейді. Олай болмаған жағдайда жұмыс берушіге тиісті санкциялар қолданылуы мүмкін.

Бұл жағдайдан шығудың бір ғана жолы - жұмыс беруші міндеттемелерді барынша азайтуға немесе ҚР Конституциясына қайшы келетін ережелерді шарттық актіден алып тастау мақсатында қолданыстағы ұжымдық шартты өзгерту бойынша ұжымдық келіссөздерге бастамашылық етуге міндетті.

Заң шығарушының логикасына сүйенсек, ұжымдық шарт шарттық акт ретінде ҚР Конституциясының нормаларымен салыстырғанда жұмыскерлердің құқықтары мен кепілдіктерінің деңгейін төмендететін ережелерді қамтуы мүмкін, себебі ҚР ЕК бірде-бір бабында еңбек қатынастарын шарттық реттеу актілерінің мемлекеттің негізгі заңы - Конституцияның нормаларымен арақатынасын реттейтін норма жоқ.

Қорытындылай келе, ұжымдық еңбек дауларын шешу тәртібін білу, келісу комиссияларының мүшелерін еңбек заңнамасының негіздеріне оқыту көптеген даулы жағдайларды сот органдарына жүгінбей-ақ шешуге негіз бола алатындығын атап өткен жөн.

Еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша жұмыс беруші мен жұмыскерлер арасындағы келіспеушіліктерді ұжымдық еңбек дауларына жатқызу мүлдем негізсіз және дұрыс емес деп есептеймін. Еңбек туралы заңнаманы қолдану немесе еңбек туралы заңнаманың талаптарын орындамау мәселелері бойынша дауларда нақты қызметкердің бұзылған құқығы қорғалады және қалпына келтіріледі, ал бұл жеке еңбек дауларының мәнін құрайды.

Ұжымдық еңбек дауының заңнамада бекітілген тұжырымдамасының болмауы, сондай-ақ Еңбек кодексінде жеке еңбек дауларын сотта қарау тәртібін реттейтін нормалардың болмауы бүгінгі күні кәсіпорынның өндірістік және өндірістік келісімдерін даулайтын жекелеген жұмыскерлердің талап-арыздарын сот өндірісіне қабылдаудың және шешудің негізсіз тәжірибесінің қалыптасуына әкеледі.

Кейбір жағдайларда жекелеген соттар ұжымдық шарттан белгілі бір ережелерді алып тастау туралы қызметкерлердің талап-арыздарын қарау кезінде нақты заң нормасына сілтеме жасамай, талапкерлердің дауларды сотқа дейін шешу тәртібін сақтау қажеттілігі туралы негізсіз қорытынды жасайды.

Сонымен бірге, еңбек заңнамасында қызметкердің ұжымдық шартқа жеке еңбек дауларын шешу үшін белгіленген тәртіппен сотқа шағымдануына мүмкіндік беретін нормалар жоқ.

ҚР ЕК 284-бабының 3-тармағының, 282-бабының 9-тармағының ережелеріне сәйкес ұжымдық шарт еңбек заңнамасымен, жалпы, салалық, өңірлік келісімдермен салыстырғанда жұмыскерлердің жағдайын нашарлатпауға тиіс. Мұндай ережелер жарамсыз деп танылады және қолдануға жатпайды.

Алайда, ұжымдық шарттың ережелері жекелеген жұмыскерлердің талаптары бойынша жарамсыз деп танылуы мүмкін емес, өйткені олар осы ұжымдық шарттың тарапы болып табылмайды және құқықтары мен мүдделері ұжымдық шартпен реттелетін басқа жұмыскерлердің атынан өкілдік ету құқығы берілмейді.

Осылайша, ұжымдық келіссөздерде, ұжымдық шарт жасасуда немесе өзгертуде, оның орындалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруда, сондай-ақ ұйымды басқаруға қатысу құқығын жүзеге асыруда, қызметкерлердің жұмыс берушімен еңбек дауларын қарауда қызметкерлердің мүдделерін кәсіподақ ұйымы және қызметкерлер уәкілеттік берген немесе сайлаған заңды тұлғалар қорғайды.

РФ Еңбек кодексінің 398-бабында белгіленген ұжымдық еңбек дауының тұжырымы қазақстандық заңнама үшін ең қолайлы және ол осы құқықтық санаттың мәнін барынша толық сипаттайды. Осы ретте ҚР ЕК 1-бабының 1-тармағына «ұжымдық еңбек дауы» ұғымын келесідей жеке тармақшада енгізуді ұсынамын : Ұжымдық еңбек дауы - еңбек жағдайларын белгілеу, ұжымдық шарттар мен келісімдерді жасасу, оларды өзгерту және еңбекке ақы төлеуді қоса алғанда, жұмыскерлердің сайланбалы өкілді органының пікірін ескеруден бас тарту мәселелеріне байланысты жұмыскерлер ұжымы (ұжымдары) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер бірлестігі) арасындағы реттелмеген келіспеушіліктер.

2016 жылғы 1 қаңтардан бастап енгізілген келісу комиссияларының жеке еңбек дауларын сотқа дейінгі тәртіппен қарауы туралы нормаларды сот практикасында қолданған кезде жұмыскерлердің жекелеген санаттарының, оның ішінде мемлекеттік қызметшілердің, әскери қызметте тұрған адамдардың еңбегі туралы Еңбек кодексінің 8-бабы үшінші тармағының, 143 және 144-баптарының ережелерін, басқа да ережелерін ескеру қажет.

ҚР ЕК-мен келісу комиссиясының құрылуы мен жұмыс тәртібі реттелген. Алайда, оның келісу комиссиясының қызметін реттеп қана қою жеткіліксіз, себебі тәжірибеде кейбір заңды тұлғалар келісу комиссиясының қызметіне немқұрайлы қарап, олардың шешімін мүлде орындамайды. Осы ретте, жұмыс берушілердің Еңбек Кодексінде көзделген келісу комиссиясын құру, оның ережесін бекітпеу, келісу комиссиясының шешімдерін орындамағаны үшін әкімшілік жауаптылық көзделетін болса, осы еңбек дауларын шешудегі баламалы институттың дамуына жаңа қарқын берер еді.

Келісу комиссиясы қазіргі таңда еңбек дауларын сотқа дейінгі шешудің маңызды институты болып табылады. Сауатты құрылған келісу комиссиясы сотқа дейінгі саты ретінде ғана емес, еңбек дауларын соттан тыс қорғаудың бөлек механизмі ретінде де үлкен рөл атқарады. Осыған орай келісу комиссиясы объективті шешім шығарып, дауласушы тараптардың құқықтары мен мүдделерін толық қорғайтын жағдай да, қоғамда келісу комиссиясына деген сенімділік артып, еңбек даулары соттан тыс әдіспен көп реттелетін болады деп ойлаймыз.

Медиация. Медиация алғашында 20 ғасырдың екінші жартысында дами бастады. Әлемдік тәжірибе медиацияны заңнамалық бекітудің көптеген мысалдарын ұсынады. Тиісті актілер АҚШ, Австрия, Германияда қабылданды. Еуропалық комиссия медиатор кодексін бекітті, ал Еуропалық Одақ медиаторлардың қызметін реттейтін бірқатар директивалар шығарды. Медиация туралы үлгілік заңды БҰҰ-ның халықаралық сауда құқығы жөніндегі комиссиясы (UNCITRAL) әзірлеп, оған Түсіндірме жазбада осы институт өз қолданысын тауып жатқан елдерде медиация барысында қол жеткізілген келісімнің құқықтық әсері мен міндеттілігі бойынша шолу қамтылады.

АҚШ-та бүкіл құқық жүйесі даулардың көпшілігін сотқа дейін өз еркімен шешуге бағытталған, ал судья сотты тоқтатып, тараптарға медиатормен жұмыс істеуге кеңес бере алады. Экономика, саясат, бизнес саласындағы медиаторларсыз бұл елде бірде-бір маңызды келіссөздер процесі жүрмейді.

Германияда медиация сот төрелігі жүйесімен етене байланысты. Мысалы, медиаторлар соттарда тікелей жұмыс істейді, бұл ықтимал сот процестерінің санын айтарлықтай азайтады. Бүгінгі күні медиация неміс соттарына тек отбасылық істер бойынша ғана емес, сонымен қатар жалпы юрисдикциялық соттарда, әкімшілік соттарда және т.б. біріктірілген. Неміс заң мектептерінің көпшілігінде медиацияның тұрақты курсы енгізілген. Яғни, заң факультетін бітіргендердің барлығы медиация курсынан өтеді.

Австрияда 2004 жылы медиация туралы федералдық заң қабылданды, ол медиаторларды даярлауды және белгілі бір оқыту стандарттарын реттейді.

Үндістанда медиация арқылы қол жеткізілген келісімдер іс жүргізу қолданыстағы сот талқылауында қозғалғанына қарамастан, төрелік шешімдермен бірдей күшке ие. Ал, Қытайда даулардың шамамен 30%-ы соттан тыс тәртіппен шешіледі [120].

Қазақстан үшін медиация институты қазақ әдет-ғұрпының табиғатына жаңалық емес. Дәстүрлі қазақ қоғамында делдал қызметін билер атқарған.

Жалпы, бұл институттың генезисі әдетте сақтар мен үйсіндер дәуірінен қарастырылғанымен, билер институты дәстүрлі қазақ қоғамына ғана тән.

Ш. Уәлиханов атап өткендей, «Би атағын көтеру қазақтарда халық тарапынан қандай да бір формальды таңдау және халық тарапынан билеуші биліктің бекітілуіне байланысты болған жоқ. Қазақтарға мұндай құрметті атақ тек қана билік әдет-ғұрыпты терең білу, шешендік өнерімен ұштасып, қазаққа берді. Билер есімін алу үшін қазақ өзінің заң білімін халыққа тез арада танытуы керек болатын. Мұндай адамдар ауыздан-ауызға бүкіл далаға тез тарады және олардың есімі баршаға белгілі болды. Осылайша, бия атағы сот және адвокаттық практикаға патент болды... Ол халық арасында осындай құрметке ие болды. Ол халықтың құрметіне ие болғандықтан, әлі күнге дейін ешқандай тәртіптік шараларды талап етпеген және талап етпейді» [121, 12].

Қазақ билерінің мақсаты мен миссиясы болып табылатын «жер дауы», «жесір дауы», «құн дауы» қазақ әдеттегі құқық институттары оларды патриотизм, адамгершілік және әділдік сияқты құндылықтар баламаларымен шебер пайдалану дегенді білдіреді. Осының бәрі тұтастай алғанда қоғамның бірлігі мен тұтастығын сақтау мақсатында органикалық тұрғыда құрылған.

Осылайша, өркениетті әлемде кеңінен етек жайып келе жатқан медиация Қазақстан үшін жаңа институт емес. Дәстүрлі қазақ қоғамында медиатордың рөлін билер атқарған.

Бүгінгі таңда медиацияда дауларды шешу құралдарын қазақ билерінің қолдануына жасалып жатқан күш-жігер кең ұстанымдардан, ең алдымен осы феноменнің рухани-адамгершілік және әлеуметтік-мәдени ұстанымдарынан түсіндірілуі тиіс.

2011 жылдың 12 қаңтарында Қазақстан Парламенті дауды шешудің баламалы әдісі ретінде азаматтық және қылмыстық сот ісін жүргізуде медиация институтын енгізуді көздейтін «Медиация туралы» Заңды қабылдады [28].

Қазақстан Республикасының «Медиация туралы» Заңы диспозитивтік сипатқа ие, бұл медиацияны қолданудың кең аукымдылығын білдіреді.

С.Б. Идрисова азаматтық даулардағы (жанжалдардағы) медиация әсіресе келесі даулардың санатын шешуде тиімді екендігін атап өтеді. Олар :

- коммерциялық даулар;
- тұрғын үй қатынастарынан туындайтын даулар;
- меншік құқығы туралы даулар;
- отбасылық даулар (некені бұзу және мүлікті бөлу және т. б.);
- жұмыстағы қақтығыстар;
- мұраны бөлу туралы даулар;
- сот шешімдері мен үйғарымдарын орындау кезінде туындайтын даулар және т.б.» [122, 88].

Кез-келген еңбек дауында медиаторды тартуға болады. Медиацияның артықшылығы - бұл тығырықтан шығудың жолын табуға мүмкіндік береді, ал еңбек қатынастары сақталады және жұмыс берушінің беделіне нұқсан келтірілмейді. Сондай ақ медиацияның артықшылықтарының бірі рәсімнің өзі мен қабылданған келісімнің толық құпиялылығын сақтау кепілдігі болып табылады.

Әлеуметтік-еңбек саласындағы даулар еңбек құқықтары мен кепілдіктерінің тікелей бұзылуымен ғана емес, көбінесе жаңа еңбек жағдайларын белгілейтін жергілікті актілерді қабылдау кезінде тараптардың мүдделерінің қақтығысымен, жұмыс берушінің кадр саясатындағы өзгерістермен байланысты.

Медиация өзінің лайықты орнын тапқан шет елдерде адамдар арасындағы өзара қарым-қатынас, қоғамның әлеуметтік тұрақтылығы, халықтың әл-ауқаты - бұл үкімет қызметі ұстануы тиіс негіздер екенін түсінеді.

Ж.Т. Қарашева медиацияның соттан ерекшелігін дұрыс талдайды :

1. Медиация еркінділікті білдіреді – сот процесі бір тараптың қарсылығына қарамай басталады;
2. Медиатор сайланады, ал сот тағайындалады;
3. Медиаторда билік күші жоқ, ал сотта билік күші бар;
4. Медиатор күн тәртібін екі тарапқа ыңғайлы кезді пайдаланса, ал сотта белгілі бір мерзім белгіленеді [123, 147].

Қазақстан Республикасында медиация институты, оның ішінде медиация қағидаларын жүзеге асыруға байланысты біршама мәселелер бар деп есептейміз. Медиация қағидалары – медиация туралы заңды талқылау мен қолдануда басшылыққа алынатын бастауларды білдіреді. Біздің ойымызша заңның негізгі мақсаттарын жүзеге асыру үшін медиацияны реттеуші халықаралық танылған және кеңінен қолданылатын ережелерден тұратын халықаралық сауда (UNCITRAL) құқығы бойынша БҰҰ Комиссиясының халықаралық коммерциялық келісім рәсімі туралы Типтік заңына сілтеме жасау мүмкіндігін қарастыру керек [124, 81].

Қазіргі уақытта ақпараттың аздығына байланысты көптеген адамдар медиация мен татуласу, медиация мен делдалдық, медиация мен арбитражды бір ұғымға жатқызады. Сондықтан да медиация процедурасы сот процедураларынан едәуір бөлек [125, 25].

С.Б. Идрисова жоғарыда көрсетілген еңбегінде : «Медиация рәсімдерін кеңінен қолдануға кедергі келтіретін маңызды проблемалардың бірі осы институт туралы халықтың жеткіліксіз хабардар болуы болып табылады. Бұл міндетті шешу халық арасында медиацияның артықшылықтары туралы ақпаратты тарату жөніндегі жүйелі және дәйекті жұмыс кезінде мүмкін болады. Мұндай жұмысты медиаторлар ұйымдары да, мемлекеттік органдар да жүргізуі тиіс, олардың арасында соттарға, прокуратура органдарына, ішкі істер органдарына ерекше рөл беріледі» деп атап өтеді [122, 88].

Медиацияның мәнін, оны қолдану мүмкіндігін түсіну үшін әлеуетті медиаторларды, құқық қорғау органдарының қызметкерлерін және заң жоғары оқу орындарының студенттерін оқыту жөніндегі жұмыс қажет.

Осылайша, осы параграфтың тақырыбын зерттеу барысында біз өркениетті әлемде кеңінен қолданылатын медиация Қазақстан үшін жаңа институт емес деген қорытындыға келдік. Дәстүрлі қазақ қоғамында медиатордың рөлін билер атқарды.

*Тарауды **қорытындылай келе,** Қазақстан Республикасындағы еңбек дауларын шешудің тиімді процессуалдық-құқықтық механизмін қалыптастыруға бағытталған бірқатар ұсыныстарды ұсынамыз:*

1. Жоғарғы Соттың жаңа нормативтік қаулысын әзірлеу және қабылдау, онда атап айтқанда:

- еңбек дауларын шешу принциптерін нақты анықтау;

- еңбек дауларын сотта қараудың қысқартылған мерзімдерін және еңбек дауы бойынша шешімдер дайындау мерзімдерін белгілеу, сот ісін жүргізу құқығын бұзғаны үшін ақылға қонымды мерзімде өтемақы төлеу мүмкіндігін қамтамасыз ету, өйткені көп жағдайларда еңбек даулары жалақының төленбеуіне байланысты туындайды және осылайша бұзылған құқықты қалпына келтірудің мүмкін еместігі жұмыскерді табысынан және күнкөріс қаражатынан іс жүзінде айырады;

- еңбек дауын шешу кезінде тараптардың құқықтары;

- еңбек дауларын шешу процесін ақпараттық қамтамасыз ету.

2. Ашық қол жетімді еңбек дауларының реестрін енгізу. Еңбек даулары туралы ақпаратқа ашық қолжетімділікті қамтамасыз ету мақсатында заңға сәйкес еңбек дауларының реестріне еңбек арбитраждары шешетін құқықтар туралы еңбек даулары және еңбек делдалының қатысуымен шешілетін мүдделер туралы еңбек даулары енгізілетін болады.

Тәулік бойы тегін қолжетімділік үшін еңбек дауларын тіркеу туралы ресми ақпаратты жариялау Жоғарғы Соттың ресми веб-порталында жүзеге асырылатын болады.

3. Жоғарғы Соттың, кәсіподақтардың, жұмыс берушілер ұйымдарының және олардың бірлестіктерінің веб-сайттарында еңбек дауларын шешу мәселелері бойынша түсіндірме материалдарын орналастыру;

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

4. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 1-бабының 1-тармағына «ұжымдық еңбек дауы» және «жеке еңбек дауы» ұғымдарын келесідей жеке тармақшада енгізуді ұсынамыз :

«Жеке еңбек дауы – еңбек қатынастары тараптарының бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіру, оның ішінде жеке еңбек жағдайларын белгілеу немесе өзгерту туралы талап қою бастамасы бойынша еңбек заңнамасын, ұжымдық шарт және келісім нормаларын қолдануға қатысты жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы реттелмеген келіспеушіліктер.

Ұжымдық еңбек дауы - еңбек жағдайларын белгілеу, ұжымдық шарттар мен келісімдерді жасасу, оларды өзгерту және еңбекке ақы төлеуді қоса алғанда, жұмыскерлердің сайланбалы өкілді органының пікірін ескеруден бас тарту мәселелеріне байланысты жұмыскерлер ұжымы (ұжымдары) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер бірлестігі) арасындағы реттелмеген келіспеушіліктер».

7. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 159-бабының 1 тармағы келесідей редакцияда ұсынылады : «жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын ұйымдардың жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара

атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын - келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды».

8. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 160-бабы келесідей редакцияда ұсынылады : «басқа да еңбек даулары бойынша – жұмыскер, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс күннен бастап келісу комиссиясына жүгіну мерзімі - бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша жүгінген кезде не еңбек шарты тарапы келісу комиссиясының шешімін орындамаған кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап он бір ай».

Еңбек дауларын шешудің жаңа тетігін, стандарттары мен рәсімдерін енгізу қажет. Кәсіподақтар мен олардың бірлестіктері, жұмыс берушілер ұйымдары мен олардың бірлестіктері қызметінің мазмұнын жаңарту, олардың институционалдық қабілетін күшейту және еңбек дауларын шешу процесінде стратегиялық рөлін арттыру маңызды. Еңбек даулары мен жанжалдарды шешудің тиімді тетігін құру қызметкерлер мен жұмыс берушілер мүдделерінің теңгерімін қамтамасыз етуге және зерттелетін саладағы процестік тетіктердің тиімділігін күшейтуге мүмкіндік береді.

9. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 159-бабының 1 тармағына сәйкес сотқа дейін еңбек дауларын реттеу тәртібі негізінде келісу комиссиясының шешімін бұйрық өндірісімен атқару мүмкіндігін қарастыру қажет.

2.2 Азаматтық, әкімшілік және қылмыстық істерде еңбек дауларын сотта қарау тәртібі

Адам құқықтары мен бостандықтарының негізгі құқықтық кепілі, оларды қорғаудың әмбебап құралы - сотпен қорғау болып табылады. Азаматтардың конституциялық құқықтары мен бостандықтарының тікелей әсерін қамтамасыз ететін сот төрелігі олардың шынайылығы мен тиімділігінің белгісі болып табылады. Азаматтардың еңбек құқықтарын сот арқылы қорғау - адам құқықтарын қорғаудың әмбебап түрі. Адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз ету сот төрелігінің тікелей міндеті болып табылады [18].

Ғ.С. Сапарғалиевтің сот билігінің ерекше жағдайын сипаттайтын «сот билігі құқықтық тәртіпті қамтамасыз етуге, заңдылықты сақтауға және заңсыз мінез-құлық үшін жауапкершілікке тартуға арналған негізгі құрал» деген пікірімен толық келісуге болады [126, 52].

Н.М. Митина өзінің диссертациялық зерттеуінде «Еңбек құқықтарын сотта қорғау - заңнаманың сақталуын қамтамасыз ететін және азаматтардың

құқықтарын қалпына келтіретін анағұрлым пәрменді тетіктердің бірі ретінде» қарастырады [127, 87].

Алайда, қазірге уақытта жұмыскерлердің (еңбек шартын жасаспау, еңбек шартының талаптарын бұзу, жалақыны уақытылы төлемеу, заңсыз жұмыстан шығару, қауіпсіздік ережелерін бұзу және т.б.) құқықтары жиі бұзылуда және әрбір жұмыс беруші өз кәсіпорнындағы еңбек заңнамасының барлық бұзушылықтарын түзетуге ұмтылмайды, ал жұмыскерлер көп жағдайда жеке кәсіпорындарда жұмыс істейтіндер өз құқықтарын қорғауға ұмтыла бермейді.

Еңбек заңнамасының бұзылуы көп жағдайда заңның орындалуын бақылаудың болмауынан туындайды.

Жұмыс берушілердің еңбек заңнамасын бұзуының негізгі себептеріне :

- қолданыстағы еңбек заңнамасын елемеу;
- жұмыс берушілердің басым көпшілігінің құқықтық сауатсыздығы (әсіресе жеке кәсіпкерлер мен шағын кәсіпорындар басшылары);
- жұмыскерлердің өз құқықтарын қорғай алмауы;
- кәсіпорындардың тиімсіздігі, олардың банкроттығы, контрагенттердің жұмыс берушілерда алдында үлкен берешегі және жергілікті бюджет берешегі (еңбекақы төлеу саласындағы бұзушылықтар бойынша) аясында өз қаражатының жетіспеушілігі және т.б. себептер жатады [128].

Қазақстан Республикасында сот билігі азаматтық, әкімшілік, қылмыстық іс жүргізу арқылы жүзеге асырылады.

Сотта еңбек даулары азаматтық іс жүргізу тәртібімен қаралады және ҚР АПК нормаларына сәйкес азаматтық істер сотқа өтініш келіп түскен сәттен бастап белгілі бір мерзімде қаралады. ҚР АПК 243-бабына сәйкес алименттер алып беру туралы шешімдер, қызметкерге жалақыны, бірақ үш айдан аспайтын жалақыны алып беру туралы шешімдер, жұмысқа қайта орналастыру туралы шешімдер, денсаулыққа зақым келуден, сондай-ақ асыраушысынан айрылуынан келтірілген зиянды, бірақ үш айдан аспайтын зиянды өтеу туралы шешімдер, ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімдер, қаржы ұйымдарын және банк конгломератына бас ұйым ретінде кіретін және қаржы ұйымдары болып табылмайтын ұйымдарды қайта құрылымдау туралы және өзге де сот шешімдері дереу орындалуға жатады [21].

Жұмыс беруші жұмысқа қайта қабылдау туралы атқарушылық құжатты орындамаған жағдайда сот орындаушысы қызметкерге орташа жалақысын немесе қызметкерді жұмысқа қайта қабылдау туралы шешім шығарылған күннен бастап оны орындаған күнге дейінгі бүкіл уақыт үшін жалақысының айырмасын төлеу туралы қаулы шығару жөніндегі ұсыныспен сотқа жүгінеді.

Жұмысқа қайта қабылдау туралы шешімнің орындалуы жұмыс беруші жұмыстан босату немесе ауыстыру туралы өзінің заңсыз актісінің күшін жою туралы акт шығарғаннан кейін жұмыстан заңсыз босатылған немесе ауыстырылған қызметкер бұрынғы міндеттерін атқаруға іс жүзінде кіріскен сәттен бастап аяқталған болып есептеледі [129].

Еңбек заңнамасын бұзғаны үшін әкімшілік және қылмыстық жауапкершілік көзделген.

Жұмыс берушіні және (немесе) оның лауазымды тұлғаларын жауапкершілікке тартудың жалпы негіздері Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексінің (бұдан әрі - ҚР ӘҚБтК) 86, 87 88-баптарында және ҚР ҚК 152,153,154 баптарында белгіленген.

ҚР ӘҚБтК 88-бабына сәйкес жұмыс беруші жалақыны толық көлемде төлемеген жағдайда, жұмыс берушінің кінәсінен төлемді кешіктірген кезеңі үшін өсімпұлды есептемеуі және төлемеуі жағдайларында; үстеме жұмысқа, мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу, сондай-ақ түнгі уақыттағы еңбекке ақы төлеу жөніндегі талаптарының бұзылуы, әкімшілік жаза қолданылғаннан кейін бір жыл ішінде қайталап жасалған әрекеттер жағдайында әкімшілік жауапкершілік көзделеді [130].

Еңбек заңнамасын бұзу көбінесе осы жағдаймен байланысты болып табылады. Олар біріншіден, жалақы төлеудің тұрақсыздығы, екіншіден, еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітушіліктер, үшіншіден, өндірістік жарақаттану және еңбекті қорғау және қауіпсіздік ережелерін бұзу.

Осы аталған проблемаларға қатысты сот тәжірибесіне тоқталсақ.

1. Жалақы төлеудің тұрақсыздығы бойынша. 2024 жылғы «Әскери құрылыс Астана» ЖШС-нің жұмыскерлерге берешек қарызын өндіру туралы сот шешімі.

Жұмыс беруші «Әскери құрылыс Астана» ЖШС-нің 3839 жұмыскерге 2021 жылдан бері есептегенде, 270 миллион теңгеден астам жалақы берешегі жинақталған. 3 жылдан астам өздеріне тиесілі жалақыларын алу үшін жұмыскерлер мемлекеттік органдарға арыз-шағымдарымен жүгінгенімен, еш нәтиже болмады. Аты шулы мәселені шешуге Бас әскери прокуратура 4 уәкілетті органның (Қорғаныс және Әділет министрлігі, еңбек және қазынашылық инспекциясы) өкілдерінен тұратын жұмыс тобы құрылды.

Прокурорлық қадағалау актілері енгізіліп, берешек қарыздарды өтеу үшін қаражат көздері анықталды. Яғни, «Әскери құрылыс Астана» ЖШС-нің басқа (поставщик) жеткізушілермен жасалған келісім-шарттарынан 300 млн. теңгеден астам қаржы қайтарылып, борышкерлердің алдындағы бірінші кезектегі жалақы бойынша берешектері өтелген.

Бұдан бөлек, «Әскери құрылыс Астана» ЖШС-нің бұрынғы жұмыскерлеріне жұмыстан айырылуына байланысты 131 млн.теңге сомасында өтемақы төленді [131].

Осы ретте, жалақы уақытылы төленбеген жағдайда мәжбүрлеп өндіріп алудың 3 тәсілін атап өтуге болады, олар 1) нотариустың атқарушылық жазбалары арқылы; 2) сот тәртібімен; 3) еңбек инспекциясының ұйғарымы бойынша.

2. Еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітушіліктер. Қазіргі уақытта еңбек даулары бойынша сот тәжірибесінің маңызды бағыттарының бірі - еңбек және кәсіп саласындағы кемсітушілікке жол бермеу мақсаттарына қол жеткізу қажеттілігі деп атауға болады.

Конституцияда және адам құқықтары жөніндегі негізгі халықаралық құжаттарда көрсетілген ерлер мен әйелдердің құқықтары мен теңдігін қамтамасыз етуге қол жеткізу мақсатында қолданыстағы заңнаманы

жетілдіруге және оны көрсетілген құжаттарға сәйкес келтіруге бағытталған өзгерістер мен толықтырулар енгізу жөнінде жұмыс жүргізу қажет деп санаймыз. Алайда, ерлер мен әйелдердің теңсіздігін жою тек заң шығару жұмысында ғана емес, қазіргі заманғы гендерлік проблемаларды жариялау жөніндегі Белсенді мемлекеттік саясатты да қамтиды [132, 263].

Көбінесе соттар мұндай істерді қалай қарау керектігін, кемсітушілік фактілерін дәлелдеу процесі қалай жүру керектігін, белгілі бір жағдайда бұзылған құқықтарды қалпына келтірудің қандай әдістерін қолдану орынды екенін білмейді. Нақты әзірленген тетіктердің жоқтығы құқықтық нормаларды қолдануда бірқатар проблемаларды туғызады.

Әкімшілік құқық бұзушылық белгілері анықталған кезде абстрактілік «ұжымдық құрылымдардың» орнына әкімшілік жауаптылық нақты құқық бұзушылыққа жауапты адамдарға қатысты осы ұйымның басшылары немесе әкімшілік құқық бұзушылық жасауға уәкілетті өзге де лауазымды адамдар қолдануға тиіс. Құқықтық оқуларға сәйкес заңды тұлға үшін заңдық жауапкершіліктің басқа түрі - азаматтық сипаттағы мүліктік жауапкершілік тән. Бұдан басқа, заңды тұлғаны әкімшілік жауапкершілікке тартуды практикалық тұрғыдан оң бағалауға болады.

Шын мәнінде, заңды тұлғалардың әкімшілік жауапкершілігі ұйым басшылығының заңсыз әрекеттері үшін жауапкершілігін арттыру болып табылады.

Жұмыс беруші – заңды тұлғаның құқықтары мен міндеттерін заңды тұлғаның басқару органдары немесе ол уәкілеттік берген тұлғалар, жұмыс беруші - жеке тұлға жүзеге асырады.

Лауазымды тұлғалар ретінде әкімшілік жауапкершілікке басқа ұйымдардың басшылары мен басқа да қызметкерлері тартылады.

Қазақстанның еңбек заңнамасы азаматтарды еңбек саласындағы кемсітушіліктен қорғауды жеткілікті түрде реттемейді. Жұмыскерлердің барлық санаттарына қолданылатын белгіленген нормаларға және еңбек құқықтарын жүзеге асыруда қиындықтар туындап отырған бірқатар топтардың теңдігін қамтамасыз ететін арнайы нормаларға қарамастан, жұмыскерлерді еңбек қатынастарындағы кемсітушіліктен қорғау механизмінің толыққанды жұмыс істеуі үшін қажетті тетіктер жоқ.

Әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы статистикалық мәліметтерді талдау Қазақстанда жыл сайын азаматтардың еңбек құқықтарын бұзу саласында орта есеппен 3-5 мың іс қаралады [133, 7].

Көріп тұрғанымыздай, жұмыс берушіні әкімшілік жауапкершілікке тарту бұл - жұмыскердің бұзылған құқықтарын қалпына келтірмейді. Бұл ретте, мемлекеттік органның араласуы маңызды.

Зерттеу барысында еңбек қатынастарын реттеудің қолданыстағы мемлекеттік-құқықтық механизмі азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауды толық қамтамасыз ете алмайтындығы анықталды.

Құқық қолдану тәжірибесін зерделеу мұндай жағдайдың негізгі себептерінің бірі прокурорлық қадағалау саласының заңнамалық тұрғыда шектелуі. «Прокуратура туралы» жаңа Конституциялық Заңымен және басқа

да құқықтық актілермен қадағалау функцияларын іске асырудың қолда бар жекелеген құралдары алынып тасталды.

«Прокуратура туралы» Заңның 4-бабына сәйкес прокуратура органдарының бірден-бір міндеті - адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарын, заңды тұлғалардың, қоғам мен мемлекеттің заңмен қорғалатын мүдделерін қорғауды және бұзылған құқықтары мен бостандықтарын қалпына келтіру болып табылады [134]. Осы Заңның 3-бабында көзделгендей, прокуратура кәсіпкерлік субъектілерінің, ұйымдардың және мемлекеттік органдардың қызметіне араласуға, олардың қызметін тексеруді тағайындауға, заңда көзделмеген негіздер бойынша ақпарат не құжаттар сұратуға құқылы емес. Яғни, Прокуратура органдарының азаматтардың еңбек құқықтарының бұзылуы туралы өтініштерін тексеру тағайындау және жүргізу үшін негіз болып табылмайды; сондай-ақ кәсіпорындардан жалақы бойынша берешек туралы ақпаратты сұрауға жол берілмейді.

«Қазақстан Республикасында тексерулерге және профилактикалық бақылауды барып жүргізуге мораторий енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2019 жылғы 26 желтоқсандағы № 229 Жарлығымен тексерулер мен профилактикалық бақылауға мораторий (3 жыл) енгізілгендіктен, қазіргі уақытта Мемлекеттік еңбек инспекциясы да жалақының төленбеуіне байланысты өтініштер бойынша ешқандай шара қолдана алмайды [135].

Прокуратура органдарына хабарласа отырып, адамдар өз мәселелерін шешудің қысқа және тиімді жолын табады деп үміттенеді, себебі сот арқылы қорғау механизмі ұзақ уақытты талап етеді (мысалы, сот талқылауының ең ұзақ мерзімі - 135 күн, ал орындау үшін - тағы 63 күн) және материалдық шығындарды (адвокат қызметі, көлік және басқа да шығындар) талап етеді.

Нотариустың атқарушылық жазбасы да бұл проблеманы шешпейді, өйткені ол тек дау тудырмайтын берешектер бойынша жасалады.

Осының бәрі прокуратура органдарының жұмысы яғни, азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын қорғау тетіктерінің қазіргі кемшіліктерін едәуір өтей алатынын айғақтайды және осы ретте, азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауда прокурорлық қадағалауды жетілдіру үшін прокуратура органдарының өкілеттіктерін күшейту қажет деп санаймыз.

Еңбек қатынастары саласындағы қылмыстық жауапкершілік қылмыс жасағаны үшін, яғни ҚР ҚК-де көзделген қылмыс құрамының барлық белгілері бар іс-әрекет үшін туындайды.

Еңбек заңнамасын бұзу ҚР ҚК 152-бабында көзделген негіздерде яғни, біріншіден, жұмыскермен еңбек шартын заңсыз тоқтату не соттың жұмысқа қайта орналастыру туралы шешімін орындамау;

екіншіден, әйелмен оның жүктілігі себебі бойынша еңбек шартын жасасудан негізсіз бас тарту немесе еңбек шартын негізсіз тоқтату, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелмен еңбек шартын жасасудан негізсіз бас тарту немесе еңбек шартын негізсіз тоқтату;

үшіншіден, мүгедектігі бар адаммен оның мүгедектігі себебі бойынша және кәмелетке толмаған адаммен оның кәмелетке толмағандығы себебі

бойынша еңбек шартын жасасудан негізсіз бас тарту немесе еңбек шартын негізсіз тоқтату [22].

Елімізде азаматтар өздерінің еңбек құқықтарын қорғаудың қылмыстық-құқықтық тәсілдерін, мәселен жалақы төлемегені үшін жұмыс берушіні қылмыстық жауапкершілікке тарту туралы арызбен ішкі істер органдарына жүгіну мүмкіндіктері туралы біле бермейді немесе ондай әрекетке бара да бермейді.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауда өндірістік жарақаттану және еңбекті қорғау және қауіпсіздік ережелерін бұзу, оның ішінде жұмыс кезінде адам өліміне әкеліп соғатын жағдайларда қылмыстық жауапкершілік көзделеді. Бұндай трагедиялы жағдай елімізде 2023 жылы 28 қазанда Қарағанды қаласында орналасқан «ArcelorMittal Temirtau» компаниясына тиесілі Костенко атындағы шахтада орын алған болатын.

Топтық жазатайым оқиғаның басты себебі, метан-ауа қоспасының жарылуы (возгорание метано-воздушной смеси) болды.

Қазақстан Республикасының Бас прокуратурасы жазатайым өрт жағдайының орын алу фактісі бойынша ҚР Қылмыстық кодексінің 277-бабының 3-тармағымен (Тау-кен немесе құрылыс жұмыстарын жүргізу кезінде қауіпсіздік қағидаларын бұзу) қылмыстық іс қозғалып, арнайы комиссия құрылды. Комиссияның сараптамалық қорытындыларына топтық жазатайым оқиғаның себептері (өндірістік бақылаудың жоқтығы, сертификаты жоқ, таспа төсемін пайдалану, қауіпсіздік техникасының сақталмауы және қауіпсіздік талаптары мен техникалық реттеу нормаларының бұзылуы) анықталып, жұмыс берушінің кінәсі толық дәлелденді [136].

ҚР ҚК 277-бабының санкциясы үш жылдан сегіз жылға дейін бас бостандығынан айыру жазасын көздейді.

Мемлекеттік айыптаушылар 46 шахтердің өліміне және 20-дан аса адамның мүгедек болуына әкеп соқтырған тау-кен жұмыстарын жүргізу кезінде қауіпсіздік ережелерін бұзғаны үшін ҚР ҚК-нің 287-бабының 3-бөлігі бойынша кінәлі деп танылған сотталушылар шахта өндірісі жөніндегі директордың орынбасары В. Ереминге, бас инженер Н. Грозновке, № 6 участке бастығы В. Коптенковке, Шахта директоры С. Мустивке жаза мерзімінде қамауға алынған уақытты есепке ала отырып, 8 жыл бас бостандығынан айыру жазасын тағайындауды;

Техникалық қызметті үңгілеу жөніндегі бас инженердің орынбасары В. Гонноченкоға, қауіпсіздік техникасы жөніндегі бас инженердің орынбасары Д. Федоренкоға, бас механик Д. Коцарға, шаң жарылысынан қорғау жөніндегі участке бастығының көмекшісі В. Пестрякке және конвейерлік көлік учаскесінің бастығы Т. Ғабдушевке жаза мерзімінде қамауға алынған уақытты есепке ала отырып, 8 жыл бас бостандығынан айыру жазасын тағайындауды;

Желдету және қауіпсіздік техникасы учаскесінің бастығы В. Шишкановқа жаза мерзімінде қамауға алынған уақытты есепке ала отырып, 6 жыл бас бостандығынан айыру жазасын тағайындауды сұрады [137].

Сот барлық сотталушыларды кінәлі деп тауып, оларды төрт жылға бас бостандығынан айыру жазасын тағайындады. Жазаны жеңілдететін мән-жайлар

ретінде олардың жас балалары бар екендігі, бұрын-соңды соттылықтарының болмағандығы және және жұмыс орнынан оң сипаттамалардың берілуі есепке алынды.

Сот қаза тапқандардың отбасыларына моральдық залалды өндіріп алу туралы талап қоюдан бас тартты.

Бұл «ArcelorMittal Temirtau» компаниясымен болған жазатайым алғашқы оқиға емес. 2021 жылдан бері жұмыс кезінде 15 адам қаза тауып, 2023 жылдың қыркүйегінде кен орындарында бірнеше рет өрт шыққан.

ҚР Президенті Қ.К. Тоқаевтың тапсырмасымен шетелдік инвестор Лакшми Митталдың «ArcelorMittal Temirtau» компаниясымен инвестициялық ынтымақтастық тоқтатылып, 2023 жылдың желтоқсан айынан бастап қазақстандық «Qazaqstan Steel Group» (QSG) компаниясы бұрынғы «ArcelorMittal Temirtau» компаниясының кәсіпорындарына инвестор болды. «ArcelorMittal Temirtau» компаниясы атауын өзгертіп, «Qarmet» деп аталды [138].

ҚР-да қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету, өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу, өндірістегі және сәйкесінше олармен байланысты экономикалық шығындарды азайту мәселесі өзектілікке ие.

«Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы» Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 7 ақпандағы N 30 Заңының 19-1 бабына сәйкес қызметкердің қайтыс болуына байланысты сақтандыру аннуитет шартына сәйкес аннуитеттік сақтандыруды жүзеге асыру құқығына лицензиясы бар сақтандыру ұйымы сақтандыру төлемін жүзеге асырады [139]. Десе де, сақтандырушы тарапынан заңның бұл талабы әрдайым орындай бермейді. Ондай кезде жұмыскер өз құқықтарын қорғау үшін сот органдарына жүгінуге құқылы.

Өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеу тәртібі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде (186-190 баптары) және «Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тіркеу және есепке алуды жүргізу қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2024 жылғы 31 қаңтардағы № 21 бұйрығында [140] көзделген.

ҚР ЕК 186-бабына сәйкес жұмыскерді тергеп-тексеру азаматтық қорғау саласындағы кәсіби авариялық-құтқару қызметтері мен құралымдарының, әскерилендірілген күзеттің жеке құрамының, авариялардың, дүлей зілзаланың салдарларын жою жөніндегі, адам өмірін және мүлікті құтқару жөніндегі ерікті командалар мүшелерінің еңбек қызметіне байланысты және еңбекке қабілетсіздігіне не қайтыс болуына әкеп соққан денсаулығының зақымдану жағдайлары кезінде асыру кезінде қолданылады [14].

Жазатайым оқиғалар ретінде тергеуге жататын оқиғалар деп дене жарақаттарын (жарақаттарды), оның ішінде басқа адам келтірген; жылу соққысы; күйік; үсік шалу; суға бату; радиация; жануарлар мен жәндіктердің шағуы және басқа да дене жарақаттары; жарылыстардың, авариялардың, ғимараттардың, құрылыстардың және құрылыстардың қирауына, дүлей зілзалаларға және басқа да төтенше жағдайларға, зардап шеккендерді басқа

жұмысқа ауыстыру қажеттілігіне, еңбекке қабілеттілігін уақытша немесе біржола жоғалтуға немесе зардап шеккендердің қайтыс болуына әкеп соққан сыртқы факторлардың әсерінен денсаулыққа басқа да зақым келтіру салдарынан болған жарақаттардан зардап шегу жағдайлары танылады [141, 90].

Жазатайым оқиғалар, егер :

- жұмыс берушінің аумағында не жұмыс уақыты ішінде, оның ішінде белгіленген үзілістер уақытында, сондай-ақ өндіріс құралдары мен киімді ретке келтіру үшін қажетті уақытта, жұмыс басталғанға дейін және аяқталғаннан кейін ішкі еңбек тәртібі ережелерінде көзделген өзге де іс-әрекеттерді орындау кезінде немесе жұмыскер үшін белгіленген жұмыс уақытынан тыс жұмысты орындау кезінде, демалыс және жұмыс істемейтін мереке күндері жұмысты орындаған кезде орын алған болса;

- қызметтік іссапар орнына бару және кері қайту кезінде, қоғамдық немесе қызметтік көлікте қызметтік сапарлар кезінде, сондай-ақ жұмыс берушінің (оның өкілінің) өкімі бойынша жұмысты (тапсырманы) орындау орнына бару және кері қайту кезінде және т.б. жағдайларда тергелуге жатады.

Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді ұйымдастыру жауапкершілігі жұмыс берушіге жүктеледі.

ҚР ЕК 187-бабында көзделгендей, жұмыс беруші зардап шеккен адамға алғашқы медициналық көмек көрсетуді және қажет болған кезде оны денсаулық сақтау ұйымына жеткізуді ұйымдастыруға; еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға орнындағы жағдайды (жабдықтар мен механизмдердің, еңбек құрал-жабдықтарының жай-күйін), сондай-ақ жазатайым оқиға болған жерді фотосуретке түсіруге; арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия мүшелерін еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру үшін оқиға орнына жіберуге міндетті [14].

Бұдан бөлек, жұмыс беруші қажет болған жағдайда жазатайым оқиғаны тиісті және уақтылы тергеп-тексеруді ұйымдастыру және қамтамасыз ету және тергеп-тексеру материалдарын ресімдеу жөнінде өзге де шаралар қабылдауға, сондай-ақ болған жазатайым оқиға туралы тиісті органдарды дереу хабардар етуге тиіс [142].

Еңбек қызметіне байланысты топтық жазатайым оқиға (екі немесе одан да көп адам), ауыр жазатайым оқиға немесе адам өліміне әкеп соқтырған жазатайым оқиға кезінде жұмыс беруші (оның өкілі) бір тәулік (24 сағат) ішінде белгіленген нысан бойынша :

- аумақтық бөлімшеге;

- қауіпті өндірістік объектілерде болған жазатайым оқиғалар кезінде өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы уәкілетті орган ведомствосының аумақтық бөлімшесіне;

- жұмыскерлердің өкілдеріне;

- жазатайым оқиға болған жердегі құқық қорғау органына хабарлауға міндетті [14].

ҚР ЕК 188 сәйкес еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді өндірістік жарақаттың ауырлық дәрежесі туралы қорытынды алған кезден бастап, жазатайым оқиғаны тергеу үшін жұмыс беруші (оның

өкілі) кемінде үш адамнан тұратын комиссия құрады. Тергеу барысында осы факт бойынша материалдар жиналады, соның негізінде жазатайым оқиғаны тергеу жөніндегі комиссия болған оқиғаның мән-жайлары мен себептерін, сондай-ақ еңбекті қорғау талаптарын бұзуға жол берген адамдарды анықтайды.

Тергеп-тексеру, арнайы тергеп-тексеру актілерінің нысандарын және еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға, кәсіптік ауру туралы актілердің нысандарын еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілейді. Топтық жазатайым оқиға кезінде акт әрбір жәбірленушіге жеке жасалады. Тергеп-тексеру аяқталғаннан кейін актіге тергеп-тексеруді жүргізген барлық тұлғалар қол қояды, оны жұмыс беруші бекітеді және мөрмен расталады.

Жұмыс беруші, жұмыскер мен төмен тұрған мемлекеттік еңбек инспекторы не қауіпті өндірістік объектілерде болған оқиғалар кезінде өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы мемлекеттік қадағалау жөніндегі мемлекеттік инспектор арасындағы келіспеушілік болған жағдайында тиісті жоғары тұрған мемлекеттік еңбек инспекторы немесе сот қарайды [14].

Осылайша, ҚР ЕК-де және заңға тәуелді актілерде өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеру және есепке алу тәртібі жеткілікті түрде егжей-тегжейлі реттелген деген қорытынды жасауға болады. бұл тиісті органдар мен тұлғалардың өз міндеттерін дұрыс орындауы кезінде, біріншіден, жазатайым оқиғаларды есепке алуға, екіншіден, болашақта жазатайым оқиғалардың алдын алу және болдырмау үшін кінәлі адамдарды жауапкершілікке тартуға мүмкіндік береді.

Тарауымызды ***қорытындылай келе,*** *еңбек қатынастарындағы кемсітушілікке байланысты тәжірибеде туындайтын жағдайларға қарамастан, ҚР Жоғарғы Соты осы күнге дейін істердің осы санаты бойынша сот практикасын жинақтап қорыта алмауда, сот істерінің жіктеуішінде «әйелдерді жыныстық белгісі бойынша кемсітушілік туралы» жалғыз статистикалық белгі бар қалған нысандар мен түрлер бойынша тиісті белгілер жоқ, бұл қоғамдық қатынастардың осы саласының жалпы көрінісі мен жай-күйін қалыптастыруға кедергі келтіреді.*

Осыған байланысты «Соттардың моральдық зиянды өтеу туралы заңнаманы қолдануы туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2015 жылғы 27 қарашадағы № 7 нормативтік қаулысына еңбек қатынастарындағы кемсітушілікке байланысты істердің санаттарын қарау тәртібін бекітетін, кемсітушілік фактілерін дәлелдеудің ықтимал дәлелдері мен тәсілдерін ашатын, қолданыстағы заңнаманы соттарға түсіндіретін толықтырулар енгізу ұсынылады. Бұл шаралар азаматтарды еңбек қатынастарындағы кемсітушіліктен сот арқылы қорғауды күшейтуге ықпал етеді. Халықаралық құжаттардың талаптарына және еңбек қатынастарындағы теңдікті арттыру және кемсітушілікті жою мақсатында қолданыстағы заңнаманы жетілдіру бойынша өзгерістер енгізуді ұсынамыз.

2.3 Азаматтардың жекелеген санаттарына қатысты еңбек дауларын қараудың ерекшеліктері

Еңбек заңнамасының негізгі мақсаттарының бірі - қолайлы еңбек жағдайларын жасау және жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің құқықтары мен мүдделерін қорғау болып табылады.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың сот тәртібін еңбек дауының түріне қарай әртүрлі қырынан қарастыруға болады. Азаматтардың жекелеген санаттарына қатысты еңбек даулары ең көп тараған санаттардың бірі болып табылады.

ҚР ЕК-не сәйкес сәйкес жекелеген санаттарға маусымдық жұмыстағылар, вахталық жұмыстағы жұмыскерлер, үй жұмыскерлері, үйде жұмыс істейтін жұмыскерлер, персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсететін жұмыскерлер, қашықтықтан жұмыс істейтіндер, азаматтық қызметкерлер, сондай-ақ, заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының және заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері, азаматтық және эксперименттік авиация саласындағы жұмыскерлер, мемлекеттік қызметшілер, депутаттар, судьялар және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл субъектілері, Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі және оның ведомстволары жұмыскерлері, қаржы нарығы мен қаржы ұйымдарын реттеу, бақылау және қадағалау жөніндегі уәкілетті орган жұмыскерлері және т.б. жатады [14].

Көріп отырғанымыздай, жұмысшылардың жекелеген санаттары өзін-өзі жұмыспен қамтығандар, ерекше жұмыс кестесі бар жұмысшылар, қызметтің белгілі бір стратегиялық саласында жұмыс істейтін мемлекеттік қызметшілер ретінде сипатталады.

Еңбек дауларын сот тәртібімен қарау кезінде кейбір ерекшеліктерді ескеру қажет. Мысалы, маусымдық жұмыстарға қатысты сынақ мерзімі белгіленбейді (ҚР ЕК 134-бабының 3-тармағы).

Сондай-ақ, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу үшін екі негіз бар: өндірістік сипаттағы себептер бойынша жұмыстарды екі аптадан артық тоқтата тұру және еңбекке уақытша жарамсыздық салдарынан қызметкердің бір ай ішінде келмеуі (ҚР ЕК 134-бабы 4-тармағының 1 және 2-тармақшалары).

Вахталық әдіспен жұмыс істейтіндер үшін жұмыс жағдайлары мен вахталық демалысты қоса алғанда, тұрғын үйді, тамақтануды және жұмыс орнына дейін жеткізуді қамтамасыз ету талап етіледі. Жұмыскерлердің осы санатының ерекшелігі он сегіз жасқа толмаған (жалпы еңбек қабілеттілігі 16 жаста) адамдарды, жүктілік мерзімі 12 және одан да көп апта жүкті әйелдерді вахталық жұмысқа жібермеу талабы болып табылады.

Жұмыс мерзімі 15 күннен аспауы керек, дегенмен оны ұжымдық еңбек шартын жасасу арқылы 30 күнге дейін ұзартуға болады. Теңіз кемелерінің экипажы үшін бұл жұмыстың ерекшелігіне байланысты мерзім 120 күнтізбелік күнге дейін ұзартылуы мүмкін (ҚР ЕК 135-бабы) [14].

Үй жұмыскерлеріне қатысты жұмыс берушінің еңбек кітапшасына оның жұмысы туралы мәліметтерді енгізбеуі туралы ережені қолданады. Үй

жұмыскерінің құқықтары еңбек шартымен қорғалады, онда еңбек шартын бұзу туралы ескерту мерзімі, жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерінің мөлшері туралы мәліметтер міндетті түрде қамтылуға тиіс. Сондай-ақ тараптар қандай да бір мәселелер бойынша келісімге келмесе, онда сотқа жүгіну құқығы сақталады.

Үйде жұмыс істейтін жұмыскерлерді жалдаған жағдайда тараптардың құқықтары да еңбек шартымен қорғалады. Жұмыскерлердің бұл санаты бұрынғысынан ерекшеленеді, жұмыс процесінде олар өздерінің материалдарын, жабдықтарын, құрал-саймандарын, құрылғыларын пайдаланады немесе тараптардың келісіміне байланысты жұмыс берушінің қаражаты есебінен сатып алады. Ал Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 137-бабында сотқа шағымдану құқығы туралы мәліметтер жоқ болса да, бұл тараудың жалпы мағынасынан тараптардың мұндай құқығы бар екені анық.

Персонал беру жөніндегі қызметтерге қатысты жұмыскерлердің жағдайының нашарлауына, оларды кемсітуге және еңбек саласындағы жалпы талаптарға ұқсас басқа да бірқатар ережелерге жол берілмейді.

Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының және заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының өзге де мүшелерінің, сондай-ақ ішкі аудит қызметі қызметкерлері мен корпоративтік хатшының жұмысына қатысты құрылтайшылардың құрамы өзгерген жағдайда олармен жаңа еңбек шарты жасалады. Құрылтайшылар жоғарыда аталған санаттағы қызметкерлерге тәртіптік жаза қолданылған жағдайда жұмыс берушінің актісін бекітеді, олардың жұмысқа қабылдануын және босатылуын уәкілетті тұлға арқылы бақылайды.

Азаматтық авиация персоналына қатысты азаматтық авиация саласындағы халықаралық стандарттар мен нормативтерді ескеру қажет. Олар жұмыс уақыты мен демалыс уақыты режимінің ұзақтығының ерекше нормаларын реттейді. Бұл жерде «Қазақстан Республикасының әуе кеңістігін пайдалану және авиация қызметі туралы» ҚР Заңы құқықтық негіз болып табылады. Сол сияқты, нормативтік құқықтық актілер пакеті судьялардың өздерінің, мемлекеттік қызметшілердің, әскери қызметтегі адамдардың, арнаулы мемлекеттік, құқық қорғау органдары мен мемлекеттік фельдъегерлік қызмет қызметкерлерінің, ҚР ҰҚҚ, қаржы нарығын және қаржы нарығын реттеу, бақылау мен қадағалау жөніндегі уәкілетті орган қызметкерлерінің еңбегін реттейді.

Мемлекеттік қызметтің ерекшелігі – бұл жұмыс түріне қабылдау еңбек шартын және жұмыс берушінің актісін жасау арқылы тағайындау немесе конкурс негізінде жүзеге асырылады. Конкурсты бос лауазымдары бар мемлекеттік мекеме, мемлекеттік кәсіпорын өткізеді. ҚР ЕК 139-бабының алтыншы тармағында мемлекеттің мүддесін қорғайтын тыйым салатын нормалар ғана бар. Төлем мемлекеттік бюджет есебінен жүзеге асырылатыны түсінікті, ауылдық жерлердегі жұмыспылар үшін біршама артықшылықтар бар. Сонымен қатар, жыл сайынғы медициналық жәрдемақы төленеді.

Баршамыз білетіндей, еңбек даулары ұғымы ҚР ЕК баптарында көзделген.

Мемлекеттік қызметте ұжымдық даулар қызметтік қатынастарды ұжымдық реттеудің болмауына байланысты туындамайды. Сонымен бірге, ұжымдық келіссөздер мен келісімдер дәстүрлі түрде мемлекеттік қызмет аясынан алынып тасталды, алайда, қазіргі уақытта олар Халықаралық еңбек ұйымының 1981 жылғы № 154 Ұжымдық шарттарды әзірлеу туралы келісіміне сәйкес көптеген елдерде мойындалғанын атап өткен жөн.

Сонымен қатар, көптеген елдердің заңнамасы мемлекеттік қызметкерлерге кәсіптік одақтарға қосылуға және кәсіптік одақтарға кіру құқығына мүмкіндік береді. Венесуэланың Еңбек туралы органикалық заңының 8-бабына сәйкес, мансаптық мемлекеттік қызметкер, егер бұл көрсетілетін қызметтің сипатына және мемлекеттік басқару талаптарына сәйкес келсе, ұжымдық келіссөздер жүргізуге, дауларды бейбіт жолмен шешуге және ереуілге шығуға құқылы. Дегенмен, мемлекеттік қызметкерлердің қатысуымен ұжымдық келіссөздер жүргізу мәселелерін реттейтін барлық ережелер (оларға рұқсат етілген елдерде) еңбек заңнамасымен реттеледі. Демек, ұжымдық қызметтік дау жеке қызметтік дауға антитеза ретінде анықтама бойынша мүмкін емес. Бұл жағдайда барлық қызметтік даулар жеке еңбек даулары ретінде қаралады [143, 26].

ҚР ЕК 159-бабына сәйкес жұмыс беруші мен микрокәсіпкерлік субъектінің, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымның жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды [14].

Алайда, осы абзацта «Қазақстан Республикасының арнаулы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген белгілермен жұмыс істеу қызметкерлердің жекелеген санаттарына, оның ішінде ҚР Еңбек кодексімен реттелетін әскери қызметшілерге, мемлекеттік және құқық қорғау органдарының лауазымды адамдарына, мемлекеттік қызметшілерге қолданылмайды» деп жеке еңбек даулары туралы айтылады.

Біздің пікірімізше, мемлекеттік қызмет даудың мазмұны жеке еңбек дауына қарағанда әлдеқайда кең. Жұмыс берушінің өкілі ғана емес, жұмыс берушінің өзі, яғни, мемлекет де қызметтік қатынастардың тарабы болып табылады.

Осыған байланысты қызметтік даудың мәні «ішкі» қызметтік қатынастардан туындауы мүмкін, оның мәні еңбек шартын және мемлекеттік қызмет ережелерін, сондай-ақ азаматтық қызметтік қатынастарды қолдану болып табылады, олардың мәні құқықтың үстемдігінде жатыр. Бұл ретте мемлекеттік қызметкерлер қолданыстағы заңнамаға да, олар қызмет ететін органның нормативтік актілеріне де, басқа мемлекеттік органдардың нормативтік актілеріне де сәйкес келмейтін нормативтік актілер шығару арқылы өз құқықтарының бұзылуынан сот арқылы қорғалуына басқа азаматтармен тең құқылы.

Бұл ретте, атап өтілгендей, қызметтік дау еңбек қатынастарынан емес, әкімшілік құқықтық қатынастардан туындайды. Бұл жеке зерттеушілердің ұстанымына қарамастан, мұндай дауларды әкімшілік-құқықтық даудың бір түрі ретінде қарастыруға мүмкіндік береді, бұл әкімшілік-құқықтық қатынастар тараптары арасындағы дауларға тек ресми бағыныштылық қатынастарында жоқ даулар жатады деп санайды.

Бұл заңнамадағы олқылықтар мен дәлсіздіктерге байланысты деуге негіз бар, мемлекеттік қызмет даулары мәселесі заң ғылымында әлі жеткілікті түрде ашылған жоқ, өйткені талқылауға қатысты көптеген мәселелер шешімін таппай, пікірталас тудырады. Атап айтқанда, біздің заң әдебиеттерінде «қызметтік даулар» ұғымына тиісті мән берілмейді.

Қызметтік даудың концептуалды негіздерін әзірлеуде және осы құқықтық құбылыстың түсінігін анықтауда оның теориясының категориялық қатарын құрудың принципті маңызы бар. Біздің ойымызша, ең алдымен, қызметтік даудың мәні, түрлері, мазмұны және динамикасы сияқты категорияларды қамтылуы тиіс.

«Қызметтік дау» ұғымын теориялық зерттеуді оны белгілейтін терминді түсіндіруден бастаған жөн. Терминнің анықтамасы оның мағынасын түсіндіруді, осы термин белгілеген ұғымның көлемі мен мазмұнын ашуды білдіреді [144].

«Дау» термині «қызметтік дау» ұғымын білдіреді, ал «қызметтік» сөзі оның предикаты болып табылады. «Қызметтік» сын есімі зат есім дауының сипатын анықтайды және мемлекеттік қызметпен ерекше қарым-қатынасқа байланысты деп түсіндіріледі. Түсіндірме сөздіктерде «Дау» термині екі мағынада түсіндіріледі: а) қарапайым мағынада «әркім өз көзқарасын қорғайтын, бір нәрсені талқылайтын сөздік жарыс» деп түсінілсе; б) ерекше заңдық мағынада «сот шешілетін келіспеушілік» немесе «сот тәртібінде құқықтық талап қою» деп түсіндіріледі [145, 40].

Дегенмен, қазіргі заң ғылымында «дау» ұғымы түсіндірме сөздіктерде қарағанда кең мағынада түсініледі, олар бір жағынан дауды тек оның сот нысанымен байланыстырса, екінші жағынан, оны тек «келіспеушілік» ұғымы арқылы анықтайды. Сонымен қатар, заң әдебиетінде «қызметтік дау» ұғымы жұмыс беруші өкілі мен мемлекеттік қызметшінің немесе мемлекеттік қызметке кіретін немесе бұрын мемлекеттік қызметте болған азаматтың арасындағы келіспеушілік ретінде ғана емес, сонымен қатар «қызметтік жанжал» немесе «мүдделер қақтығысының» бір түрі ретінде түсіндіріледі.

ҚР «Мемлекеттік қызметі туралы» Заңының 1-бабының 17-тармағына сәйкес «мүдделер қақтығысы – мемлекеттік қызметшінің жеке басының мүдделері өзінің лауазымдық өкілеттіктерін орындамауына немесе тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін болатын кездегі мемлекеттік қызметшінің жеке басының мүдделері мен оның лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық» деп көзделеді [146].

Ресейлік ғалымдар М.В. Пресняков пен С.Е. Чаннов өз пікірлерін «қызметтік құқықтық қатынастардың тараптары арасындағы даулар түрлі себептер мен негіздер бойынша және лауазымдық құқықтық қатынастардың

кез-келген кезеңінде туындауы мүмкін. Көптеген қызметтік даулар мемлекеттік органда сырт көзге көрінбей, бірнеше жыл бойы созылуы немесе жұмыс берушінің өкілі мен мемлекеттік қызметкер арасындағы келісімдер арқылы шешілуі мүмкін. Көбінесе мемлекеттік қызметкерлер өздерінің және жұмыс беруші өкілінің арасында туындаған келіспеушіліктерді қызметтік дауларды шешуге мемлекет уәкілеттік берген органның қарауына жіберуден бас тартады. Даумен татуласуға бармайтын тараптар мәселені басқалай жолымен шеше алмаса, дауды шешу үшін арнайы органдарға жүгінген кезде ғана дау қызметтік дауға айналады» деп түйіндейді [147].

Бұл ғылыми көзқарастарға сүйенсек, қызметтік даулар жұмыс берушінің өкілі мен мемлекеттік қызметкер немесе мемлекеттік қызметке кіретін азамат немесе өтініш берушінің лауазымдық құқықтарының бұзылуына байланысты бұрын мемлекеттік қызметті өткерген және тараптардың бірінің талап етуі бойынша әкімшілік немесе сот тәртібімен қарауға жататын өтініш беруші арасында туындайтын құқықтық жанжал ретінде айқындалуы мүмкін. Бұл жағдайда «қызметтік дау» ұғымын «қызметтік (конфликт) жанжалдардың» жеке түрі ретінде қарастыруға болады, оның ерекшелігі оның заңдық сипаты және заңда белгіленген рәсімдер шеңберінде оны шешудің әлеуетті мүмкіндігі болып табылады.

Конфликтологиялық тұрғыдан алғанда, қызметтік жанжалдарды заңдастыру моделін сипаттайтын бұл тәсіл тұтастай алғанда түбегейлі қарсылық тудырмайды. Бұл жағдайда «қызметтік дау» ұғымы институционалдық делдалдық, қызметтік жанжалдарды заңдық формализациялау және өркениетті шешу мақсатында құрылымдау үшін қолданылатын құқықтық құрылым ретінде түсіндірілетіні анық.

«Конфликт» термині латынның «conflictus» сөзінен шыққан, бұл ұғым түсіндіруді және қатаң доктриналық анықтаманы қажет етеді. Құқықтық конфликтологияда ол көбінесе «қарама-қайшылық» ұғымы арқылы анықталады. Алайда, құқық теориясында бұл термин іс жүзінде қолданылмайды. Құқық теориясында заңды қақтығыс көбінесе «дау» немесе «келіспеушілік» ұғымымен түсіндіріледі [148, 78].

Демек, «қызметтік дау - келіспеушіліктің бір түрі» тұжырымдамасын одан әрі мағынасын терең ашуды талап етеді. Дауды келіспеушілік ретінде айқындау қызметтік даудың туындауының барлық мән-жайларын қамтиды, ал оларды объективтендірудің нысаны тараптардың құқықтық ұстанымдарының келіспеушілігі, айырмашылығы, қарама-қайшылығы болып табылады.

Қызметтік дау - бұл, ең алдымен, нақты, материалдық-қызметтік қатынасқа қатысушылар арасындағы дау. Бұл мән-жай субъективті қызметтік құқық туралы нақты даудың субъективті құрамы, яғни оның бұзылуына және оны қорғау қажеттілігіне байланысты туындайтын заттық реттеуші құқықтық қатынастың субъективті құрамымен, яғни осы субъективті құқық бұзылған құқықтық қатынаспен – даулы қызметтік құқықтық қатынаспен шектелетінін білдіреді.

Қызметтік даудың оның пәндік құрамы жағынан ерекше айырмашылықтарын ескере отырып, үш маңызды тармақты ескеру қажет :

1) біріншіден, қызметтік даудың ерекшеліктерін алдын ала анықтайтын даулы қызметтік құқықтық қатынастың субъекті құрамы, атап өтілгендей, оның пәндік құрамына енгізуге болмайтын оны шешетін юрисдикция органдары емес;

2) даулы қызметтік құқықтық қатынас даудың өзі емес, оның нысанасы болып табылады;

3) қызметтік дау – даулы материалдық құқықтық қатынастардан туындайтын жаңа, қорғаушы құқықтық қатынас.

Енді азаматтардың жекелеген санаттарының еңбек құқықтарын қорғауға байланысты **кейс** шеңберінде сот шешімін процестің әдістемесін сақтау тұрғысынан талдауды және еңбек даулары бойынша сот талқылауының тиімділігін арттыру жолдарын табуды қарастырайық : Нұр-сұлтан қаласы Алматы аудандық сотының шешімі. ҚР Ішкі істер министрлігіне (бұдан әрі - ІІМ) Азамат Ш.-ның талап арызы бойынша азаматтық іс [41].

Еңбек дауының мәні : жұмыстан босату туралы бұйрықты заңсыз деп тану, жұмысқа қайта қабылдау, мәжбүрлі жұмыстан шығу кезінде жалақыны өндіріп алу, моральдық зиянды өтеу.

Істің негізгі мазмұны (фабула): Талап қоюшы Ш. жауапкер ҚР ІІМ-де жедел уәкіл лауазымында жұмыс істеген. ҚР ІІМ 2019 жылғы 16 тамыздағы № 0160 л/с бұйрығымен талап қоюшы «Құқық қорғау қызметі туралы» ҚР Заңының 80-бабы 1-тармағының негізінде өз еркімен қызметінен босатылды.

Талап қоюшы Ш. ҚР ІІМ-не 2019 жылғы 16 тамызда жауапкер заңсыз жүргізілген қызметтік тергеу негізінде 2019 жылғы 8 тамыз бен 24 тамыз аралығында еңбекке уақытша жарамсыздық кезеңінде талап қоюшыны заңсыз негізде жұмыстан шығарғанын айтып, сотқа талап арызбен жүгінген. Жауапкердің бұл әрекеттері заңсыз деп есептейді, сондықтан талап қоюшы соттан жоғарыда көрсетілген бұйрықты талап қоюшыны жұмыстан шығару бөлігінде заңсыз деп тануды сұрайды.

Талап қоюшының тұжырымдары : талап қоюшының өкілі талап арызды толығымен қолдап, басшылықтың нұсқауы бойынша қызметтік тексеріс барысында болашақта қиындық тудырмас үшін талапкер өз еркімен жұмыстан шығу туралы арыз жазуға мәжбүр болғанын түсіндіріп, соттан оны қанағаттандыруды сұрады.

Жауапкердің тұжырымдары: сот отырысында жауапкердің өкілі қойылған талаптарды мойындамай, көрсетілген талаптармен келіспейтіндігі туралы өз ұстанымын білдірді.

Даусыз жағдайлар: тараптар арасында еңбек қатынастарының болуы.

Талап қоюшының даулайтын мән-жайлары: жұмыстан заңсыз босатылуы, жұмыста мәжбүрлі түрде болмаған уақытына еңбекақы төлемеу, моральдық зиян келтіру.

Жауапкердің даулайтын мән-жайлары : заңсыз жұмыстан босатудың болмауы, мәжбүрлеп бос қалудың болмауы, моральдық зиян келтірудің болмауы.

Сараптамалық бағалау: жұмысқа қайта қабылдау туралы талап-арыздары мынадай негіздер бойынша қанағаттандырылуға жатпайды:

- ҚР ЕК 49-бабы еңбек шартын тоқтату негіздерін көздейді;

- ҚР ЕК-нің 144-бабына сәйкес құқық қорғау органдары қызметкерлерінің еңбегі қызметке кірудің, оны өткерудің және тоқтатудың ерекше шарттары мен тәртібін, еңбекке ақы төлеу шарттарын, сондай-ақ қосымша жеңілдіктерді, артықшылықтар мен шектеулерді белгілейтін ҚР арнайы заңдарында және ҚР өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен Еңбек кодексімен реттеледі.

- Талап қоюшы өзінің дәлелдерінде 2019 жылдың 16 тамызында уақытша еңбекке жарамсыздық кезеңінде жұмыстан шығарылғандықтан оны заңсыз жұмыстан шығарды деп мәлімдейді, бұл жағдай қолданыстағы заңнамаға қайшы келеді. «Құқық қорғау қызметі туралы» ҚР Заңының 81-бабының 5-тармағына сәйкес қызметтен өз еркімен кететін қызметкерлер тікелей басшыны жұмыстан шығарудың жоспарланған күніне дейін бір айдан кешіктірмей қабылдаған шешімі туралы ескертеді, бұл туралы жазбаша баянат береді.

- Ішкі істер министрінің 2011 жылғы 27 мамырдағы № 246 бұйрығымен «Құқық қорғау қызметі туралы» ҚР Заңының 81-бабы 1-тармағының 5) тармақшасы бойынша қызметкерді жұмыстан шығару жұмыстан босату туралы баянат берілген күннен бастап бір ай өткен соң жүргізіледі. Қызметкердің келісімімен (баянатқа сәйкес) оны көрсетілген негіз бойынша жұмыстан шығару емделуде немесе демалыста болған жағдайда бір ай мерзім өткенге дейін де жүргізілуі мүмкін. Істің нақты мән-жайларынан анықталғандай, талапкер еңбекке жарамсыздық парағы бойынша болған кезеңде ішкі істер органдарынан өз қалауы бойынша жұмыстан шығаруға баянат беру арқылы өз еркін білдіреді, ал жауапкер баянат негізінде талап қоюшыны жұмыстан шығарған.

- Сот отырысында талап қоюшының оның үстінен қызметтік тергеу барысында хаттама толтырылды деген уәждері расталмады.

- Сот іс материалдарын зерттеп, іс үшін маңызы бар мән-жайларды анықтағаннан кейін жауапкердің іс-әрекетінде жұмыстан босату кезінде бұзушылықтар анықталмады деген қорытындыға келеді, себебі бұл әрекеттер жоғарыда аталған Заңға және министрдің бұйрығына қайшы келмейді.

- «Құқық қорғау қызметі туралы» ҚР Заңының 81-бабының 1-тармағына сәйкес қызметкерлерді қызметтен босатуды осы лауазымдарға қабылдау және тағайындау құқығы берілген лауазымды тұлғалар жүргізеді. Талап қоюшыны атқарып отырған лауазымынан босату туралы актіні құзыретті лауазымды адам қабылдаған және ол жұмыстан босату туралы баянат негізінде шығарылғандарға негізделген.

- Жұмыстан босату туралы бұйрықты заңсыз деп тану және оның күшін жою, жұмыста қалпына келтіру туралы негізгі талап бойынша талап қою талаптарынан бас тартуға байланысты талап қоюшының жалақыны өндіріп алу туралы, мәжбүрлі түрде келмегені және моральдық зиянды өндіріп алу туралы талабы бөлігінде қанағаттандырылуға жатпайды.

- Жауапкердің өкілінің дау ескіру мерзімінің өтуіне байланысты қанағаттандырусыз қалдырылуы тиіс деген уәждері қате, себебі талап қоюшы жұмысқа қайта қабылданудан басқа, жалақыны және моральдық зиянды өндіріп

алуды сұрайды, тиісінше талап қою мерзімі «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулының 4-тармағына сәйкес бір жылға белгіленген».

- Талап қоюшы төлеуден босатылған мемлекеттік бажды төлеу жөніндегі сот шығыстары республикалық бюджеттің кірісіне жатқызылуға жатады.

- ҚР АПК-нің 222-226-баптарына сілтеме.

Сот шешімі : азамат Ш.-ның Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігіне қатысты бұйрықты заңсыз деп тану, жұмысқа қайта қабылдау, мәжбүрлі прогул уақыты үшін жалақыны өндіріп алу, моральдық зиянды өтеу туралы талаптары қанағаттандырусыз қалдырылсын.

Жалпы, бұл жағдайда заң нормалары сақталды деп қорытынды жасауға болады, алайда дәлелдемелерді жоққа шығару дәлелдерін көрсетуге қатысты кейбір күмәндар жоқ емес. Сот ісін жүргізудің тиімділігін арттыру бойынша ұсыныстардың бірі, жоғарыда айтылғандай, қызметкердің ұстанымын күшейту арқылы тараптардың бәсекелестігін қамтамасыз ету болып табылады. Бұл қажеттілік қызметкерде жұмыс берушімен бірдей ресурстардың болмауынан туындайды.

Сондай-ақ, сот шешімінің дәлелді бөлігінде ҚР АПК-нің 226-бабына сілтеме жасай отырып, соттың кейбір дәлелдемелерді жоққа шығаратын дәлелдерін, сот басшылыққа алған уәждерін қосымша көрсету қажет болды.

Осыған ұқсас **кейс** еңбек даулары бойынша азаматтардың жекелеген санаттарына қатысты кейбір ұсыныстарды талдауға және қарауға мүмкіндік береді : бұл Нұр-Сұлтан қаласы Алматы аудандық сотының ашық сот отырысында шығарылған шешімі. ҚР ІІМ-не қатысты азамат С.-ның талап арызы бойынша азаматтық іс [41].

Еңбек дауының мәні: жоғары тұрған лауазымды тұлғалар қабылдаған жұмыстан босату туралы бұйрықты заңсыз деп тану, екінші тарапты қызметті ұзарту туралы баянатты қарау бойынша міндеттеу, лауазымын қалпына келтіру.

Істің негізгі мазмұны (фабула) : талап қоюшы ҚР ІІМ № «Х» бұйрығымен қызметте болудың шекті жасына жеткеннен кейін «Құқық қорғау қызметі туралы» ҚР Заңының 2-тармағы 1-тармағының 80-бабына сәйкес Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарынан босатылды.

Бұл бұйрықты Алматы облысының полиция департаменті Алматы облысы ЖП бастығының № «Y» бұйрығымен қайталанған. Алматы облысы ДП бастығының № «Z» бұйрығымен бұрын шығарылған бұйрыққа өзгерістер енгізілді. Өзгерістер енгізуге № «Y» бұйрықта тиісті кезеңдегі жағдай бойынша жалпы еңбек өтілі 19 жыл, 3 ай, 12 күнді құрайтыны, ал 2019 жылғы 29 шілдедегі жағдай бойынша жалпы еңбек өтілі 20 жыл, 9 ай, 9 күнді құрайтындығы негіз болады.

Талап қоюшының уәждеріне сәйкес, жұмыстан босату кезінде жауапкерлер қолданыстағы заңнаманың нормалары мен нормаларын елеулі түрде бұзуға жол берген, бұл өз кезегінде талап қоюшының заңды құқықтарының бұзылуына әкеп соққан. Осыған байланысты талап қоюшы оның жұмыстан босатылуын заңсыз деп санайды, ал талап қоюшыны жұмыстан босату туралы шығарылған ұйғарымдардың күші жойылуға жатады.

Талап қоюшының тұжырымдары : сот отырысында талапкер тарап көрсетілген талап арызды толық көлемде қанағаттандыруды талап етті.

Жауапкердің тұжырымдары : сот отырысында жауапкердің өкілі ҚР ІІМ жұмыстан босатудың заңдылығын көрсете отырып, көрсетілген талапты қанағаттандырудан бас тартуды сұрады. «Алматы облысының полиция департаменті» ММ-нің өкілі сот отырысына келмеді, бұл ретте сот жауапкер істі оның қатысуынсыз қарауды сұрайтыны туралы жауап алған.

Даусыз жағдайлар: тараптар арасында еңбек қатынастарының болуы.

Талап қоюшының даулайтын мән-жайлары : жоғары тұрған лауазымды адамдар қабылдаған жұмыстан босату туралы бұйрықтың заңсыз сипаты, басқа тараптың қызметті ұзарту туралы баянатын қарау қажеттігі, лауазымына қайта қабылдау қажеттігі.

Жауапкердің даулайтын мән-жайлары : жұмыстан босату туралы бұйрықтың заңды сипаты, екінші тараптың баянатын қарау қажеттілігінің болмауы.

Сараптамалық бағалау: «Құқық қорғау қызметі туралы» ҚРЗ 2-тармағы 1-тармағының 82-бабына сәйкес құқық қорғау органдарында қызметкердің подполковник атағында қызметте болуының шекті жасы 50 жасты құрайды.

Полиция подполковнигі С. Ішкі істер органдарында 2000 жылғы сәуірден бастап, Алматы облысы ЖП Жеке қауіпсіздік басқармасының бастығы лауазымында 2018 жылғы ақпаннан бастап қызмет етеді.

ҚР ІІМ 27.05.2011 жылғы No 246 бұйрығымен бекітілген Ішкі істер органдарындағы қызметін тоқтатқан қызметкерлерді Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарының жеке құрамынан шығару ережесіне сәйкес, қызметкерлерді заңнамада белгіленген тәртіпте болу мерзімінің шекті жасқа толуына байланысты және органдарда болу шартымен жұмыстан босату кезінде, қызметкердің қызмет ету мерзімін ұзарту туралы мәселе «Құқық қорғау қызметі туралы» ҚР Заңының 82-бабында белгіленген тәртіппен қаралады.

«Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 82-бабы 2-тармағының талаптарына сәйкес жоғары кәсіптік даярлығы, атқаратын лауазымында жұмыс өтілі бар және денсаулық жағдайы бойынша қызметке жарамды қызметкерлердің қызмет өткеру мерзімін олардың келісімі бойынша құқық қорғау органының басшысы не лауазымға тағайындау құқығы берілген уәкілетті басшы бір жылдан бес жылға дейін ұзартады.

Талап қоюшының уәждеріне сәйкес, талап қоюшы 2019 жылдың 2 қаңтарында ең жоғары жасқа жеткен, сондықтан жауапкер 2018 жылдың 2 қаңтарында ең жоғары жасқа жеткендіктен, жұмыстан босатылғаны туралы талапкерге 2018 жылдың 02 желтоқсанынан кешіктірмей хабарлауы тиіс, алайда заңмен белгіленген мерзімде жазбаша хабарлама жіберілмеген.

Қызметкерлерді «Құқық қорғау қызметі туралы» ҚР Заңының 80-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыстан шығарған кезде хабарлама қызметтегі жағдайдың шекті жасына жеткенге дейін бір айдан кешіктірілмей жүзеге асырылады.

Азамат С. қызмет мерзімін ұзарту туралы хабарламаны ОВВК қорытындысымен бірге Ішкі істер министрлігіне 2019 жылдың 14 наурызында ғана жолдаған, 2019 жылдың 03 маусымында азамат С.-ға ең жоғары жасқа жеткенде жұмыстан шығару мүмкіндігі туралы хабарлама берілген.

2019 жылғы 30 шілдедегі актісінен көрініп тұрғандай, талап қоюшы ҚР ІІМ 2019 жылғы 29 шілдедегі No 405 л/с жұмыстан босату туралы бұйрығынан үзінді көшірмені жазбаша оқудан бас тартқан.

Сонымен қатар, жауапкер 08.08.2019 жылы ҚР Ішкі істер министрінің 29.07.2019 жылғы No 405 л/с бұйрығынан үзінді көшірмемен талап қоюшыға жұмыстан босату туралы хабарлама жіберілген.

Сот істің материалдарын талдай отырып, талап қоюшыға белгіленген мерзімде шекті жасқа толғаннан кейін жұмыстан босату мүмкіндігі туралы хабарлама берілмегенін, талап қоюшының қызмет ету мерзімі автоматты түрде ұзартылғанын куәландырмайды, бұл мәселе Заңның 82-бабы 2-тармағының талаптарына орай, лауазымға тағайындау құқығы берілген құқық қорғау органы басшысының немесе уәкілетті басшының өкілеттігіне кіреді.

Сонымен қатар, сот жоғарыда аталған заң нормаларын негізге ала отырып, қызмет көрсету мерзімін ұзарту тараптардың келісімі бойынша жүзеге асырылады және жұмыс берушінің міндетіне жатпайды деген қорытындыға келеді.

2019 жылғы 24 сәуірде Бас прокуратураның өз қауіпсіздігінің аумақтық бөлімшелері азаптаулар туралы өтініштерді қарау және қылмыстық істерді тергеу кезінде жол берген заңдылықтың бұзылуын жою туралы ұсынысы бойынша қызметтік тергеу жүргізілгені және басқарма басшысы ретінде С. қатысты 2018 жылғы желтоқсаннан бастап жедел-қызметтік іс-әрекет бойынша наразылықтар болғаны туралы жауапкер тарапының дәлелдері назар аударуға тұрарлық.

Айта кетейік, ҚР ІІМ 2018 жылғы 26 қазандағы бұйрығымен ұйымдағы сеніп тапсырылған бөлімшенің қызметін ұйымдастыруда жіберілген олқылықтар үшін талап қоюшыға қатаң сөгіс жарияланған.

ҚР «Құқық қорғау қызметі туралы Заңының 24-бабының 2-тармағына сәйкес полиция подполковнигі арнаулы атағындағы еңбек сіңірген мерзімі жеті жылды құрайды. 2012 жылғы 28 сәуірде азамат С.-ға «полиция подполковнигі» арнайы атағы берілген. Арнаулы атақтағы немесе сыныптық шендегі еңбек сіңірген мерзімі қызметкерге тиісті арнаулы немесе әскери атақ, сыныптық шен берілген күннен бастап есептеледі [149].

Осы норма негізінде азамат С.-ға 2019 жылғы 28 сәуірде «полиция полковнигі» атағы берілуі тиіс болатын. Жоғарыда көрсетілгендей, 2019 жылғы 24 сәуірде С.-ға қатысты қызметтік тергеудің қорытындысы бекітіліп, кейіннен Ішкі істер министрлігінің № 129, 2019 ж. л/с, сөгіс жарияланды.

ҚР «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңының 25-бабының 1-тармағына сәйкес қызметкерлерге алынбаған тәртіптік жазасы, қызметтік тергеу аяқталған кезде кезекті арнаулы атақтар берілмейді (белгіленбейді). Осындай жағдайларда талап қоюшы тарабының «полиция полковнигі» атағы оған 2019 жылғы 28 сәуірде берілуі тиіс деген дәлелдерін сот оны дәрменсіз деп

есептейді, себебі сол кезде оған қатысты қызметтік тергеу қорытындысы болған.

Істің белгіленген мән-жайларын ескере отырып, сот талап қоюшының талаптарын толық қанағаттандырудан бас тарту қажет деп санайды. ҚР АПК-нің 223-226 баптарына сілтеме бар.

Сот шешімі: «Алматы облысының полиция департаменті» мемлекеттік мекемесіне қатысты азамат С.-ның талаптары қанағаттарндырусыз қалдырылсын.

Бұл кейс еңбек даулары саласында сот талқылауы әдістемесін қолдану бөлігінде, оның ішінде процестің барлық кезеңдерін сақтауға, фактілердің ұқсастығы мен қолданылатын құқықты анықтауға қатысты неғұрлым үлгілі нұсқа болып табылады.

*Тарауды **қорытындылай келе** келесідей тұжырымдарға тоқталдық.*

Жоғарыда атап өтілгендей, «қызметтік дау» тек белгілі бір мемлекеттік органда қызмет өткеру мерзіміне ғана емес, сонымен қатар, мемлекеттік органдар қызметінің жалпы мәселелеріне және осы органдардың ішкі (жергілікті) ережелеріне және мемлекеттік қызметкерлердің құқықтарын қозғайтын басқа да мемлекеттік органдардың ережелеріне байланысты туындауы мүмкін. Бұл жағдайларда, біздің ойымызша, мемлекеттік орган қызметтік даудың тарапы немесе даулы актіні шығарған лауазымды тұлға болып табылады.

Қызметтік даудың жоғарыда аталған барлық мәнді элементтерін ескере отырып, оның спецификалық белгілерін сипаттай отырып, мынадай анықтаманы ұсынуға болады:

Қызметтік даулар - жұмыс берушінің өкілі мен мемлекеттік қызметкер, мемлекеттік қызметке орналасуға үміткерлердің, бұрын мемлекеттік қызмет өткерген азаматтардың арасындағы бұзылған лауазымдық құқықтарын қалпына келтіруге байланысты туындайтын келіспеушіліктер.

2.4 Еңбек дауларын қараудың шетелдік тәжірибесі (Польша, Германия және АҚШ мысалында)

Польша, Германия және АҚШ сияқты елдердің мысалында еңбек дауларын қараудың шетелдік тәжірибесін зерделеу азаматтардың еңбек құқықтарын сот арқылы қорғау саласындағы ұлттық құқықты дамытудың жаңа бағыттарын айқындауға мүмкіндік береді.

Еңбек дауының себептері әртүрлі және сан алуан. Бұл зерттеу азаматтардың жекелеген санаттарының жай-күйіне, еңбек саласындағы конституциялық құқықтары мен бостандықтарына, ұлттық еңбек заңнамасы мен еңбек келісім-шарттарының ерекшеліктеріне, халықаралық стандарттар мен ұсыныстарға, сот тәжірибесіне шолу жасауға бағытталған.

Ең алдымен, бұл тұрғыда Еуропа мен Орталық Азиядағы еңбек қатынастарын құқықтық реттеуге сүйену керек: *Халықаралық Еңбек Бюросының еңбек қатынастары туралы № 198 ұсынымға Нұсқаулық* [150].

Осы құжатты ретроспективті талдау, белгілі бір уақыт аралығында өзгерген деректерді талдау қазақстандық еңбек заңнамасының да, сот өндірісінің де, сондай-ақ жоғарыда аталған шет мемлекеттердің де даму динамикасын анықтауға мүмкіндік береді.

Халықаралық еңбек бюросы 2007 жылы № 198 Ұсынысты қолдану бойынша түсіндірме нұсқаулығын әзірледі. Кеңсе Ұсыныстың әртүрлі ережелері әртүрлі аймақтардағы көптеген елдерде қалай қолданылғаны туралы мысалдарды жинаған дүние жүзіндегі сарапшылар тобының пікіріне сүйенеді.

Бұл жұмыста elln (European Labor Law Network), екі университеттің профессорлары құрған еуропалық еңбек құқығы желісі үлкен рөл атқарды: Гуус Херма ван Восс (Guus Heerma van Voss, Лейден университеті, Нидерланды) және Бернд Ваас (Bernd Waas, Майндағы Франкфурт университеті, Германия) 2005 жылы. Аннотацияланған басшылықты дайындауға үлес қосқан ұлттық сарапшылардың құрамына басқалармен қатар, заң докторы Лешек Митрус (Leszek mitrus), Ягеллон университеті (Краков, Польша) кірді.

Кейінірек бұл желі жеке және ұжымдық еңбек құқығын дамытуға байланысты мәселелер бойынша Еуропалық комиссияның ресми консультативтік органына айналды.

Азаматтардың немесе жұмысшылардың жекелеген санаттарына қатысты тұжырымдамалық аппарат пен терминологияда айырмашылықтар бар екенін атап өткен жөн. ҚР Еңбек кодексінде бұл санатқа үй жұмыскерлері, үйде жұмыс істейтін жұмыскерлер, қашықтан жұмыс істейтін қызметкерлер, мемлекеттік қызметшілер және т.б. жатады. Ал жоғарыда аталған халықаралық стандартта азаматтардың жекелеген санаттары деп *халықтың әлеуметтік осал топтары* түсініледі. Бұл ерекшелік Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қайта құрылымдауға және басқа да арнайы белгіленген нормативтік құқықтық актілерді реттеуге жекелеген мәселелердің жүктелуіне байланысты.

Егер еңбек қатынастарындағы азаматтардың жекелеген санаттарын қарастыратын болсақ, онда Польша мемлекетін қарастырсақ, қашықтан жұмыс істеу туралы ережелер (Еңбек кодексінің 675–6717-баптары) 2007 жылы қабылданған. Польшаның *Еңбек кодексіне* сәйкес *«тележұмысшы»* термині жұмыс берушінің электрондық телекоммуникацияларын пайдалана отырып, жұмысты үнемі орындайтын қызметкерге қолданылады.

Тележұмыс (синонимдер: қашықтан жұмыс, дистанциялық жұмыс; әртүрлі: фрилансинг) жұмыс беруші мен қызметкердің (немесе тапсырыс беруші мен мердігердің) бір-бірінен алшақ орналасқан, техникалық тапсырмаларды, жұмыс нәтижелерін және төлемді қазіргі заманғы байланыс құралдарын (бастапқыда – телефон, факс, пошта, қазіргі кезде - негізінен интернет) арқылы беру және қабылдаудағы ынтымақтастық әдісі.

Қашықтан жұмыс істейтін қызметкерлер жұмыс берушінің үй-жайында өз міндеттерін орындайтын қызметкерлер сияқты бірдей тәртіпке құқылы. Тележұмыс тек тараптардың келісімі бойынша жүзеге асырылуы тиіс. Жұмыс беруші қызметкерге жылдың үш айы ішінде әр түрлі жұмыс түрлерін

тағайындай алатын болса да, оның осы үш айдың өзінде оны біржақты тәртіпте қашықтан жұмыс істеуді тапсыруға құқығы жоқ.

Салыстырмалы түрде қарастырсақ, ҚР 2007 жылғы Еңбек кодексінде сәйкесінше *үйде* және *қашықтан жұмыс істейтін* қызметкерлерге арналған 2 тарау бар. Еңбек кодексінде үйде жұмыс істейтін қызметкерлерді жұмыстан босатудың қосымша мүмкіндіктері қарастырылмаған, бірақ жұмыс уақыты мен демалыс уақыты, қызметкердің жұмыс уақыты режимін сақтауын жұмыс берушінің бақылау ерекшеліктері, үйде жұмыс істейтін қызметкердің еңбегін қорғауды қамтамасыз ету шарттары еңбек шартында айқындалған болатын. Ал, 2015 жылғы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде бұл 1 тарауға қамтылып (12-тарау), ҚР Еңбек кодексінің 137 және 138-баптарын көздейді.

Қазақстандағы қашықтықтан жұмыс істеу ережелері жұмыс берушінің жұмыскерге байланыс құралдарын беруін және оны орнату мен ұстау шығындарын өз мойнына алуын қарастырды.

Қашықтағы жұмысшылардың жұмыс уақыты туралы нормалар қарапайым жұмысшылар үшін қарастырылған, ал жұмыс уақытын есепке алу ерекшеліктері, сондай-ақ еңбекті қорғауды қамтамасыз ету шарттары еңбек шартында анықталған.

2000 жылы Еуропалық Комиссия әлеуметтік серіктестермен еңбек қатынастарын жаңғырту және жақсарту бойынша консультациялар барысында *экономикалық тәуелді жұмыс* туралы мәселені көтерді. Әлеуметтік серіктестер мен Комиссия қосымша ақпарат пен зерттеу қажет деген келісімге келді. Еуропалық Парламент сонымен қатар комиссияны экономикалық тәуелді жұмысшыларға қатысты терең зерттеу жүргізуді ұйымдастыруға шақырды.

Осыдан кейін Комиссия Адалберто Перулли жетекшілігімен «Экономикалық тәуелді / квази-бағынышты (Пара бағыныстыы) жұмыспен қамту: құқықтық, әлеуметтік және экономикалық аспектілер» атты зерттеуге бастамашылық етті [151].

№ 198 ұсынымда айтылғандай, «барлық тиісті халықаралық еңбек стандарттары, атап айтқанда, *әйелдердің ерекше жағдайын* қарастыратын және еңбек қатынастары саласына қатысты мәселелерді қамтитын стандарттар» саясаттың бағытын анықтаудың көзі болуы тиіс болатын.

Мысалы, ҚР Еңбек кодексінің 76-бабында: «Түнгі уақытта жұмысқа мыналарға жол берілмейді: ...жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтама берген жүкті әйелдер» немесе «Жұмыс берушінің жазбаша келісімінсіз түнгі уақыттағы жұмысқа мынадай қызметкерлерді тартуға құқығы жоқ: жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді және жеті жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдарды...» [14]. Демек, бұл еңбек кодексінің жеке тараулары емес, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының жекелеген баптарына енгізілген енгізулер екені анық.

Жұмысшылардың басым көпшілігі әйелдер болып табылатын еңбек салаларында, мысалы, үй жұмысында, заңды қорғаудың болмауы көптеген әлеуметтік және мәдени контексттерде «нағыз жұмысшылар» ретінде қабылданбаған жұмысшылардың осалдығын арттырады. Олар жеке үй-жайларда жұмыс істейтіндіктен, олардың жұмысы іс жүзінде көрінбейді.

Сонымен қатар, еңбек заңнамасының көптеген заманауи нормалары үй қызметкерлерін өз саласынан шығармайды, олардың еңбек қатынастарының ерекшелігі, әдетте, ескерілмейді. Олардың еңбек жағдайлары іс жүзінде реттелмеген күйінде қалып отыр және бұл проблема еңбек заңнамасы қолданылмауы мүмкін шетелдік үй жұмысшылары үшін күрделене түседі немесе олар қажетті рұқсат құжаттарынсыз жұмыс істей отырып, өз құқықтарын іске асыруды талап ете алмайды. Мұндай құқықтық олқылықтар адамның негізгі құқықтарын бұзуға дейін оларды теріс пайдалануға әкелуі мүмкін.

Қолданыстағы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде нормалардың 136-бабы іс жүзінде өзгеріссіз қалды; сонымен қатар үй жұмыскері мен жұмыс беруші арасындағы жеке еңбек даулары тараптардың келісімі бойынша және/немесе сот тәртібімен шешілетіні туралы ережені қамтиды.

Қазақстан Республикасының 2007 жылғы Еңбек кодексінің жеке тарауы (24-тарау) мүгедектерге арналған. Мүгедектер жұмыс берушілермен жалпы негізде немесе *мүгедектерді жұмысқа алатын* мамандандырылған ұйымдарда еңбек шарттарын жасасуға құқылы болды. Мүгедектер үшін қысқартылған жұмыс уақыты белгіленді (аптасына 36 сағаттан және күніне 7 сағаттан аспайды), еңбек демалысы қызметкермен келісім бойынша белгіленді, ауыр жұмыстарда және еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарда жұмыс істеуге тыйым салынды, сондай-ақ басқа да арнайы нормативтер қарастырылды.

Қолданыстағы ҚР Еңбек кодексінде мүгедектерге арналған тараулар мен баптар жоқ. Мүгедектердің еңбек қатынастары саласындағы құқықтары басқа нормативтік құқықтық актімен бекітілген.

Еңбек қатынастарын жасыруға әрекеттенген жағдайларда жұмысшылар құқығы бар қорғаудан айырылуы мүмкін. Егер ұлттық саясат әділетсіз тәжірибе мен шынайы азаматтық және коммерциялық құқықтық қатынастарды тиімді ажырата алмаса, құқықтық жүйеге сенім нұқсан келуі мүмкін.

Сонымен қатар, еңбекті ұйымдастырудағы заманауи өзгерістерге бейімделе отырып, кейбір еуропалық жүйелер еңбек қатынастарының дәстүрлі шеңберінен тыс жұмыс істейтін, бірақ қорғауды қажет ететін адамдарды сипаттау үшін «пара-бағыныстылар» немесе «квази-жалақы» жұмысшылар (Германия) сияқты жаңа ұғымдарды әзірледі.

«Қызметкерлерге ұқсас тұлғалар» (Arbeitnehmerähnliche Person) немесе Германиядағы квази-қызметкерлер - бұл «қызметкерлер» сияқты «жеке тәуелді» немесе «бағынышты» емес, бірақ тек «экономикалық тәуелділікте» болатын адамдар (*Германия Федералдық еңбек сотының* 15.11.2005 жылғы шешімі - 9 AZR 626/04). Осы кіші санатқа жататын адамдар өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдардың көпшілігіне берілетіннен көп қорғауды қажет етеді деп есептеледі.

Тиісінше, Германияда қызметкерлерге тиесілі заңдық қорғаудың кейбір элементтері қызметкерлерге ұқсас тұлғаларға қолданылады. Қызметкерлерге ұқсас адамдардың жыл сайынғы демалысқа және кемсітушіліктен қорғалуға

құқығы бар. Бұдан басқа, еңбек соттары қызметкерлерге ұқсас адамдарға қатысты юрисдикцияға ие, ал олардың шарттарының жалпы талаптары заңдық бақылаудың нысанасы болуы мүмкін. Ақырында, қызметкерлерге ұқсас тұлғалар ұжымдық келіссөздерге қатысуға құқылы. Қызметкерлерге ұқсас адамдар санатының негізгі белгілері Ұжымдық келісімдер туралы Германия Заңының 12а-бабында заң жүзінде бекітілген.

Бұл белгілерге:

- экономикалық тәуелділік (жеке тәуелділікке немесе субординацияға қарсы қойылған;

- жұмыстың бағынышты қызметкерлердің көмегінсіз жеке өзі орындалуы себебінен әлеуметтік қорғауға мұқтаждық жатады.

Сондай-ақ, жұмыс негізінен бір адам үшін орындалады немесе еңбекші өзінің жалпы табысының жартысынан астамының көзі ретінде бір адамға сенім артады.

Дегенмен, *«қызметкерге ұқсас тұлға»* терминінің мазмұны әртүрлі құқықтық актілерде аздап өзгеретінін және ұқсастық бойынша квази қызметкерлерге еңбек құқығының жеке ережелері ғана қолданылатынын атап өткен жөн. Сондықтан еңбек құқығы оларға жалпы ереже ретінде қолданылмайды (*Германия Федералдық Еңбек Сотының* 2007 жылғы 8 мамырдағы шешімі – 9 AZR 777/06). Атап айтқанда, жұмыстан босатудан қорғау да, кәсіпорынды ауыстыру кезіндегі құқықтық қорғау да оларға қолданылмайды.

Польшаның Еңбек кодексінің 22-бабының 1-тармағында мынадай норма бар: еңбек қатынастарына түсу арқылы қызметкер сыйақыға және жұмыс берушінің нұсқауы бойынша белгілі бір жұмыс түрін орындауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші сыйақыға айырбас ретінде қызметкерді жұмысқа алуға міндеттенеді. 1-бапта көрсетілген шарттарға сәйкес жұмыс тараптар жасасқан шарттың атауына қарамастан, еңбек қатынастары шеңберінде орындалған болып саналады. Еңбек жағдайлары 1-бапта көрсетілген белгілерге сәйкес келген жағдайларда еңбек шартын азаматтық-құқықтық шартпен ауыстыруға жол берілмейді.

1999 жылғы 28 маусымдағы 1999/70/ЕС Кеңес директивасының *Уақытша жұмыс туралы негіздемелік келісімге* қатысты 9-кіріспе жазбасында: «Еуропалық Одақтағы уақытша жұмысшылардың жартысынан көбі әйелдер болғандықтан, бұл келісім әйелдер мен ерлердің тең мүмкіндіктерін қамтамасыз етуді жақсартуға ықпал ете алады» [152].

Негіздемелік келісімнің 4-бабында *«кемсітушілікке жол бермеу қағидасы»* деп аталатын қағида бекітілген. 4-баптың 1-тармағында: «Еңбек жағдайларына қатысты уақытша жұмысшыларға тұрақты жұмысшыларға қарағанда, егер басқа режим объективті негіздер бойынша негізделмесе, оларда мерзімдік келісім-шарт бар болғандықтан ғана қолайлы жағдай жасалмауы керек» делінген.

Осыған ұқсас, толық емес жұмыс уақыты шарттарындағы жұмыс туралы негіздемелік келісімге қатысты 1997 жылға 97/81/ЕС Кеңес Директивасының 4 (1) бабында: «Толық емес жұмыс уақыты жағдайында қызметкерлерге еңбек

жағдайларына қатысты әртүрлі өтініш объективті негіздермен ақталатын жағдайларды қоспағанда, тек олардың толық емес жұмыс уақыты негізінде ғана қалыпты ұзақтығы бар олармен салыстырылатын қызметкерлерге қарағанда қолайлылығы төмен өтініш ұсынылмауға тиіс» [153].

Осыған байланысты Еуропадағы толық емес жұмыс уақытының шамамен 80% әйелдерге тиесілі екенін атап өткен жөн. Сонымен қатар, нәсілдік немесе этникалық шығу тегіне қарамастан тең қатынас қағидатын жүзеге асыратын 2000 жылғы 2000/43/ЕС директивасы және жұмысқа орналасу мен кәсіпте тең қараудың жалпы негіздерін белгілейтін 2000/78/ЕС директивасы Еуропалық Одақта тұратын дінге, нәсілдік, жасы немесе жынысына байланысты кемсітушілік белгілері бойынша кемсітуге тыйым салады [154].

Бұл екі директива ЕО-да тұратын барлық адамдарға кемсітушіліктен құқықтық қорғаудың ең төменгі деңгейін беретін принциптер жиынтығын белгілейді. Жұмысшылардың еркін қозғалысы - Еуропалық одақ туралы Шартқа сәйкес берілетін негізгі бостандықтардың бірі.

Еуропалық Парламент пен Кеңестің 1996 жылғы 96/71/ЕС директивасы қызмет көрсету шеңберінде қызметкерлерді іссапарға жіберуге қатысты «іссапарға жіберілген қызметкердің» (өз жұмысын мүше мемлекеттің аумағында, ол әдетте тұратын жерінен өзгеше, шектеулі мерзім ішінде орындайтын қызметкердің) құқықтары мен міндеттерінің бүкіл Еуропалық аумақта қорғалуын қамтамасыз етеді одақ [155].

Осыған байланысты ЕО құқығында ЕО-ға мүше бір мемлекеттен екіншісіне іссапарға жіберілген қызметкерді жалдау шарттарына қатысты базалық міндетті ережелер белгіленген. Бұл ережелер қабылдаушы мемлекеттегі жергілікті жұмысшыларға қолданылатын стандарттарды көрсетеді.

Осылайша, Германияда федералдық парламенттегі оппозициялық партиялар жұмыс берушілерге жастарға «тұрақты» еңбек келісім-шартының орнына тағылымдамадан өтуге жұмыс ұсынуға тыйым салатын заңнаманы қабылдауды талап етті.

Жоғарыда аталған Ұсыныстың IV Қосымшасына енгізілген тиісті халықаралық еңбек стандарттары олардың құқықтық мәртебесі түсініксіз немесе әдейі жасырылғандықтан қорғауды қажет ететін қызметкерлерге қатысты ұлттық саясатты қалыптастыру үшін пайдаланылуы мүмкін пайдалы нұсқаулар береді.

Атап айтқанда, ерлер мен әйелдерге бірдей құнды жұмыс үшін бірдей сыйақы төлеу, жұмысқа қабылдаудың ең төменгі жасы, ұжымдық келіссөздерді ынталандыру, мүгедектерді кәсіптік оңалту және жұмысқа орналастыру, ананы қорғау, еңбек мигранттарына мүмкіндіктер мен емдеу теңдігін қамтамасыз ету және т.б.

Бірлескен салалық комитет пен Ұлттық еңбек кеңесі (Германия және бірқатар елдер), ойын-сауық секторы мен журналистерді және бірқатар журналистерді (Қазақстан елдері) қоспағанда, әлеуметтік серіктестердің консультативтік өкілеттіктерін қоспағанда, көптеген елдерде әлеуметтік диалог тетіктері де, ұжымдық келіссөздер де еңбек қатынастарының немесе еңбек

шартының бар-жоғын анықтау үшін маңызды емес. Кейбір елдерде, соның ішінде Қазақстан мен Польшада ұжымдық шарт тараптарына еңбек қатынастарының немесе еңбек шартының белгілерін анықтау құқығы берілмейді.

Еуропаның көптеген елдерінде *кәсіподақтардың* өкілеттіктері жоқ немесе жұмысшы емес жұмысшылардың жекелеген санаттарын білдірмейді. Штаттан тыс жұмысшылар сияқты жұмысшылардың жекелеген санаттары, өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдар мен экономикалық тәуелді жұмысшылардың кейбір санаттары, егер бар болса, ең аз өкілдікке ие. Бұл дегеніміз, әлеуметтік-серіктестік келісімдер көбінесе жұмысшылардың осы санаттарына қолданылмайды.

Польшада Кәсіподақтар туралы заңда жұмыс істейтін адамдардың қандай санаттары кәсіподақ мүшелері бола алатындығы көрсетілген. Мұндай құқыққа жұмысшылар, ауылшаруашылық кооперативтерінің мүшелері және агенттік шарттар бойынша жұмыс істейтін адамдар ие. Келісімдер оның ережелері қолданылатын жұмыс берушілерде жұмыс істейтін барлық қызметкерлердің атынан жасалады (Еңбек кодексінің 239 (1) - бабы). Келісім жұмысты еңбек шартына қарағанда өзге де уағдаластықтар негізінде орындайтын адамдарға қатысты қолданылуы мүмкін.

Польшаның Кәсіподақтар туралы Заңының 19-бабына сәйкес, ұлттық деңгейдегі кәсіподақ ұйымдары өздерінің қызмет саласына қатысты заң актілерінің жобаларына (яғни еңбек заңнамасы мен әлеуметтік қамсыздандыру туралы заңнамаға қатысты) қатысты өз пікірлерін білдіруге құқылы.

Кейбір елдерде түсініктілік сот тәжірибесі арқылы қол жеткізіледі, ал басқаларында ол **заңнамада немесе практикалық кодекстерде** кең немесе өте нақты анықтамалармен қамтамасыз етіледі. Кейбір елдер де нұсқаулықтар мен түсініктемелер арқылы әкімшілік тәсілді немесе түсіндіруді пайдаланады.

Атап айтқанда, Германияда әлеуметтік қамсыздандыру туралы заңға қатысты IV *Әлеуметтік кодекстің* 7а бабында әкімшілік рәсім бар, оған сәйкес қатынастардың тараптары еңбек қатынастарының бар-жоғын анықтау үшін әкімшілік органға жүгіне алады.

Сонымен қатар, құзыретті салық органы мұндай іс жүргізуді өзі қозғауға құқылы. Әлеуметтік кодекстің 7а бабының жалпы мақсаты еңбек қатынастарының бар-жоғын анықтаудың жылдам және тікелей механизмін қамтамасыз ету болып табылады. Оның басты артықшылығы – ол жалпы қолданыстағы құқықтық қатынастарды қате жіктеуге байланысты тәуекелдерді азайтады.

ЕО деңгейінде 1991 жылғы 91/533/ЕС *Кеңес директивасының* 4-бабында жұмыс берушілер қызметкерлерді еңбек шартына немесе еңбек қатынастарына қолданылатын талаптар мен талаптар туралы хабардар ету міндетін қарастырады. Директиваның мақсаты қызметкерлерді көбірек қорғауды қамтамасыз ету, еңбек қатынастарының талаптары мен талаптары туралы белгісіздікті болдырмау және ашықтықты арттыру болып табылады. Осы мақсатқа жету үшін Директива әрбір қызметкерге еңбек шартының немесе

еңбек қатынастарының негізгі элементтері туралы ақпаратты қамтитын құжат ұсынылуы тиіс екенін көрсетеді.

Дегенмен, мүше мемлекеттер Директиваның еңбек шарты немесе еңбек қатынастары бір айдан аз және/немесе жұмыс аптасы сегіз сағаттан аспайтын жұмыскерлерге қолданылмайтынын қамтамасыз ете алады; немесе осы жағдайларда Директиваны қолданбау объективті пікірлермен негізделген жағдайда (Директиваның 1(2)-бабы) бір реттік немесе ерекше сипатта болады.

Директиваның 5-бабының 1-тармағында көрсетілгендей: «уақытша штаттық агенттік арқылы қабылданған жұмысшылардың жұмысының және жұмысқа орналасуының негізгі жағдайлары оларды пайдаланушы кәсіпорынға тағайындау кезінде оларды сол жұмысты орындау үшін пайдаланушы міндеттемені тікелей жалдаған жағдайдан нашар болмауы керек».

Германияның IV Әлеуметтік кодексінің 28е-бабының 2-тармағының 1-тармағында еңбекақы төлеу жөніндегі міндетке қатысты, уақытша кадрлық агенттік және оның қызметкерлері арасындағы келісім-шарт жарамсыз болған жағдайда, қызметкерлерді уақытша кадрлық агенттік өтеу негізінде жалдаған жағдайда, уақытша кадрлық агенттік негізгі кепілгер болып танылады.

Уақытша агенттік жұмыскерлерін пайдаланудың орнына, компаниялар көбінесе өз қызметкерлерін пайдаланатын басқа компаниялармен қызмет көрсету туралы келісім-шарттар жасау арқылы өз қызметін аутсорсингке алуды таңдайды. Құқықтық доктринаға сәйкес, уақытша агенттік еңбек нұсқау беру құқығы агенттікте емес, пайдаланушы кәсіпорында болатын жағдайларда ғана танылады.

Дегенмен, іс жүзінде уақытша агенттік жұмыс пен қызмет көрсету келісімшарттарын ажырату өте қиын, өйткені нұсқаулар беруге жеткілікті өкілеттік бар-жоғын анықтау қиын.

Бастапқы да, әрі қарай да оқыту еңбек қатынастарының өзгеретін аспектілері туралы ақпаратты тарату және осы мәселе бойынша ұлттық тәжірибені түсіндіру әдісі болып табылады. Әртүрлі елдер еңбек инспекторларын, арбитрлерді, судьяларды және еңбекті басқарумен айналысатын басқа да қызметкерлерді оқытуды және үздіксіз білім беруді қамтамасыз етеді.

ҚР Әлеуметтік кодексі алғаш рет 2023 жылғы 20 сәуірде қабылданды. ЕО-ның Әлеуметтік кодексі негізге алынды. Ол 2023 жылдың 1 шілдесінде күшіне енеді, кейбір ережелер келесі жылдары біртіндеп енгізіледі. Бұл кодекс Қазақстан Республикасының әлеуметтік қорғау, әлеуметтік сақтандыру, зейнетақымен қамсыздандыру туралы он заңының, сондай-ақ халықтың жекелеген санаттарын әлеуметтік қорғау туралы бірқатар заңдарының күшін жояды [156].

Бұл жаңа нормативтік-құқықтық акт болғандықтан, оның тиімділігін бағалау қиын, бірақ кейбір бағалаулар жасалып та үлгерді. Белгілі заңгер Майдан Сүлейменов өз пікірін білдіріп, оны «Тұтынушы Конституциясы» немесе «Әлсіз жақтың Конституциясы» деп атады. Одан кейін автор құжатты былайша сипаттайды: «Осы платформа жұмысы, бірлескен жұмыс (бір жұмыс орнында екі адам жұмыс істейтін), икемді жұмыс уақыты, төрт күндік жұмыс

аптасы және т.б. болсын, жұмыстың сипатына қарамастан барлық жұмысшылардың еңбек құқықтарын теңестіру идеясы. Осы себепті заңнамаға жаңа ұғым енгізілуде: «тәуелсіз жұмысшы», Яндекс Такси, Glovo т.б. жария келісім-шарт жасасады, ал бұл ұсынысқа қосылған кез келген такси жүргізушісі немесе курьер, осылайша, жұмыс берушімен дәстүрлі еңбек шартын жасамай-ақ, барлық әлеуметтік төлемдермен (яғни әртүрлі өмірлік қиыншылықтар кезіндегі әлеуметтік төлемдермен) жұмысқа орналасқан болып саналады» [157].

Десек те, жаңадан қабылданған Әлеуметтік кодекстің еңбек қатынастарына тигізер әсері зор екенін байқамау мүмкін емес. Еңбек даулары бойынша сот төрелігін жүзеге асыру кезінде мұны ескеру маңызды екені анық. Бұл нормативтік құқықтық акт еліміздің еңбек заңнамасына айтарлықтай өзгерістер енгізуді көздейді.

Еңбек кодексі жұмыс берушінің актілеріне және еңбек шартына сәйкес жұмыскерлер жұмыс уақытының ішінде Еңбек міндеттерін орындаған кезде бір еңбек функциясын (белгілі бір мамандық, кәсіп, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмыс) бір жұмыс берушімен бірлесіп орындау мақсатында бірнеше қызметкердің еңбек қатынастары – «бірлескен жұмысқа орналастыру» ұғымымен толықтырылды.

Тараптардың келісімі бойынша бірлесіп жұмысқа орналастыруды қолдануға қызметкерлердің мынадай санаттарына жол беріледі:

- медициналық қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесіне күтім жасайтын қызметкерлерге,

- үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-аналардың біріне (асырап алушыға) ,

- он төрт жасқа дейінгі баланы тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналарға (он сегіз жасқа дейінгі мүгедектігі бар бала),

- аталған санаттағы анасыз балаларды тәрбиелеп отырған өзге де адамдарға,

- Қазақстан Республикасының әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін екі жастан аз қалған не көрсетілген зейнеткерлік жасқа толған қызметкерлерге.

Толық емес күнтізбелік (ауысымдық) және/немесе толық емес жұмыс күнімен жұмыс істейтін немесе бірлескен жұмысты пайдаланған кезде тиісті күнтізбелік жылдағы жұмыс уақытының балансы бойынша жұмыс уақытының қалыпты саны тиісінше қысқартылатыны анықталды.

Сондай-ақ тараптардың келісімі бойынша еңбек шартында бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасына ауысу құқығымен төрт күндік жұмыс аптасын белгілеуге жол беріледі.

Бес күндік, алты күндік немесе төрт күндік жұмыс аптасында жалпы демалыс күні жексенбі болып табылады. Бес күндік және/немесе төрт күндік жұмыс аптасы бар екінші немесе үшінші демалыс күні ұжымдық шартта немесе еңбек тәртібінде белгіленеді.

Бұрын да байқалған еңбек қатынастары мен әлеуметтік қамсыздандыру құқығы арасындағы байланыс қазір үлкен және мағыналы ауқымға ие болуда.

ЕО шеңберінде *трансұлттық қызмет көрсетуге* қатысты кейбір әмбебап ережелер қабылданды. Қызметкерлердің еркін қозғалысы Еуропалық Одақтың жұмыс істеуі туралы шарттың 45-бабында көзделген және ЕО-ның туынды нормативтік актілеріне, сондай-ақ Еуропалық әділет сотының актілеріне негізделеді.

«Іссапарға жіберілген жұмысшыларға» (яғни, ЕО-ға мүше мемлекеттің аумағында шектеулі мерзім ішінде жұмыс істейтін жұмысшыларға, олар әдетте жұмыс істейтіндерден өзгеше) қатысты Еуропалық Парламент пен ЕО Кеңесінің 1996 жылғы 16 желтоқсандағы 96/71/ЕО директивасы қызмет көрсету шеңберінде жұмысшыларды іссапарға жіберуге қатысты қолданылады [158].

Бұл Директива іссапарға жіберілген жұмысшыларға қолданылатын жалдау шарттарына қатысты бірқатар міндетті ережелерді белгіледі. Олардың негізгі идеясы, егер ЕО-ға мүше мемлекет еңбек заңнамасында немесе Әлеуметтік-әріптестік келісімдерде жалдауға қатысты белгілі бір минималды нормаларды белгілеген жағдайда, бұл нормалар осы мемлекетке іссапарға жіберілген қызметкерлерге де қатысты қолданылуы тиіс. Дегенмен, жұмыс берушіге қызметкердің жағдайын жақсартатын шарттарды қолдануға тыйым салынбайды.

Осы директиваның мақсаттары үшін 1 (c) тармақта көрсетілген ең төменгі төлем деңгейлері ұғымы қызметкер іссапарға жіберілген мүше мемлекеттің ұлттық заңнамасымен және/немесе практикасымен айқындалады.

Практикалық әдістер көп жағдайда еңбек қатынастарының болу фактісін анықтау үшін қолданылатын әдістерді біріктіреді.

Кейбір елдер еңбек шартының жоқтығы туралы Заңмен белгіленген презумпцияларды қолданады. Көптеген елдерде еңбек қатынастарының бар екендігі туралы Заңмен белгіленген болжамдар бар. Басқа елдерде еңбек шартының жоқтығын анықтау үшін заңмен белгіленген презумпциялар қолданылады.

Еңбек қатынастарының бар екендігіне сенімділікті қамтамасыз етудің тағы бір практикалық жолы жұмыс берушіге қызметкерлерді олардың келісім-шарттарына қолданылатын талаптар мен талаптар туралы жазбаша хабардар ету міндетін жүктеу болып табылады. Бұл міндет жазбаша келісім-шартты, еңбек келісімін немесе еңбек шартының немесе еңбек қатынастарының маңызды аспектілерін көрсететін басқа құжаттарды ұсыну арқылы қанағаттандырылуы мүмкін. Бұл міндет ЕО заңында, атап айтқанда 1991 жылғы 91/533/ЕС директивасында нақты көрсетілген:

- 2(1)-бап – Ақпарат беру міндеті: «Жұмыс беруші осы Директива қолданылатын қызметкерді, бұдан әрі «қызметкер» деп аталатын шарттың немесе еңбек қатынастарының маңызды аспектілері туралы хабардар етуге міндетті.'

- 3-бап – Ақпарат беру әдістері: (1) 2(2)-бапта көрсетілген ақпарат қызметкерге еңбек қатынастары басталғаннан кейін екі айдан кешіктірмей келесі нысанда: (a) жазбаша еңбек шарты; және/немесе (b) жұмысқа орналасу туралы хаттар; және/немесе (c) осы құжаттардың бірінде 2(2)(a), (b), (c), (d), (h)

және (і) баптарында көрсетілген барлық ақпаратты қамтитын бір немесе бірнеше басқа жазбаша құжаттар.

Еуропалық елдердің барлығында дерлік оның тараптарының еңбек шартын іс жүзінде орындауы оның құқықтық жіктелуі үшін шешуші болып табылады. Еңбек қатынастарының болуы бір немесе екі жақтың қарым-қатынасты қалай анықтауымен емес, тараптардың нақты келісілген және орындағанымен анықталады.

Фактілердің басымдылығы қағидасы бойынша шарт қатынастардың фактілік мәнін тәуелсіз тереңдетілген сот сараптамасы негізінде бағаланады. Осының салдарынан шарт тараптары өз келісім-шартына басқа «белгі» таңдау арқылы еңбек заңнамасын қолданудан жалтарып кете алмайды. Барлық дерлік елдерде соттар келісім-шарттардың жеке жіктелуін әлі күнге дейін жүзеге асырады, дегенмен әрқашан дәйекті түрде емес. Кейбір елдерде, егер шартты іс жүзінде орындау тараптар шартта қолданған ережелерден өзгеше болса, соттар шартты тараптар жанама түрде өзгертті деп қорытынды жасай алады.

Тұтастай алғанда, Еуропалық Одақ елдерінде құқықтық реттеуді дамытуға мынадай халықаралық актілер елеулі әсер етті: Халықаралық еңбек ұйымының «Кәсіпкердің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату туралы» № 158 Конвенциясы (1982), Еуропа Кеңесінің құқықтары мен негізгі бостандықтарын қорғау туралы конвенциясы (1950)Еуропалық кәсіподақтар конфедерациясы арасында жасалған мерзімді еңбек шарттары бойынша жұмыс мәселелері жөніндегі негіздемелік келісімге қатысты 1999 жылғы 28 маусымдағы 1999/70/ЕС ЕО Кеңесінің Директивасы (ETUC), Еуропа өнеркәсіпшілері мен кәсіпкерлері конфедерацияларының одағы (UNICE), Еуропалық коммуналдық қызмет көрсету кәсіпорындары мен ұйымдарының орталығы (CEEP) (Негіздемелік келісім туралы директива) және Жедел еңбек шарттары туралы ЕО директивасы (1999 жылғы директива [159].

Осы әсердің нәтижесінде еуропалық елдердегі мерзімді еңбек шарттарын құқықтық реттеу мынадай жалпы элементтердің болуымен сипатталады: мақсаттары, көлемі, субъектілері, кемсітушілікті жою принциптері және оны жою тетігінің элементтері (объективті негіздердің болуы; кезекті мерзімді еңбек шартының ең көп жалпы ұзақтығы туралы мәліметтер), еңбек шартының қайта жазылуы туралы мәліметтер; жұмысқа орналасу мүмкіндігі.

Шет елдерде жедел еңбек шарттары туралы заңнаманың жеткілікті дамыған жүйесі қалыптасты. Мысалы, Германияда - Толық емес жұмыс уақыты жағдайында жұмыс істеу туралы және еңбек шартының мерзімін шектеу туралы заң (2000). Мұндай мысалдар Еуропаның басқа елдерінде де бар.

Сонымен бірге ұлттық еңбек құқығының іргелі ерекшеліктеріне негізделген жағдай орын алып отыр, ЕО-да мерзімді еңбек шарттарын құқықтық реттеу саласындағы проблемалар әртүрлі шешіледі. Мұндай проблемаларға: жедел еңбек шарттары туралы заңнаманың мақсаттарын айқындауды; мерзімді еңбек шарттарын құқықтық реттеудің түсінік аппаратына байланысты проблемалар; осындай шарттарды жасасу, өзгерту және тоқтату проблемалары жатады.

Мерзімді еңбек шарттары туралы заңнаманың мақсаттарын бекіту тәсілінің екі нұсқасын анықтауға болады — неміс және британдық. ГФР заңы өзінің мақсатын толық емес жұмыс уақытында жұмыспен қамтуды ынталандыру, мерзімді еңбек шарттарын пайдалануды құқықтық негіздерін қалыптастыру және толық емес жұмыс уақытында немесе мерзімді еңбек шартында жұмыспен қамтылғандарды кемсітуге жол бермеу деп анықтайды. Ұлыбритания ережелерінде бұл актінің мақсаты анықталмаған.

ЕО-ның жекелеген елдерінің нормативтік актілерін талдау бірқатар елдердің (Ұлыбритания, Германия, Бельгия) заңнамасында арнайы ұғымдық аппарат, мысалы, «мерзімді еңбек шарты бойынша қызметкер», «мерзімді еңбек шарты бойынша қызметкермен салыстырылатын тұрақты қызметкер» бар деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді. ГФР Заңында «мерзімді еңбек шарты бойынша қызметкер» - белгілі бір мерзімге еңбек шартын жасасқан қызметкер ұғымы келтіріледі [160].

1974 жылғы *Польша Еңбек кодексінің* 22-бабының 11-бөліміне сәйкес, Тараптар жасаған Шарттың атауына қарамастан, жалдау деп еңбек қатынастары шарттарында жалдау түсініледі. Кодекстің 22-бабының 12-бөліміне сәйкес еңбек шартын азаматтық-құқықтық шартпен ауыстыруға жол берілмейді.

Еңбек қатынастарын орнату критерийлері әртүрлі болуы мүмкін және оларды толық деп санауға болмайды. Критерийлерге берілген мән олардың қолданылуына немесе еңбек қатынастарының белгілі бір түріне сәйкестігіне байланысты өзгеруі мүмкін. Алайда, маңызды критерийлердің тізіміне мыналар кіреді: бақылау, интеграция, тәуелділік, қаржылық салым немесе тәуекел, сондай-ақ міндеттемелердің өзара байланысы. Жеке тұлғаның қызметкер екенін анықтау үшін соттар нақты істің барлық тиісті жағдайларын ескере отырып, жағдайды жан-жақты бағалайды.

Поляк заңнамасы тараптардың азаматтығына байланысты құқықтарды бөліспейтінін түсіну маңызды. Кодекст көзделген барлық нормалар Польша азаматтары үшін де, елде жұмыс істейтін шетелдіктер үшін де бірдей қолданылады.

Польшаның Еңбек кодексі әдепкі бойынша тараптардың еңбек келісім-шарттары (еңбек келісім-шарттары) шеңберіндегі қатынастарын ғана реттейді. Тәжірибелік кодекс шарттардың басқа түрлеріне де қолданылатын жағдайлар (мысалы, жұмыс шарты) акт мәтінінде бөлек көрсетілген.

Польшаның Еңбек кодексі қызметкерге қандай және қандай сомаға айыппұл салуға болатынын тікелей көрсетеді. Бұл мәселе көптеген шетелдік жұмысшыларды алаңдатады, өйткені жосықсыз жұмыс берушілер оларға жиі заңсыз санкциялар салады. Айыппұл салу негіздерін және мүмкін болатын шекті мөлшерлерді реттейтін негізгі ережелер Өнерде көрсетілген. 108 к.б. Жауапкершіліктің бұл түрін айыппұлдармен шатастырмау керек. Материалдық жауапкершілік бұзушылықтар үшін айыппұлдарды емес, қызметкердің жұмыс берушіге тікелей келтірген зиянын өтеуді білдіреді.

Сондай-ақ Польшада ұжымдық шарттар көбінесе кәсіпорындағы кәсіподақ қызметімен байланысты. Еңбек дауларын шешу әдістері: келісім комиссиясы,

еңбек инспекциясына шағым, еңбек даулары бойынша сот (еңбек дауларын шешу жөніндегі сот) арқылы [161].

Қазақстанда және ТМД-ның басқа да бірқатар елдерінде еңбек қатынастарын немесе сәйкес келісім-шартты еңбек ретінде анықтайтын белгілердің қатарында «*ішкі тәртіп ережелеріне бағыну*» (балама: «еңбек тәртібі» және т.б.) атап өтіледі. Бұл ретте ішкі еңбек тәртібі жұмыс беруші шығарған құқықтық акт ретінде түсініледі.

Жұмыстың орындалуы мен нұсқауға қатысты *бақылау* бағынудың негізгі индикаторларының бірі болып табылатынын атап өткен жөн, өйткені жұмыс беруші, ең алдымен, бақылау құқығын алуды, яғни билік еңбек процесінің өзгермелі қажеттіліктерін қанағаттандыру мақсатында еңбекшілерге басшылық жасауды көздейді.

Көптеген елдерде жұмысты бақылау және жұмыс берушінің жұмыскерді басқару құқығы негізгі рөл атқарады. Негізгі көрсеткіштерге мыналар жатады: жұмыстың орындалуын бақылау, жұмысқа қабылдау, тәртіп, оқыту, аттестаттау және т.б. Бақылау жұмысты орындау процесіне және/немесе жұмыс нәтижелеріне, сондай-ақ жұмыс қашан және қайда орындалатынына қатысты болуы мүмкін.

Ал ТМД елдерінің еңбек заңнамасында жұмыс беруші қызметкерлерге беретін нұсқаулар туралы мәселе әдетте жанама түрде: не белгілі бір жағдайларда/жағдайларда жұмысты орындау ерекшеліктеріне арналған нормаларда (жеке нұсқаулар), не лауазымдық нұсқаулықтар мен функционалдық міндеттерді еске салу арқылы (функционалдық нұсқаулар) баяндалады.

Көптеген елдерде басшылық ету өкілеттігінің болуы жұмыс берушінің бұл өкілеттікті іс жүзінде пайдаланғанына қарамастан, қарым-қатынас түрін айқындау үшін жеткілікті шарт ретінде қарастырылады.

Германия Федералдық еңбек сотының 30.10.1991 жылғы № 7 ABR 19/91 шешімі: «Неғұрлым жоғары деңгейдегі кәсіби қызмет көрсету саласы үшін нұсқауларға бағыну әрдайым тән емес. Қызмет түрі қызметкерде бас бостандығының, бастамашылығының және кәсіби дербестігінің жоғары дәрежесінің болуын білдіруі мүмкін».

Жұмыс берушінің қызметкердің іс-әрекетін басқару және бақылау құзіретінен басқа, сол қызметкерді жұмыс беруші ұйымына *біріктіру критерийі* де көптеген елдерге тән. Бақылау элементімен тығыз байланысты интеграция критерийі акцентті «бағыныстылықтан» қызметкердің кәсіпорынға немесе бенефициар қызметіне қаншалықты біріктірілгендігін бағалауға ауыстырады.

Бұл бағалау пайда алушының бизнесі үшін еңбекші жұмысының маңыздылық дәрежесін қарауды және еңбекші сол ұйымдастыру ережелеріне, рәсімдеріне, еңбекті ұйымдастыру жөніндегі актілерге және/немесе пайда алушының қызметкерлері де түсетін кепілдік бағдарламаларына жата ма, оны қарауды қамтуы мүмкін. Сонымен қатар, бұл өлшем ұйымның шекарасы анық емес немесе түсініксіз болған жағдайларда пайдасы аз болуы мүмкін.

Бұл критерий ең алдымен қарым-қатынастың экономикалық мәнін белгілеуге бағытталған және әртүрлі дәрежеде болса да Еуропа елдерінің көпшілігінде қолданылады. Осылайша, *Германияның Федералдық еңбек соты* 13.03.2008 жылғы № 2 AZR 1037/06 шешімімен келісім-шарт тараптары арасындағы бәсекелестікке тікелей рұқсат беретін шарттық тармақ типтік емес және өзін-өзі жұмыспен қамту көрсеткіші болып табылады деп тапты.

Еңбек шартының бар-жоғын анықтау үшін қолданылатын критерийлер жиынтығында жұмысшының жұмысты жеке орындау міндеті маңызды критерий болуы мүмкін. Егер жұмысшы жұмысты орындау үшін басқа адамды алмастыра алатын болса, мұндай жұмысшы әдетте қызметкер болып табылмайды.

Жұмысты қайта тапсыру мүмкін болғанымен, ол еңбек қатынастарына тән емес, сондықтан Германияда өз бетінше жұмыс істеуге тән (Федералдық еңбек сотының 13.03.2008 жылғы № 2 шешімі AZR 1037/06).

Қазақстан жұмысты жеке орындауды қызметкердің жауапкершілігі ретінде түсіндіреді және «еңбек шарты» түсінігінің анықтамасына «белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындау» жауапкершілігін қосады (Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 1-бабының 1-тармағының 36-тармақшасы), сондай-ақ шартта еңбек шартының басқа да түрлерінің ішінде «жеке орындау» туралы шарттың бар екендігін атап көрсетеді. (ҚР Еңбек кодексінің 27-бабы) [14].

Еңбек қатынастарындағы «бақылаудың» орталық аспектісі жұмыстың қашан және қай жерде орындалатынын анықтау құқығы болып табылады. Жалпы алғанда, жұмыс белгілі бір сағатта немесе келісілген уақытта орындалады ма деген сұрақтың еңбек ретіндегі еңбекке қатынасын анықтауда маңызы төмендейтін сияқты.

Мұның екі себебі болуы мүмкін. Біріншіден, көптеген елдерде жұмыс уақытын ұйымдастырудың кейбір аспектілері және белгілі бір минималды талаптарды белгілейтін *2003/88/ЕС 2003 жылғы 4 қарашадағы ЕО Директивасында* қарастырылғандай, жұмыс уақытына қатысты жеке нұсқаулар беру құқығы әртүрлі дәрежеде шектелген. Екіншіден, коммуникациялық технологиялар мен жұмыс уақытын ұйымдастырудың жаңа үлгілерінің таралуы жұмыс берушілердің жұмыс уақыты мен орнын бақылауға ұмтылу дәрежесін төмендетті.

Германияның Азаматтық кодексінің 84-бабында жеке тұлға өзінің кәсіби қызметін өз қалауы бойынша ұйымдастыра алатын және жұмысты орындау уақытын таңдай алатын болса, өзін-өзі жұмыспен қамтыған деп көрсетілген. Бұл ереже «қызметкер» ұғымын (қарсы тұжырым жасау арқылы) анықтауға негіз береді, өйткені өзінің кәсіби қызметін өз қалауы бойынша ұйымдастыруға ерікті емес және жұмысты қашан орындайтынын шешуге құқығы жоқ жеке тұлға өзін-өзі жұмыспен қамтыған болып саналмайды.

ТМД елдерінің көпшілігінің еңбек заңнамасында еңбек шартының міндетті шарттарының қатарында жұмыс орны, кейде жұмыс уақыты көрсетілген. Осылайша, «жұмыстың орындалатын орны болуға тиіс» қолданыстағы ҚР ЕК-де еңбек шартының міндетті шарты ретінде қарастырылады, дегенмен бұрынғы

кодекстен айырмашылығы қашықтан жұмыс істеуге қатысты ерекшелік көрсетілген (28-баптың 1-тармағының 3-тармақшасы) [14].

Сонымен қатар, кейбір ТМД елдерінің заңнамасына сәйкес, еңбек шартында жұмыс беруші белгілі бір қызметкер үшін белгілеген жалпы ережелерден өзгеше болса, міндетті шарт ретінде еңбек және демалыс кестесі де қамтылуы тиіс. Осыған ұқсас тәсіл ҚР Еңбек кодексінде («жұмыс уақыты және демалыс тәртібі» – 28-баптың 1-тармағының 6-тармақшасы) қолданылады.

Көптеген елдерде экономикалық пайымдаулар жеке тұлғаның қызметкер ретінде қаралуында белгілі бір рөл атқарады. «Экономикалық тәуелділіктің» өзі жалғыз шешуші фактор болып табылмайды, өйткені экономикалық тәуелділіктің болуы «ұйымдық тәуелділіктің» жетіспеушілігін алмастыра алмайды. Алайда, ең болмағанда, кейбір еуропалық елдерде экономикалық тәуелділік «ұйымдық тәуелділіктің» белгілі бір элементтерінің жетіспеушілігін өтей алады.

Германия Федералдық Еңбек Сотының 20. 09. 2000 жылғы № 5 AZR 61/99 шешімі: «Қызметкер» терминінің анықтамасы, ең алдымен, е contrario («керісінше») бір жағынан тәуелсіз мердігерлер туралы заңмен бекітілген ережелерден, ал екінші жағынан «қолданыстағы тұлғалардан» туындауы керек. «экономикалық тәуелділік» қажет деп саналмайды».

Ұсыным құзыретті органдарға еңбек құқықтық қатынастарына қатысты заңдар мен нормативтік құқықтық актілердің сақталуын және қолданылуын қамтамасыз ету мақсатында, мысалы, дауларды шешу рәсімдері, еңбек *инспекциясының* қызметі және олардың әлеуметтік қамсыздандыру органдарымен және салық органдарымен *ынтымақтастығы* арқылы шаралар қабылдауды ұсынады.

ХЕҰ зерттеулері еңбек құқықтық қатынастарының болуын айқындау және оған қатысушы субъектілердің мәртебесін белгілеу үшін пайдаланылатын тетіктер мен рәсімдер негізінен еңбек құқығының бұзылуын болдырмау және қызметкерлердің құқықтарына кепілдік беру үшін жеткіліксіз болып табылатынын көрсетеді. Тиісті нормаларды сақтау және қолдану проблемалары әсіресе бейресми экономикада өзектілікке ие.

Көптеген еуропалық елдерде дауларды шешудің қолданыстағы тетіктері делдалдық және татуластыру рәсімдерін қамтиды. ХЕҰ-ның Басқару және үшжақты ынтымақтастық департаменті осындай органдарды құруға, тренингтер өткізуге, әкімшілік немесе соттық болып табылатынына қарамастан, осы тетіктерді жақсартуға және жаңғыртуға көмек көрсетуді көздейтін бағдарлама әзірледі.

Жаһандық жағдайды сипаттайтын ХЕҰ № 198 ұсынымына аннотацияланған нұсқаулықта қазіргі уақытта бірқатар индустриалды нарықтық экономикаларда инспекторлардың өкілеттіктері мен жауапкершілігі нақты анықталмағанын, қойылған міндеттер үшін жеткіліксіз екенін және кейбір аспектілерде сәйкес келмейтін шектеулер жүктелетінін көрсетеді.

Жалпы Еуропадағы жағдайға қатысты көптеген елдерде инспекторлардың еңбек қатынастарының шынайы табиғатын белгілеу бойынша - өз бастамасы

бойынша не жеке адамдардың шағымдары негізінде кең құқықтарға ие екенін атап өтуге болады. Жалпы алғанда, еңбек инспекторлары нақты еңбекшілерге қатысты қолданыстағы шарттар типологиясына сүйене отырып, тиісті құқықтық режим қолданыла ма, қызметкердің құқықтары мен міндеттері сақталатынын анықтауда өте маңызды рөл атқарады.

Еуропалық одақта 1970 жылдардан бастап *ерлер мен әйелдерге жұмыста әділ және тең қарым-қатынасты* қамтамасыз етуге бағытталған 13 заңнамалық акт қабылданды. Бұл актілер жұмысқа қабылдау кезінде тең жүгінуді, жұмысқа тең қарым-қатынасты, жүкті әйелдер мен бала емізетін аналарды қорғауды, ана демалысын және ата-ана демалысын алу құқығын қоса алғанда, мәселелердің кең ауқымын қамтиды.

2006 жылы Еуропалық Парламент пен Кеңес қабылдаған *2006/54/ЕС директивасының* еңбек қатынастары мәселелерінде ерлер мен әйелдерге қатысты тең мүмкіндіктер мен тең қарым-қатынас қағидатын қолдануға қатысты: бірдей жұмысты немесе бірдей құндылығы бар жұмысты орындаған кезде сыйақының барлық аспектілері мен шарттарына қатысты жынысы негізінде тікелей немесе жанама кемсітушілікке жол берілмеуі тиіс деп белгілейді [162].

Атап айтқанда, жалақы мөлшерін анықтау үшін жұмысты жіктеу жүйесі пайдаланылған жағдайда, ол ерлер мен әйелдер үшін бірдей критерийлерге негізделуі және жынысы бойынша кез келген кемсітушілікке жол бермейтіндей етіп жасалуы керек.

ЕО деңгейінде Экономикалық саясат жөніндегі комитеттің еңбек нарығы жөніндегі жұмыс тобы еңбек нарығы мәселелеріне және Еуропалық одаққа мүше мемлекеттерде жүргізілетін реформаларға мониторингті жүзеге асырады және еңбек нарығының әртүрлі мәселелері және жүргізіліп жатқан саясаттың салдары бойынша тиісті талдауды ұсынады. 2010 жылы Еуропалық комиссия «Жаңа жұмыс үшін жаңа дағдылар» бастамасын ілгерілету үшін жаңа жобаны бастады. «Еуропадағы еңбек нарығының даму мониторингі» деп аталған бұл жоба бос жұмыс орындары туралы ақпарат жинауға бағытталған және еңбек нарығындағы сәйкессіздіктерді анықтауға тиіс.

Еуропалық Одақтың экономикалық және ақша-несие саясатының талаптарын қанағаттандыру үшін Евростат (ЕО статистикалық кеңсесі) Еуропалық Одаққа елдер мен аймақтар арасында салыстыруға мүмкіндік беретін еуропалық деңгейде статистиканы ұсынады. Еуропалық еңбек нарығының статистикасы жеке адамдардың, үй шаруашылықтарының және бизнестің еңбек нарығына қатысуын өлшейді. Олар еңбек нарығының ұзақ мерзімді және құрылымдық аспектілерін, соның ішінде жұмыс күшін, бос жұмыс орындарын, табыс құрылымын, гендерлік жалақы айырмашылығын, ең төменгі жалақыны, еңбек шығындарын, еңбек нарығындағы саясатты және еңбек дауларын қамтиды.

Егер еңбек құқықтарын қорғаудың басқа да нысандары туралы айтатын болсақ, Польша мен Германияға қатысты аталған аумақтардағы еңбек қатынастары әлеуметтік қайта құрулардың негізінде тұрғаны да өзекті. Аграрлық қоғамдар индустрияландырылғанда, индустриялық қоғамдар қызмет

көрсету саласына негізделген экономикаға айналғанда және жақында ғана командалық экономика нарықтық «постсоциалистік» экономикаға көшкенде болған [163].

Әміршілдік экономикадан нарықтық «постсоциалистік экономикаға» көшу көбінесе қос ауысу ретінде сипатталады: саяси басқарудың демократиялық үлгісімен қатар жеке кәсіпкерлікті қайтару. Теориялық тұрғыдан алғанда, өзгерістердің екі саласы да экономикалық және саяси ресурстарды бөлудің негізгі жолы ретінде бәсекелестік ережелерін қолдану міндеттемесі арқылы біріктірілген.

Соңғы үш онжылдықтың тәжірибесі «қос ауысудың» идеалды түрі ретінде де адекватты емес үлгі екенін дәлелдеді. Оның орнына, әр түрлі режимдерде экономикалық және саяси басқаруды біріктіретін әртүрлі модельдердің пайда болуын байқауға болады:

- ЕО-ның жаңа мүшелері: ЕО мүшелігінің алғы шарты ретінде экономикалық және саяси деңгейде өтпелі үдерісті аяқтаған Орталық және Шығыс Еуропа елдері. Шығыс Германияны осы топтағы ерекше жағдай ретінде қарастыруға болады.

- Формальды түрде саяси жүйелер демократиялық және плюралистік элементтерді дамытты, бірақ айтарлықтай шектеулерге ұшырады – кейбіреулері жаңа, кейбіреулері реформаға дейінгі дәуірден қалған.

ТМД елдерінде дәстүрлі кәсіподақтар мен мемлекет арасындағы әлеуметтік серіктестіктің әртүрлі формалары жаңа кәсіподақтардың дәстүрлі, бірақ қайта форматталған кәсіподақ ұйымдарының үстемдігінің жалғасуына әлсіз балама болып қалуына қол жеткізді.

Аталған елдердің барлық топтарында мемлекет капитал мен еңбек қатынастарының шарттарын реттеу функциясын сақтап қалды және соған сәйкес құқықтық және саяси негіздерді әзірледі. Бұл өтпелі процестерді анықтайтын қоғамдық күштер, өз кезегінде, кәсіподақ аралық бәсекелестік пен еңбек қарсылығының формаларымен күрделене түсті, олар кейде жаппай сипатқа ие болды [164].

Америка Құрама Штаттарында еңбек дауларын федералды және штаттық соттар қарайды. Құрама Штаттардағы сот тармағының ұйымдық құрылымы қос федерализмнің, яғни заң шығарушы, атқарушы және сот органдарының (федералды және штат) параллельді екі тәуелсіз жүйесімен байланысты ерекшеліктерге ие. Америка Құрама Штаттарының тарихы Ұлыбританияның тарихымен тығыз байланысты болғандықтан, Англия мен Американы ортақ тілмен және жалпы заңмен «бөлінген» екі ел деп атағанын атап өткен жөн. Қазіргі салыстырмалы зерттеулердің көптеген мәселелері бойынша бұл елдердің заңдары арасындағы айырмашылықтар романо-германдық құқықтық отбасындағы рим және герман құқығымен салыстырғанда тереңірек. Шын мәнінде, біртұтас, біртұтас американдық заң жоқ. Американдық құқық 49 штаттың және Колумбия округінің және англо-американдық құқық отбасына кіретін федералдық соттардың автономды құқықтық жүйелерінің жалпы ішкі тобы ретінде түсініледі [165].

Федералды соттар штат соттары сияқты істерді бірінші сатыда қарайды. Бұл аудандық соттар, олардың шешімдеріне апелляциялық сотқа шағымдануға болады, ал соңғысының шешімдеріне, өз кезегінде, Америка Құрама Штаттарының Жоғарғы Сотына шағымдануға болады. Еңбек дауларын Жоғарғы Сот жалпыұлттық маңызы бар ерекше жағдайларда ғана қарауға қабылдайды.

Штаттардың сот жүйелері екі немесе үш сатылы жүйеге ие. Қызметкерлердің еңбек дауларынан туындайтын талап арыздарын талапкерлер жалпы ереже бойынша жауапкер - жұмыс берушінің орналасқан жері бойынша аудандық сотқа жібереді. Бұл жағдайда қызметкер еңбек функцияларын орындайтын өндірістік немесе өзге шаруашылық бірлік (бөлімше) жұмыс беруші болып есептеледі. Егер бұл бірлік (бөлімше) бір штатта болса, ал компания басшылығы - яғни ол құрамына кіретін заңды тұлға - екіншісінде болса, талап-арыз қызметкер нақты жұмыс істейтін бөлімше орналасқан жердегі аудандық сотқа беріледі.

АҚШ-та еңбек даулары әдетте алқабилердің қатысуымен қаралады. АҚШ-тағы азаматтық даулар сияқты еңбек дауларының көпшілігі сот бекіткен бітімгершілік келісіммен аяқталады. Оны жасасу кезінде тараптар көбінесе құпиялылықты сақтауға және келісімнің шарттарын жария етпеуге міндеттенеді. Сонымен қатар, бітімгершілік келісіммен де, сот шешімімен де аяқталатын көптеген еңбек даулары БАҚ-та, интернетте және кәсіби заңгерлерге арналған арнайы басылымдарда (мысалы, әртүрлі санаттағы істер бойынша Калифорния штатының сот практикасынан мысалдар жариялайтын Los Angeles Daily Journal, Verdict and Settlements) жарияланады.

Еңбек дауын *бітімгершілік келісім жасау* арқылы шешу *қызметкердің міндеті емес,* құқығы болып табылады. Соңғы сөзді қызметкер айтады. Тәжірибеде қызметкер әдетте заңгермен үлкен көлемдегі өтемақы алу мүмкіндігі туралы кеңеседі. Ал егер ол іс бойынша жауапкер ұсынған шарттардан бас тарту туралы шешім қабылдаса, іс сотқа жіберіледі. Қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғауға байланысты талаптарды беру тәртібінің де өзіндік ерекшеліктері бар.

Атқарушы органдар жүйесінде тәуелсіз федералды агенттік жұмыс істейді – федералды Еңбек министрлігі басқаратын жұмысшылардың тең құқығын қамтамасыз ету жөніндегі Комиссия *(us Equal Employment Opportunity Commission немесе EEOC) (Department of Labor).*

Агенттіктің қызметі еңбек қатынастары саласындағы азаматтық құқықтардың сақталуын және қорғалуын қамтамасыз етуге бағытталған (яғни азаматтық құқықтар туралы Заңды іске асыру). Оның құрылымына аймақтық бөлімшелер (offices) кіреді, онда олардың орналасқан жерін ескере отырып, жұмысшылар өздерінің еңбек құқықтарын бұзу туралы өтініштер жібереді. Бұл жеке және мемлекеттік сектордағы компаниялар мен кәсіпорындардың қызметкерлері, мемлекеттік ұйымдар мен мекемелердің қызметкерлері, мемлекеттік және жеке оқу орындарының, ауруханалардың, госпитальдардың қызметкерлері және т.б. болуы мүмкін.

Азаматтық құқықтар туралы Федералдық заң, сондай-ақ жасына байланысты кемсітушілік, мүгедектік және әділ жалақы туралы федералдық заңдар бұзылған жағдайда, бұл өтініш міндетті болып табылады.

Көптеген Штаттардың атқарушы органдар жүйесінде ұқсас агенттіктер жұмыс істейді, онда қызметкер өзінің талаптарын әкімшілік – іс жүргізу тәртібімен қанағаттандыру үшін шағымдануға құқылы (және штат заңдарында және басқа да нормативтік құқықтық актілерде көзделген жағдайларда-міндетті).

АҚШ-тың, федералды және штаттың материалдық және іс жүргізу құқығының арақатынасы азаматтық және еңбек дауларын шешудегі ең қиын мәселелердің бірі болып табылады [166].

Келесі **кейсті** зерттеу АҚШ-тағы еңбек дауларының кейбір ерекшеліктерін анықтауға көмектеседі. Ресейдегі техникалық университетті бітіріп, АҚШ-та өз мамандығы бойынша 10 жыл тәжірибесі бар инженер-механик жыл сайынғы айналымы миллиардтаған долларды құрайтын жапондық ірі компанияның Лос-Анджелестегі бөлімшесіне жұмысқа орналасады. Кәсіпорын автоматтандырылған жүйелерді басқару жабдықтарын құрастырды.

Аталған бөлімшеде 100-ге жуық адам жұмыс істеді және оның әкімшілігі жұмысшыларды жалдауға және жұмыстан шығаруға құқылы. Азамат М. 6 ай сынақ мерзімімен инженер-механик қызметіне қабылданды. Онымен ерікті келісім-шарт (яғни, ешқандай ерекше шарттарсыз өзара келісім) және жеңілдіктер жасалды. Сынақ мерзімінен кейін жәрдемақы (медициналық сақтандыру, жәрдемақы, сыйлықақы) ала отырып, азамат М. жұмыс істеген бөлімде 4 адам жұмыс істеді, оның ішінде басшысы да бар. М.-ді қоспағанда, қалғандарының барлығы жапондықтар еді. Ұзақ уақыт бойы менеджер М.-ге дөрекі қарап, сөзбен қорлауға жол береді, оған сызбалар мен тіпті жазу құралдарын лақтырады. Бұл көбінесе М. және басқа қызметкерлер жіберген қандай да болмашы қателіктерге байланысты менеджер ашуланған кезде болатын. Алайда, жапон жұмысшыларының олармен қарым-қатынасы мүлдем басқаша болды: жапондықтарға сыпайы және өте мейірімді болатын еді.

М. менеджердің тарапынан дөрекі және әділетсіз қаралған әрбір жағдай сипатталған шағымдарды электрондық пошта арқылы жібере отырып, кадрлар бөліміне бірнеше рет жүгінді. М. және оның басшысы кадрлар бөліміне бірнеше рет шақыртылып, арада қалыпты қарым-қатынас орнатуға тырысқанымен, мәселе шешімін таппады. Нәтижесінде М. күйзеліске ғана емес, сонымен қатар физикалық ауруларға да ұшырай бастады.

Соңында М. азамат ретінде өз құқықтарын қорғау үшін заңды әдістерге жүгінуді ұйғарып, Агенттіктің Лос-Анджелес қаласында орналасқан аймақтық кеңсесіне шағымданған. Оған адвокаттың көмегі қажет еді, бірақ мұндай шағыммен жұмыс істеуге дайын адамды табу оңай болған жоқ : АҚШ-ғы заңгерлер жұмыстан босатылған қызметкерлердің істерін қабылдауға көбірек қызығушылық танытады, заңгерлер бұл клиенттің талаптары қанағаттандырылған жағдайда ірі сыйақы да төленеді.

М. адвокат тауып, оның кәсіби заң көмегі үшін 2000 АҚШ долларын төледі. Агенттік дауды сотқа жеткізбей шешу үшін жұмыс берушінің әкімшілігі

мен М.-ны адвокатымен бірге сұхбатқа шақырған. Бітімгершілік келісім жасалып, оған сәйкес серіктестік М.-ны басқа бөлімшеге беруге және оған ақшалай өтемақы төлеуге міндеттелді. Нәтижесінде М.-ға 10 000 АҚШ доллары төленді, оның ішінде жалпы қабылданған тәжірибеге сәйкес ол адвокатқа «табыс жарнасы» ретінде 30% төледі» [167].

Жоғарыда қарастырылған іс бойынша жәбірленушіге ақшалай өтемақы төленді. Демек, Агенттік АҚШ Еңбек департаментінің бөлімшесі бола отырып, сот жүйесін тартпай еңбек дауларын қарауға құқылы.

АҚШ-та дауларды шешудің барлық баламалы әдістерінің ішінде медиатордың қатысуымен өтетін татуластыру рәсімдері ең қолайлы болып табылады. Жақында АҚШ-тың мыңдаған ірі корпорациялары арасында жүргізілген сауалнама респонденттердің 90% дерлік өз қызметкерлерімен де, үшінші тұлғалармен де қарым-қатынаста бұл әдіске жүгінетінін көрсетті.

Осылайша, жанжалсыз дауды шешудің жалғыз құралы-бұл соттарды қоспағанда, делдалдың қатысуымен бітімгершілік рәсімдер, алайда олар үнемі іс жүргізу кодексіне сәйкес дауды бейбіт жолмен шешуге тырысады.

Татуластыру процедуралары арқылы дауларды шешу жүйесінің экономикалық маңыздылығын бірнеше мысалдар арқылы оңай көрсетуге болады. АҚШ-та делдалдың қатысуымен дауларды шешу процесінің әртүрлі аспектілерін реттейтін 2,5 мыңнан астам федералды және штаттық заңдар бар.

Бұдан шығатыны, бітімгершілік процедуралар өте кең таралған және орталықтандырылмаған, реттелмейтін және реттелмеген жүйе шеңберінде қолданылады, ол әртүрлі формалар мен нәтижелермен, сондай-ақ оған қатысушы барлық тараптардың қызметтерге ақы төлеуіне салыстырмалы түрде үлкен шығындармен сипатталады.

Мұның бәрі бірқатар еуропалық елдердің, мысалы, Германияның заңнамасынан айтарлықтай ерекшеленеді, мұнда Rechtsanwälte (адвокаттар/адвокаттар) өздерінің бланкілеріне "делдал" сөзін осындай істерді шешу процестеріне қатысудың белгілі бір тәжірибесі болған жағдайда ғана қоюға рұқсат етілген.

АҚШ-та бұл келесі себептерге байланысты: арзан процедура; жылдам процедура; еркін рәсім; сот процедураларымен салыстырғанда икемді.

Еуропа мен Солтүстік Америка делдалдың қатысуымен еңбек дауларын шешу процедураларына кететін шығындар тұрғысынан біршама ерекшеленеді, осыған байланысты татуластыру рәсімдерін жүргізу принциптерін ауыстыру оңай болмайды.

АҚШ-та адвокаттың қызметіне ақы төлеу көбінесе клиенттер тарапынан айтарлықтай бастапқы шығындарды талап етеді: еңбек заңнамасы шеңберіндегі әдеттегі іс көбінесе 100 мың АҚШ долларынан асады, бұл орташа қызметкердің соттан қорғаныс іздеу мүмкіндігін жоққа шығарады.

Сот шығындарын сақтандыру тәжірибесі жоқ, мысалы, адвокаттың қызметіне ақы төлеуді оны ең болмағанда бірінші сатыдағы еңбек даулары бойынша төрелік соттарда істі қарауға қатысуға шақырған тарап жүргізетін Германияда жиі жасалады.

Негізінен, тараптар тек өз адвокаттарының қызметіне ақы төлейді; жеңілген тарап, әдетте, қарсы тараптың шығындарын өтемейді (ал өтейтін болса, өтемнің мөлшері адвокат күткеннен әлдеқайда төмен болады).

АҚШ-та темір жол және авиация салаларында туындайтын жанжалдар темір жол саласындағы еңбек қатынастары туралы заң нормаларына сәйкес шешіледі; егер ұтқырлықты, қашықтықты және т.б. ескерсек, екі саланың да маңызы өте зор, АҚШ-та әкімшілік орган, өз қызметінде қатаң нормаларды ұстануға міндетті Ұлттық келісу комиссиясы жұмыс істейді.

Шет елдердің жоғарыда аталған тәжірибесінен бөлек, халықаралық еңбек ұйымының еңбек дауларын шешу жөніндегі тәуелсіз орган немесе комиссия құруға қатысты берген ұсыныстарын да ескеру орынды сияқты. Бұл ретте мыналарды ескеру ұсынылады: заңда комиссияның тәуелсіз орган екендігі көрсетіліп, тәуелсіздік дегеніміз не, мысалы, комиссия «барлық саяси партиялардан, кәсіподақтардан, жұмыс берушілер бірлестіктерінен, кәсіподақ федерацияларынан тәуелсіз» болатынын және оның қызметін комиссияның өзін қоспағанда, ешбір тұлға немесе органдар басқармайтыны немесе бақылай алмайтыны анықталуы керек.

Алайда заңда тәуелсіздік мемлекеттік қаржыландырудан тәуелсіз болуды білдірмейтінін белгілеуі керек. Мемлекеттік қаржыландыруды алатын тәуелсіз орган мемлекеттің араласуынан бос болса да, мемлекеттік мекемелер үшін белгіленген қаржылық ережелерге бағынады. Орган заңмен құрылғанымен, ол әлі де мемлекет есебінен қаржыландырылады және осы тұрғыдан толық тәуелсіз емес.

Тәуелсіз органды құру туралы заңда оның басқару кеңесін құру туралы ережелер болуы керек. Заңда басқарма мүшелерінің саны, олар өкілдік ететін ұйымдар, төрағаны тағайындау тәртібі (оларды кім тағайындайды және тағайындау критерийлері қандай), төраға мен басқарма мүшелерінің өкілеттік мерзімі, оларды қайта тағайындау шарттары көрсетілуі керек. Заңда сондай-ақ басқарма мүшелері мен төрағаның өкілеттіктерін мерзімінен бұрын тоқтатудың шарттары мен тәртібі, олардың лауазымдық жалақылары немесе отырыстарға қатысу үшін біржолғы төлемдер белгіленуі мүмкін. Сондай-ақ, басқарманың гендерлік құрамы туралы жеке ереже жасау ұсынылады. Саясат заңмен бекітілгеннен кейін заңның және ұсынылған саясаттың тиімді орындалуын қамтамасыз ететін институционалдық тетіктер мен рәсімдерді әзірлеу қажет. Бұл, әрине, жаңадан құрылған орган үшін қиын міндет, бірақ көптеген елдер еңбек дауларын тәуелсіз орган құру арқылы шешуді таңдап, бұл міндетті сәтті орындағанын есте ұстаған жөн.

Қазақстан Республикасындағы еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган мүлде ұсынылатын комиссияның прототипі болып табылмайды. Облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың жергілікті атқарушы органдарының Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тиісті әкімшілік-аумақтық бірлік шегінде еңбек қатынастары саласындағы өкілеттіктерді жүзеге асыратын құрылымдық бөлімшесі болып табылады.

Көрсетілген денелердің арасында айқын ажырату белгілері бар. ҚР ЕК 17-бабына сәйкес еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган:

- Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының, оның ішінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарының сақталуына мемлекеттік бақылауды жүзеге асырады;

- жұмыс берушілер ұсынған ұжымдық шарттарды бақылайды;

- өндірістік жарақаттану себептерін талдайды және олардың алдын алу бойынша ұсыныстар әзірлейді;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау стандарттарын жетілдіру мәселелері бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушілер өкілдерімен өзара іс-қимыл жасайды;

- өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестациялауды бақылайды;

- еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша ұжымдық еңбек дауларына мониторингті жүзеге асырады;

- еңбек қатынастары бойынша уәкілетті мемлекеттік органға қажетті ақпаратты береді;

- жұмыс берушінің қызметін мәлімдейді [14].

Екі органның қызметінде де ұқсас белгілерді көруге болатыны сөзсіз, алайда айтарлықтай айырмашылық мынада: ұсынылатын комиссия ешкімнің, оның ішінде мемлекеттің араласпау принципіне негізделуі тиіс.

Халықаралық тәжірибені зерделеу Қазақстандағы еңбек дауларын шешу жүйесін жетілдіру бойынша бірқатар ұсынымдарды тұжырымдауға мүмкіндік берді. Бірінші кезекте, судьялардың еңбек құқығы саласында жоғары біліктілігі және еңбек дауларын шешу тәжірибесі бар Германиядағы сияқты мамандандырылған еңбек соттарын құру ұсынылады, бұл істердің тез және әділ қаралуын қамтамасыз етеді. Сондай-ақ міндетті медиация рәсімін енгізу керек, бұл сот талқылауларының санын азайтуға көмектеседі [168, 259].

Осылайша, халықаралық стандарттар мен ұсынымдарды қоса алғанда, еңбек дауларын қарау саласындағы шет мемлекеттердің тәжірибесін, сондай-ақ сот тәжірибесінен алынған істерді ескере отырып, біз мынадай қорытындыға келеміз:

1. Еңбек дауларының көлемі және олардың алуан түрлілігі Қазақстан Республикасында мамандандырылған еңбек сотын енгізу қажет деп айтуға негіз береді (Германияның Федералдық еңбек сотының үлгісі бойынша). Бұл, өз кезегінде, жоғары оқу орындарында мамандандырылған оқыту арқылы, қазіргі сот қызметкерлерінің біліктілігін мақсатты түрде арттыру арқылы, әсіресе сот ісін жүргізу әдістемесі тұрғысынан және азаматтардың жекелеген санаттарының еңбек қызметін реттеу ерекшеліктерін ескере отырып, судьялардың еңбек саласындағы мамандануын талап етеді.

2. Қазақстан Республикасында кейбір мәселелерді басқа нормативтік құқықтық актілерге көшірумен қатар еңбек заңнамасын қайта құрылымдау бойынша шаралар қабылданды, алайда мазмұндық бөлігі одан әрі нақтылауды талап етеді;

3. ҚР-дағы ұжымдық келісімдердің тараптары еңбек қатынастары мен еңбек шартының белгілерін айқындауға нақты және толық құқылы болуға тиіс.

4. Польшаның мысалы азаматтық-құқықтық шарттар бойынша, ұжымдық шарттар шеңберінде жұмыс істейтін тұлғалардың мүдделерін, сондай-ақ қосалқы негізде реттеуге жататын жұмысшылардың басқа санаттарының мүдделерін қорғау тұрғысынан ерекше атап өтуге болады.

5. АҚШ-тағы еңбек даулары бойынша бітімгершілік рәсімдері келісу рәсімдері бағдарламасының арқасында өзінің өміршеңдігі мен тиімділігін көрсетті.

3. ЕҢБЕК ДАУЛАРЫНЫҢ КЕЙБІР САНАТТАРЫН ҚАРАУДЫҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

3.1 Жұмыскерді жұмысына қайта алу туралы дауларды қараудың ерекшеліктері

Еңбек бостандығы құқығы – азаматтардың Қазақстан Республикасының Конституциясында бекітілген негізгі құқықтарының бірі, оны мемлекет осы құқықты қамтамасыз етудің құқықтық кепілдіктерін қамтамасыз ету арқылы қамтамасыз етеді [18]. Атап айтқанда, еңбек заңнамасы жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың жалпы және ерекше негіздерін белгілейді. Еңбек қатынастарында жұмыскер мен жұмыс берушіге іс жүзінде тараптардың бірі бұзылатын өзара құқықтар мен міндеттер беріледі.

Жұмыскерді жұмысына қайта алу еңбек дауларының ең көп тараған санаттарының бірі болып табылады.

Жұмыс беруші өз персоналының кәсіби құзыреттілігі мен дайындығына мүдделі, жұмыскерді жұмыстан шығару үшін барлық мүмкіндіктерді пайдаланады. Ал, жұмыстан шығу жұмыскердің өмірлік маңызды мүдделеріне тікелей әсер етеді, өйткені бұл табыс көзінен айырлыуына, өмір сүру деңгейінің төмендеуіне әкелуі ықтимал.

Бұл тұрғыда дәлелдеу пәнінің проблематикасын зерттеу маңызды орын алады, өйткені даудың кез келген процессуалдық шешімінің мәні дәл сенімді, өзекті және рұқсат етілген дәлелдемелерге негізделеді.

Келісу комиссиясының немесе жеке еңбек дауын қарау жөніндегі соттың қызметкерді бұрынғы жұмысына қалпына келтіру туралы шешімі дереу орындалуға жатады. Яғни, келісу комиссиясының немесе соттың шешімін орындауды кейінге қалдыруға жол берілмейді.

Бұл ретте шешімді орындауды кешіктіру ретінде мынадай : жұмыс берушінің жұмыскерді жұмысқа қайта алу туралы бұйрығының болмауы; қалпына келтіру туралы бұйрықтың болуына қарамастан жұмысты қамтамасыз етпеу; келісу комиссиясының немесе соттың жұмыскерді жұмысқа қайта алу туралы шешімінде көрсетілген лауазымға (мамандыққа) сәйкес келмейтін жұмыстарды беру сияқты мән-жайларда қаралуы мүмкін.

Жұмыс беруші жұмысқа қайта қабылдау туралы шешімді орындауды кешіктрген кезде келісу комиссиясы не сот жұмыскерге шешімді орындауды кешіктрген уақыт үшін жалақы немесе жалақы айырмасын төлеу туралы шешім шығарады.

Егер жұмыскерді жұмысқа қайта алу туралы шешімді сот қабылдаған жағдайда, жұмыскерді жұмысқа қайта алу туралы оны мәжбүрлеп орындау атқарушылық құжатты берумен қамтамасыз етіледі. Атқарушылық іс жүргізу қозғалған атқарушылық құжат атқарушылық іс жүргізу материалдарында болады.

Атқарушылық құжат жоғалған жағдайда, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен атқарушылық құжатты берген орган беретін оның телнұсқасы өндіріп алу үшін негіз болып табылады.

Атқарушылық іс жүргізу мәселелері бойынша сот орындаушысы атқарушылық құжатты орындауға ұсынған күннен бастап қабылдайтын шешім қаулымен ресімделеді.

Сот орындаушысы атқарушылық іс жүргізуді қозғау туралы қаулыны орындау үшін көрсетілген атқарушылық құжаттың көшірмесін қоса бере отырып жібереді.

Атқарушылық құжаттар заңды күшіне енгеннен кейін бес жұмыс күнінен ерте емес мәжбүрлеп орындауға ұсынылуы мүмкін. Айта кету керек, өндіріп алушы немесе борышкер болған азамат қайтыс болғаннан кейін атқарушылық іс жүргізу тоқтатылуға жатады, шешімде белгіленген талаптар немесе міндеттер қайтыс болған адамның құқықтық мирасқорына ауыса алмайды.

Ұйымның басшысы (жұмыс беруші) жұмыскерді жұмысқа қайта алу туралы атқарушылық құжатты орындамаған жағдайда, сот орындаушысы жұмыскерді қалпына келтіру туралы шешім қабылданған күннен бастап оның бұрынғы басшысы, сондай-ақ ұйымның бұрынғы басшысы өндіріп алған күнге дейінгі бүкіл кезең үшін жұмыскерге орташа жалақысын немесе жалақысының айырмасын төлеу туралы ұйғарым шығару туралы өтінішхатпен сотқа жүгінеді. (жұмыс беруші) мемлекетке кешіктірілген әрбір күн үшін жеке тұлғаларға бес АЕК, заңды тұлғаларға он АЕК мөлшерінде айыппұл салуға әкеп соғады.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне түсіндірмеде жұмыстан шығару немесе ауыстыру туралы заңсыз актінің күшін жою туралы жұмыс берушінің актісін шығарғаннан кейін жұмыстан заңсыз шығарылған немесе ауыстырылған жұмысеткер бұрынғы міндеттерін орындауға іс жүзінде жіберілген кезден бастап жұмысқа қалпына келтіру туралы шешімнің орындалуы аяқталды деп есептелетіні нақты түсіндіріледі [169].

«Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы No 9 нормативтік қаулысы негізінде басқа да нюанстарды ескеру маңызды.

Бұл сот ісін жүргізудегі маңызды сәт, өйткені жұмыскерлерді жұмыстан босату тәртібі ғана емес, сонымен қатар олардың орнына басқа адамдарды жұмысқа алу мүмкіндігіне қатысты мәселені түсіндіру де маңызды.

Заңды тұлғаларды «тарату» және «қайта ұйымдастыру» ұғымдарының аражігін ажырату да сотта қаралатын маңызды мәселе болып табылады, өйткені қайта ұйымдастыру еңбек қатынастарын тоқтатуға әкеп соқпайды. Тиісінше, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу жұмыскерлердің санын немесе штатын нақты қысқартқанда ғана мүмкін болады.

Егер еңбек шарты жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалған жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемінің төмендеуіне байланысты бұзылса (ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағының 3-тармақшасы), соттар жұмыс берушінің еңбек шартын осы негізде бұзудың заңда белгіленген тәртібін сақтауын тексеруге міндетті. Егер еңбек немесе ұжымдық шартта ескертудің ұзағырақ мерзімі көзделмесе, жұмыскерді он бес жұмыс күні бұрын жазбаша хабардар ету маңызды. Тараптардың келісімі бойынша ескерту мерзімі жұмыс істемеген мерзімге бара-

бар жалақы төлеуге ауыстырылуы мүмкін. Жұмыс беруші хабарламада еңбек шартын бұзуға негіз болған себептерді де көрсетуге міндетті [14].

Осы негізде еңбек шартын тоқтату мынадай шарттар бір мезгілде орындалған жағдайда мүмкін болады : құрылымдық бөлімшенің (цехтың, учаскенің) жабылуы; жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру мүмкін еместігі; еңбек шартын бұзуға негіз болған себептерді көрсете отырып, жұмыскердің өкілдеріне кемінде бір ай бұрын жазбаша хабарлау. Мысалы, жұмыс берушідегі экономикалық өзгерістер мен еңбек шартын бұзу қажеттілігі арасында тікелей байланыстың болуы.

Демек, еңбек шарты заңда көрсетілген шарттар жиынтығы болған жағдайда ғана бұзылуы мүмкін. Бұл ретте жұмыс беруші өзінің қаржылық дәрменсіздігін дәлелдеуге, өндіріс көлемінің төмендеуін растайтын қаржылық құжаттарды ұсына отырып, экономикалық жағдайдың нашарлауын дәлелдеуге міндетті.

Мұндай дәлелдер аудиторлық қорытынды болуы мүмкін, азаматтық-құқықтық шарттар бойынша жұмыс көлемдерінің мерзімінен бұрын аяқталуы. Осының барлығы жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкеліп соқтырған өндіріс көлемінің, орындалған жұмыстар мен көрсетілген қызметтердің азайғанын растайды. Көріп отырғанымыздай, дәлелдеу міндеті жұмыс берушіге жүктеледі және бұл жағдайда ол еңбек шартын бұзудың бастамашысы болып табылады.

ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағының 16-тармақшасында көзделген негіздер бойынша жұмыстан босатылған адамды бұрынғы жұмысына қайта қабылдау туралы талапты шешу кезінде сот жұмыскердің бұрын ол тәртіптік жауапкершілікке тартылған теріс қылық жасағаны немесе болмағаны туралы дәлелдемелерді зерттеуге міндетті.

Осыған байланысты, заң актілерінде белгіленген осы тәртіптік жазаны қолданудың тәртібі мен мерзімдерін жұмыс берушінің сақтауын тексеру сияқты сотқа қойылатын талаптардың маңызы зор. Жұмыскердің еңбек міндеттерін дәлелді себептерсіз бірнеше рет орындамау немесе бірнеше рет тиісінше орындамау белгісінің болуын тексеру қажет.

Басқа жұмысқа ауысудан бас тартуына байланысты жұмысқа келмегені үшін жұмыстан босатылған адамды жұмысына қайта қабылдау істі қарау кезінде сот ауыстырудың заңдылығын өзі тексеруге міндетті. Бұл ҚР ЕК 38, 39, 43-баптарының нормаларымен айқындалады. Егер басқа жұмысқа ауыстыру заңсыз деп танылса, жұмысқа келмегені үшін жұмыстан босату негізді деп есептелмейді, ал жұмыскерді бұрынғы жұмысына қайта қабылдауға жатады.

Заңсыз шығарылған әскери қызметшілер бұрынғы немесе оларға теңестірілген лауазымдарына әскери қызметке қалпына келтіріледі және заңсыз шығарылуына байланысты алынбаған үстемеақылардың барлық түрлерімен қамтамасыз етіледі.

Ұйымның таратылуына, жұмыс берушінің (жеке тұлғаның) қызметінің тоқтатылуына байланысты қызметкерді бұрынғы жұмысына қалпына келтіру мүмкін болмаса, сот еңбек шартының бұзылуын заңсыз деп таниды, тарату комиссиясын немесе ұйымды тарату туралы шешім қабылдаған органды (егер

тарату сот шешімімен жүргізілмесе), заңды тұлғаға тиісті жағдайларда қызметкердің орташа жалақысын төлеуге міндеттейді. мәжбүрлі түрде, бірақ алты айдан аспайтын мерзімге. Бұл ретте сот қызметкерді ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағының 1-тармақшасы бойынша заңды тұлғаның таратылуына немесе жұмыс берушінің (жеке тұлғаның) қызметінің тоқтатылуына байланысты тарату туралы шешім қабылданған кезден бастап жұмыстан босатылды деп таниды.

Жұмыскердің сынақ мерзіміндегі жұмысының теріс нәтижесі болған кезде хабарлама мұндай мерзім заңнамалық түрде бекітілмеген Қазақстаннан басқа барлық елдерде бұзудан үш күн бұрын белгіленген.

Хабарламаның мерзімін жұмыс істемеген мерзімге пропорционалды түрде өтемақыға ауыстыру мүмкіндігі Беларуссияда, Қырғызстанда және Ресейде экономикалық себептер бойынша жұмыстан шығарылған кезде, Арменияда экономикалық және біліктілік жұмыстан босатылған кезде, қызметкер зейнеткерлік жасқа жеткенде, хабарламаның әрбір мерзімі өткен күні үшін мерзімдер сақталмаған жағдайда ғана, Қазақстанда жұмыс берушінің экономикалық жағдайы нашарлаған кезде ғана көзделген [170, 90].

Сонымен қатар, соттың жұмысқа қайта қабылдау туралы шешімін орындамаған жағдайда Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзғаны үшін (ҚР Қылмыстық кодексінің 152-бабы) қылмыстық жауаптылық көзделген. Еңбек қатынастары заңсыз бұзылған қызметкерді жұмысқа қайта алу туралы сот шешімі дереу орындалуға жатады. Оның барлық жағдайда орындалмауы бұзылған әрекеттің объективтік жағын құрайды.

Келтірілген зиянның елеулі екендігін шешкен кезде заңсыз әрекеттің жәбірленушінің және оның отбасының қалыпты өміріне тигізген тиімді әсерінің дәрежесі ескеріледі және назар аударуға тұрарлық барлық мән-жайлар ескеріледі.

Субъективтік жағынан әрекет адам (жұмыс беруші) жәбірленушінің еңбек ету құқығын бұзып жатқанын білген, жәбірленушінің құқықтары мен заңды мүдделеріне елеулі зиян келтіру мүмкіндігін немесе болмай қоймайтынын болжаған және осы салдардың туындауын тілейтін тікелей қасақаналықпен сипатталады.

Алайда, сот практикасы түрлі фактілерге толы, бұл жұмыста қалпына келтіруге қатысты жаңа нюанстарды тудырады. Бұған дәлел **кейс** Нұр-сұлтан қаласы Алматы аудандық сотының 2019 жылғы 4 маусымдағы № 7111-19-00-2/3942 шешімі болып табылады [41].

Бұрын ЖШС-де жұмыс істеген талап қоюшы К. жұмыстан шығару туралы бұйрықпен келіспей, бұрынғы жұмысына қайта қабылдауды, мәжбүрлі жұмыстан шығу кезінде жалақыны өндіріп алуды және моральдық зиянды өтеуді талап етеді.

Тараптар 2011 жылғы 26 желтоқсан мен 2018 жылғы 31 қазан аралығында 2011 жылғы 26 желтоқсандағы еңбек шарты (2016 жылғы 2 желтоқсандағы қосымша келісім редакциясында) негізінде еңбек қатынастарына түскен, талап қоюшы К. аталған жұмыс орнында сату жөніндегі менеджер лауазымын

атқарды. 2018 жылғы 30 қазандағы жұмыс берушінің бұйрығымен жұмыскерге 3 жалақы мөлшерінде өтемақы төлей отырып, еңбек шарты бұзылды.

Талап қоюшы жұмыстан шығаруды заңсыз деп санайды.

Іс жүзінде жұмыстан шығару заңдылықтың барлық критерийлеріне сай келеді. Тиісінше, жұмыскердің жұмыстан босатылуының заңдылығы оның бұрынғы жұмысына қайта алынуын жоққа шығарды, сондықтан да талап қоюшыға мәжбүрлі түрде жұмыста болмаған кезеңдегі еңбекақыны өтеу және моральдық зиянды өтеуден бас тартылды.

ҚР ЕК 50-бабымен тараптар арасында бұрын жасалған қосымша келісім шешуші рөл атқарды. Сот мұндай тармақпен жасалған акт ретінде еңбек шартының құқықтық табиғаты онымен реттелетін құқықтық қатынастар, жұмыс берушінің көзқарасы бойынша, қажет болған жағдайда, тиісті өтемақы төленіп тоқтатылатынын болжайтынын атап өтті. Осындай шарт жасаса отырып, жұмыскер жұмыс беруші мұндай нұсқаны (қосымша мүмкіндікті) жүзеге асырса, оның еңбек қызметі тоқтатылатынымен келіседі.

Осылайша, тараптар істі қарау кезінде өзінің заңды күшін сақтап қалған, Еңбек кодексінің 50-бабының және қосымша келісімнің 11.5-тармағының ережелеріне қайшы келмейтін, жұмыскерді біржақты тәртіппен жұмыстан мерзімінен бұрын, негізсіз босатудың ерекше шартын көздейтін еңбек шартын бұзу тәртібін анықтады.

Жалпы алғанда, заңсыз жұмыстан шығару көбінесе жұмысқа қайта қабылдау үшін сот ісін жүргізудің себебі болып табылады. ҚР ЕК 52-бабына сәйкес жиырма бес тармақ – жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың негіздері көзделген. Айта кету керек, бұл тізім бұрынғы еңбек кодексінің ұқсас нормасымен салыстырғанда кеңейді.

ҚР ЕК-нің еңбек шартын мерзім аяқталғаннан кейін тоқтату тәртібі туралы нақты баяндалған 51-бабы сот шешімінің дәлелді бөлігінде де көзделуі мүмкін.

Бұған дәлел **кейс** Нұр-сұлтан қаласы Алматы аудандық сотының 2019 жылғы 28 мамырдағы № 7111-19-00-2/3711 шешімі болып табылады [41].

Бұрын ЖШС-де жұмыс істеген талап қоюшы М. жұмыстан шығару туралы бұйрыққа қарсы шығып, бұрынғы жұмысына қайта қабылдауды және мәжбүрлі жұмыстан шығу кезінде жалақыны өндіріп алуды талап етті.

Тараптар 2016 жылғы 26 қыркүйектен бастап 2018 жылғы 31 желтоқсанға дейінгі кезеңде 2016 жылғы 26 қыркүйектегі еңбек шарты негізінде еңбек қатынастарына түскен.Талап қоюшы объектіні салу кезеңінде компанияда инженер-геодезист лауазымын атқарған.

Сот отырысында талап қоюшы мен оның өкілі талапты қанағаттандыруды сұрады, бұл жұмыс беруші еңбек шартының аяқталу күні, тиісінше, тараптар анықтаған жұмыстың аяқталу күні 2018 жылдың 31 желтоқсаны екендігі анықталды.

Еңбек шартында көрсетілген жұмыстар осы мерзімнен бұрын – 2018 жылғы 27 маусымда аяқталды, алайда талап қоюшы жұмысын жалғастырады, осыған байланысты еңбек шартының қолданылу мерзімі белгісіз мерзімге ұзартылды деп есептелетіні туралы дәлелдер келтірілді. Жұмыстан босату күнін жұмыс беруші өз қалауы бойынша ерікті түрде анықтаған.

Жауапкердің өкілдері талап қою талаптарына қарсылық білдіріп, құрылыстың аяқталуына және аталған объектінің пайдалануға берілуіне байланысты мерзімі өткен еңбек шартының мерзімділігіне сілтеме жасай отырып, талап қоюдан бас тартуды сұрады.

Сот өз шешімінде ҚР ЕК 51-бабына сәйкес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты оның мерзімінің аяқталуына байланысты бұзылатынын көрсетті. Бұл ретте белгілі бір жұмыстың ұзақтығына жасалған еңбек шартының қолданылу мерзімі жұмыс аяқталған күн болып табылады. 2018 жылдың 27 маусымында сәулет басқармасында 2018 жылдың 5 шілдесінде тіркелген тиісті актісіне сәйкес нысан пайдалануға берілген.

Ал, атқарушылық құжаттама бір мезгілде қалыптасқанымен, оның соңғы бөлігі Тапсырыс берушіге 2018 жылдың 28 желтоқсанында ғана берілген және ол 2019 жылдың 14 қаңтарында ғана қабылдаған болса да, сот еңбек шартының құқықтық табиғаты белгілі бір мерзімге жасалған акт ретінде ол реттейтін құқықтық қатынастар белгілі бір күнтізбелік күн басталған кезде (мерзім аяқталған кезде) болжайтынын атап өтті) тоқтайды.

Осындай шарт жасаса отырып, жұмыскер сол арқылы ол көздеген мерзім аяқталғаннан кейін оның еңбек қызметі тоқтатылатынына келіседі. Сондықтан сот талаптарды қанағаттандыруды заңды түрде бас тартты.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатуға байланысты жұмыскерді жұмысқа қайта қабылдау туралы істер бойынша сот сатыларының заңды және дәлелді шешім шығаруының неғұрлым маңызды сәлемдемелерінің бірі істің нақты мән-жайларын соттың анықтауы болып табылады, өйткені мән-жайларды толық анықтамау сот шешімдерін бұрмалауға және қайта қарауға әкеп соғады.

Жұмыскерді жұмысқа қайта қабылдуа туралы даулардың жұмыстан шығарудың әртүрлі негіздерінің болуына байланысты қарастырудың өзіндік процедуралық ерекшеліктері бар. Сондықтан әр түр үшін нақты істі шешу үшін маңызды жағдайларды анықтау қажет.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметкерді жұмыстан шығарудың жиі кездесетін негіздерінің бірі, егер жұмыскерге бұрын тәртіптік жаза қолданылған болса, дәлелді себептерсіз еңбек міндеттерін қайталап орындамау немесе қайта тиісінше орындамау болып табылады.

Заң ғылымында «жұмыскердің қызметтік міндеттерін орындамауы» термині жұмыскердің заңға қайшы келетін нақты әрекеттерді жасауын білдіреді. Бұл ретте мәселе қолданыстағы заңнаманың нормаларын, сондай-ақ жасалған еңбек шарттарын және жұмыс беруші қабылдаған актілерді ескере отырып, жқмыскердің орындауға құқығы жоқ әрекеттерді жасау туралы немесе, керісінше, көрсетілген актілердің негізінде қызметкер орындауға тиіс әрекеттерді орындамау аясынан шығып отыр.

Еңбек тәртібін бұзуға әкеп соққан әрекеттерді жасағаны үшін бұрын тәртіптік жазасы бар жұмыскердің қайталап (бір жыл ішінде) бұзуы деп түсінілетін қызметкердің еңбек тәртібін бұзуының жүйелі сипатын анықтауға жеке тоқталу қажет.

Еңбек тәртібін бұзу, әдетте, егер ол жұмыс орнында жұмыс уақытында жасалған болса, осылай деп есептеледі. Тұрақты емес жұмыс уақытында жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін жұмыс орнында болған толық уақыт жұмыс уақыты болып саналады.

Жұмыскердің дәлелді себептерсіз өз еңбек міндеттерін бірнеше рет орындамауы салдарынан жұмыс берушінің жұмыстан босатуына байланысты жұмыс орнына қалпына келтіру туралы азаматтық істер бойынша дәлелдеу процесі, барлық басқа азаматтық істердегі сияқты, «дәлелдеме» ұғымымен тығыз байланысты. Заң шығарушы ҚР АПК 63-бабында дәлелдемелерді сот олардың көмегімен тараптардың талаптарын және олардың қарсылықтарын негіздейтін мән-жайлардың жоқтығын немесе бар екенін, сондай-ақ азаматтық істі шешу үшін маңызы бар өзге де мән-жайларды анықтай алатын заңды тәсілмен алынған фактілер туралы деректер деп анықтайды [21].

Азаматтық іс жүргізу құқығы доктринасында дәлелдеме ұғымын анықтаудың түрлі тәсілдері берілген. Сонымен, Е.Б. Айдаров дәлелдемелерді азаматтық істің тараптары сотты өз пікірлерінің дұрыстығына сендіре алатын құрал ретінде анықтайды деп анықтайды [171, 19]. А.А. Карандашева бұл сөздің кең мағынасындағы дәлелдемелер деп адамның ақыл-ойын белгілі бір фактінің жалғандығына немесе ақиқаттығына сендіруге мүмкіндік беретін барлық нәрсе аталатынын атап өтті. Өз кезегінде, ол сот дәлелі деп заңды сипаттағы пікірталас фактілерінің бар немесе жоқ екендігіне сотты сендіру үшін әртүрлі заңды негіздерді түсінеді [172, 10].

А.Ю. Александров дәлелдемелер тек іс жүзіндегі мәліметтер ғана болып есептеледі деген наным дәлелдемелер ұғымының олардың іс жүргізу нысанынан - дәлелдеу құралдарынан алшақтығын қамтамасыз ететінін, олар болмаған кезде оларды азаматтық процеске қосу мүмкіндігі болмайтынын атап көрсетеді [173, 132].

Доктринада «дәлелдемелер» түсінігіне қатысты ұстанымдарды зерделей келе, Қазақстан Республикасы АПК-нің 63-бабының тұжырымы дәлелдемелердің мәнін айтарлықтай дәл көрсетеді деп айтуға болады, өйткені дәлелдеме фактілердің өзі емес, олар туралы мәліметтер болып табылады. Дәлелдеуді кез келген нақты деректер ретінде анықтау кезінде «фактілер туралы ақпарат» категориясы (шын мәнінде олар дәлел болып табылады) мен шындық фактілері ретіндегі «факті деректер» категориясы арасында белгілі бір шатасушылық туындайды (және бұл қазірдің өзінде дәлелдеу пәні болып табылады).

Сот белгілі бір мәліметтер дәлелдеме ретінде танылу үшін оның бірқатар ерекше белгілері болуы керектігін ескеруі қажет.

Дәлелдеменің бірінші сипаты - бұл фактілер туралы ақпарат.

Екінші сипаты - бұл нақты ақпарат дәлелдеу тақырыбымен тікелей байланысты болуы керек, өйткені олардың көмегімен тараптар өздерінің қарсылықтары мен талаптарының негіздемесі ретінде сілтеме жасайтын негіздердің болуын немесе болмауын анықтауға болады. Бұл белгі ҚР АПК 64-бабында көзделген дәлелдемелердің салыстырмалылығы сияқты ұғымды

көрсетеді : дәлелдемелер нысанасына қатысты ақпаратты қамтитын дәлелдемелер іске қатысты болып табылады [21].

Үшінші сипаты - нақты деректер тек заңнамада көрсетілген дәлелдеу құралдарын пайдалана отырып белгіленуі мүмкін, атап айтқанда: куәгерлер, куәгерлердің айғақтары, жазбаша растаулар, заттай дәлелдемелер, атап айтқанда бейне және дыбыс жазбалары, сарапшылардың қорытындылары ретінде жауап алынған іс тараптарының немесе үшінші тұлғалардың және олардың өкілдерінің түсіндірмелері негізінде. Бұл белгі дәлелдемелерге жол берілуге тиіс екенін, яғни заңнамаға сәйкес қандай да бір дәлелдеу құралдарымен расталуы қажет азаматтық істің мән-жайлары қандай да бір өзге дәлелдеу құралдарымен расталмауға тиіс екенін көрсетеді.

Төртінші сипаты - дәлелдемелерді азаматтық іс жүргізу заңнамасында айқындалған нақты белгіленген нысанда алу және зерттеу қажет.

Бесінші белгі - сенімділік белгісі, яғни дәлелдемелер ретінде пайдаланылатын нақты деректер мен ақпарат міндетті түрде сенімді көздерден алынуы және шындыққа сәйкес келуі тиіс [174, 63].

Қажетті дәлелдемелердің қатарына мыналар жатады: қызметкерлерді жұмысқа қабылдау және жұмыстан шығару туралы басшының бұйрықтарының көшірмелері; талапкер жұмыстан шығарылған кезде және оны жұмыстан шығарғаннан кейін қолданылатын штат кестесі; кәсіподақ органының жұмыстан босатуға келісімінің көшірмесі; қызметкердің штатты қысқарту туралы жазбаша ескертуі; талапкердің өндірістік сипаттамасы; жауапкердің талапкерді басқа жұмысқа ауыстыру мүмкіндігінің жоқтығын растайтын дәлелдер; еңбек кітапшасының көшірмесі еңбек өтілінің дәлелі ретінде; орташа жалақы туралы анықтама.

Дәлелдемелердің дәл осындай тізбесін сотқа ұсыну қажет болып табылады, өйткені ҚР ЕК 52-бабы бойынша қызметкерді жұмыстан босатудың заңмен белгіленген рәсімін толық сақтаған жағдайда ғана жұмыстан босатуды заңды деп санауға болмайды.

Жоғарыда көрсетілген дәлелдемелердің барлық белгілері біртұтас болуға тиіс, олардың ең болмағанда біреуінің болмауы дәлелдемелерді қолдану жеткіліктілік сияқты белгіге жауап бере алмайтынын білдіреді.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген негіздер бойынша жұмыскерді жұмыстан шығару кезінде кәсіпорын сотқа жұмыскердің еңбек міндеттерін бұзғанын немесе орындамағанын растайтын нақты деректерді, сондай-ақ жұмыскер жасаған теріс қылықтардың нақты орналасқан жерін және түрін көрсетуге міндетті. Ал сот жұмыстан босату туралы бұйрықты заңсыз деп тану туралы талапты қарау кезінде кәсіпорындағы ішкі еңбек тәртібінің ережелерін талап етіп, зерттеуі тиіс.

Еңбек шартын бұзу туралы бұйрық шыққаннан кейін жеке еңбек дауының туындауын болдырмау үшін жұмыс беруші еңбек шартын бұзу үшін еңбек заңнамасында көзделген шектеулерді есепке алу үшін жұмыскер ұсынған құжаттарды зерделеуге тиіс. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің еңбекке уақытша жарамсыздығы және демалыстың түріне қарамастан демалыста болуы кезеңінде бұзуға жол берілмейді.

Штаттың қысқаруына байланысты еңбек шартын бұзу туралы бұйрық шыққаннан кейін хабарламаның бір ай мерзімі өткен соң, еңбек шарты бұзылғаннан кейін үш жұмыс күнінен кешіктірмей қызметкерге бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төленеді. Егер қызметкер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының күндерін пайдаланбаған жағдайда, оған да өтемақы төленеді [175, 116].

Сот тәжірибесін талдау ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағының 16-тармақшасында көзделген еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу туралы істер бойынша дәлелдеуге жататын мән-жайлар бойынша іс жүзінде жіберілген қателердің бар екендігін көрсетеді. Осылайша, бірінші сатыдағы сот кәсіпорындағы ішкі тәртіп ережелері сияқты маңызды дәлелдемелерді, сондай-ақ жұмыскердің еңбек міндеттерін жүйелі түрде орындамауының болуын растайтын дәлелдемелерді жиі зерттемейді және бұл дауды дұрыс шешу үшін маңызды болғанымен, іс бойынша барлық дәлелдемелерді сұрамайды және тиісті баға бермейді.

Бұл жерде айта кететін жайт, еңбек құқығында, сондай-ақ әкімшілік немесе қылмыстық құқықта азаматтық құқықтан айырмашылығы, кінәсіздік презумпциясы қолданылады. Осылайша, жұмыскер кінәсі дәлелденбейінше кінәсіз деп есептеледі. Жұмыскердің кінәсін дәлелдеу жауапкершілігі жұмыс берушіге жүктеледі.

Жұмыскерді жұмыстан шығару рәсімі ҚР ЕК 65-бабына сәйкес еңбек тәртібін бұзушыдан жазбаша түсініктеме беруді көздейді. Мұндай түсініктеме беруден бас тарту тәртіптік жазаны қолдануға кедергі болып табылмайды, алайда мұндай жағдайда жұмыс беруші немесе уәкілетті тұлға бұзушының жазбаша түсініктеме беруден бас тартқанына куә болып табылатын кемінде 2 өзге қызметкердің қатысуымен акт жасалуы тиіс.

Зерттеу аясында жұмысқа қайта қабылдау туралы істер бойынша дәлелдеу мәні тұрғысынан еңбек шартын бұзу негіздері қызметкерге деген сенімнің жоғалуы болып табылады деген мәселеге тоқталсақ.

М.Д. Сейтжановтың ҚР ЕК 52-бабының 13-тармақшасында көзделген негіздер бойынша жұмыскерді жұмыстан шығаруды жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың субъективті себебі ретінде саралауы дұрыс [176].

М.С. Гордыгин еңбек заңнамасының мақсаттары үшін сенімді жұмыс берушінің еңбек қатынастары процесінде қызметкерге тұлға және еңбек қатынастарының қатысушысы ретіндегі, белгілі бір моральдық және этикалық құндылықтарды ескере отырып, жұмыс берушінің осындай әрекеттеріне сенімді болуына мүмкіндік беретін идеялар жиынтығына негізделген субъективті қатынасы ретінде анықтауды ұсынады [177, 245].

ҚР ЕК 53-бабына сәйкес, ҚР ЕК 52-бабының 13-тармағында көрсетілген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу қызметкердің кінәлі әрекеттерін немесе әрекетсіздігін растайтын негіздер көрсетілген қызметтік тексеру актісімен ғана жүзеге асырылуы мүмкін болғандықтан, сотқа осы хаттаманың үзінді көшірмелері де ұсынылуы мүмкін. Жұмыс берушінің шешімі негізделген дәлелдер істі жан-жақты және объективті қарау үшін маңызды.

Алайда, еңбек процесінде куәгер ретінде іс бойынша тараптан жауап алудың құқықтық құрылымы күлкілі емес, өйткені талап қоюшы немесе жауапкер әрқашан істі шешуге мүдделі және, әрине, олар үшін тиімді бағытта түсініктеме береді.

Тараптардан немесе олардың өкілдерінен куә ретінде жауап алу да проблемалы болып көрінеді, себебі сот құрамы жарияланғанға дейін куәлар сот отырысы залынан шығарылуы тиіс, ал егер куә тарап болса, мұндай жағдайда ол дау айту мүмкіндігінен айырылады. Бұл елеулі процессуалдық бұзушылық, ол белгілі бір жағдайларда сот төрелігіне қол жеткізуге кедергі болуы мүмкін, әрине, оған жол беруге болмайды.

Сондай-ақ, ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзуға жұмыскер Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа толғанда жұмыскер зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін еңбек шартын бұзу күніне дейін кемінде бір ай бұрын оны хабардар ете отырып және еңбек, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актісінде айқындалатын мөлшерде өтемақы төлене отырып жол беріледі. Алайда, кодексте өтемақының нақты мөлшерлемесі көрсетілмегендіктен, көптеген жұмыс берушілер бұл міндеттемені орындамайды. Осы себепті, өтемақының мөлшерлемесін ҚР ЕК 131-бабына 1-тармағына қосымша «Жұмыскер зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін жұмыс берушінің өз бастамасымен еңбек шарты бұзылған кезде бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізіледі» делінген 4-тармақшаны енгізу арқылы мәселені реттеуге болады.

Зерттеуде талданған материалдарды талдау жұмыскерді жұмысқа қайта қабылдуа туралы істерді дәлелдеуді қажет ететін фактілерді анықтауға нақты көзқарас қалыптастыру қажеттілігі туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

Тарауды ***қорытындылай келе,*** *айтарымыз, жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан шығаруының заңдылығын дәлелдеу тиіс. Алайда, бұл жарыспалы сот ісін жүргізу принципін ешбір жағдайда бұзбауы керек : тараптар дәлелдемелерді ұсынуға, оларды зерттеуге және сотқа оның нанымдылығын дәлелдеуге тең құқылы.*

Дәлелдеу нысанасын дұрыс анықтау және сотқа барлық қажетті дәлелдемелерді ұсыну соттың заңды, негізделген және әділ шешімін қабылдаудың кепілі болып табылады.

Сонымен қатар, жаңадан ашылған мән-жайлар бойынша еңбек даулары бойынша сот шешімдерін қайта қарау, жоғалған сот ісін қайта бастау, шетелдік тұлғалардың қатысуымен іс жүргізу және т.б. мәселелері терең зерттеуді талап етеді.

ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында өтемақының нақты мөлшерлемесі көзделмеген, салдарынан көптеген жұмыс берушілер өтемақыны төлеу міндеттемесін орындамайды. Өтемақы төлеу жұмыс берушінің міндетіне жататындықтан, ҚР ЕК 131-бабының 1-тармағын «Жұмыскер зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін жұмыс берушінің өз бастамасымен еңбек шарты бұзылған кезде бір айдағы орташа жалақы

мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізіледі» делінген қосымша 4-тармақшамен толықтыру қажет деп есептейміз.

3.2. Тәртіптік жазаның күшін жою туралы дауларды қарау тәртібі

Тәртіптік жаза - бұл жұмыскердің тәртіптік теріс қылықтар жасағаны үшін еңбек тәртібін бұзушыларға тәртіптік ықпал ету шараларын қолданудан көрінетін мәжбүрлеу әдісі.

Еңбек міндеттері әдетте еңбек шартында немесе жұмыс берушінің жекелеген актілерінде белгіленеді. Жұмыскердің еңбек міндеттері туралы мәселе нақты ұйымның қызметінің ерекшеліктерімен белгіленген белгілі бір ережелерді сақтай отырып, жұмыс уақытын белгілейтін еңбек шартында, ішкі еңбек тәртібінде, еңбек шартында шешіледі.

ҚР ЕК 64-бабының 1-тармағына сәйкес, еңбек тәртібін бұзғаны, тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыс беруші (немесе ұлттық басқарушы холдингтің бірінші басшысы) мынадай тәртіптік жазаларды қолдануға құқылы : сөгіс, қатаң сөгіс, еңбек шартын осы Кодекстің 8-тармағында көзделген негіздер бойынша бұзу; ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағының 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18 тармақшаларында көзделген. Бұл ретте тәртіптік жазалау шараларын олардың орналасу реті бойынша қолдану міндетті емес.

Еңбек тәртібі – бұл жұмыс беруші мен жұмыскерлердің көптеген актілермен: Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен, келісімдермен, еңбек және ұжымдық шарттармен, жұмыс берушінің актілерімен, құрылтай құжаттарымен белгіленген міндеттерді тиісінше орындауы.

Тәртіптік теріс қылық жұмыскердің кінәсінің болуымен сипатталады, бұл тәртіптік теріс қылықтың субъективті жағы. Ол кінәлі, яғни жұмыскердің еңбек міндеттерін қасақана немесе абайсызда орындамау немесе тиісінше орындамау арқылы көрінеді. Тәртіптік жаза тек жұмыс берушімен еңбек қатынастарында болған жұмыскерге ғана қолданылуы мүмкін. Мысалы, бұл тәртіптік теріс қылық жасау фактісін растайтын тікелей жұмыс басшысының баяндау хаты; нұсқаулықтар, ережелер, сондай-ақ жұмыскердің олармен танысқанын растау (егер жұмыскерді жұмысқа жібергенге дейін қызметкердің міндеттері, технологиялық процесс сипатталған нұсқаулықтармен немесе ережелермен танысқан болса); қызметкердің белгілі бір әрекеттерді (талаптарды) орындаудан бас тартуы туралы акті.

Қазіргі еңбек құқығының теориясында еңбек тәртібін қамтамасыз ету және нығайту әдістері туралы ортақ пікір жоқ. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы бойынша жұмыскерлердің кінәлі әрекеттері мен жауапкершілігін қарастыруда жан-жақты анализ жасау маңызды. Еңбек тәртібін бұзған жағдайда жұмыскерге әкімшілік жауапкершілік көзделеді [178, 68].

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға негізгі себеп : бір жұмыс күні немесе ауысым ішінде жұмыскердің дәлелді себепсіз қатарынан

үш және одан да көп сағат жұмыста болмауы; жұмыста мас күйінде келу; жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына ауыр зардаптарға, соның ішінде өндірістік жарақаттар мен жазатайым оқиғаларға әкеп соқтырған немесе әкелуі мүмкін еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі және көлік қауіпсіздігі ережелерін бұзу; соттың заңды күшіне енген үкімімен немесе қаулысымен белгіленген бөтеннің мүлкін ұрлау, оны қасақана жою немесе бүлдіру; еңбек міндеттерін орындауға байланысты белгілі болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария ету; тәртіптік жазасы бар жұмыскердің дәлелді себептерсіз еңбек міндеттерін бірнеше рет орындамауы немесе бірнеше рет тиісінше орындамауы және т.б. әрекеттер жатады.

ҚР ЕК 64-бабының 2-тармағында маңызды ереже бар: Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделмеген тәртіптік жазаларды қолдануға жол берілмейді. Тиісінше, жұмыс берушінің, мысалы, айыппұл салуға, ескертуге, күдіктенуге, жалақысы төмен жұмысқа ауыстыруға немесе демалыс уақытын кейінге қалдыруға құқығы жоқ.

ҚР ЕК 64-бабының сол 2-тармағын негізге ала отырып, тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жалақыдан ұстап қалу да заңсыз болады деген қорытындыға келеміз. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 115-бабының 1-тармағына сәйкес қызметкердің жалақысынан ұстап қалу сот шешімі бойынша (мысалы, алимент төлеу), сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда (мысалы, зейнетақы жарналарын ұстау) жүргізіледі [14].

Сонымен қатар, 115-баптың 2-тармағы негізінде жұмыскердің өзі жұмыс істейтін ұйым алдындағы борышын өтеу үшін оның жалақысынан ұстап қалуға жол беріледі [14].

Бұл ретте жұмыскерді белгілі бір ынталандыру төлемдерінен, мысалы, жеке үстемеақылардан, сыйлықақылардан айыру, жалақыдан бір соманы ұстап қалу тәртіптік жаза болып табылмайды, өйткені жаза түрлері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында тағы да анық көрсетілген.

ҚР ЕК-де қызметкерлердің жалақысынан ұстап қалудың негіздері мен ережелері ХЕҰ-ның 1949 жылғы «Еңбекақыны қорғау туралы» № 95 Конвенциясының ережелеріне сәйкес белгіленеді. Конвенцияның 8-бабында жалақыдан ұстап қалуға ұлттық заңнамада немесе сот актілерінде белгіленген шарттар мен шектерде рұқсат етілетіні көзделген [179]. Яғни, мұндай шегерімдердің шарттары мен шектері туралы жұмысшылар хабардар болуы керек.

Сот шешімін орындау тәртібі ҚР АПК 241-бабында белгіленген. Заңда белгіленген тәртіппен сот шешімі заңды күшіне енгеннен кейін орындалады.

Сот орындаушысы борышкердің жалақысынан және басқа да кірістерінен ұстап қалудың дұрыс және уақтылы жүргізілуін, сондай-ақ өндіріп алушыға ұсталған соманың уақытылы аударылуын қадағалауға міндетті. Түзеу жұмыстарын өтеп жатқан адамдардан атқарушылық құжаттар бойынша өндіріп алу үкім немесе сот бұйрығы бойынша жүргізілген ұстап қалулар есепке алынбай, табысының толық сомасынан жүргізілуге тиіс.

Тәртіптік жаза қолданудың заңдылығы туралы дауды қарау екі негізгі мән-жайды тексеруді қамтиды:

- тәртіптік құқық бұзушылықтың болуы;
- тәртіптік жаза қолдану тәртібін сақтау.

Бұл ретте, сот жұмыскердің іс-әрекеттерінде немесе әрекетсіздігінде даулы бұйрықта көрсетілген тәртіптік теріс қылық бар-жоғын тексеретінін атап өту маңызды. Бұл ереже жұмыскерге жүктелген нақты тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін ғана тәртіптік жаза қолдануға болатындығына байланысты.

Тәртіптік жазаларды қолдану тәртібі ҚР ЕК 65-бабымен реттеледі. Жоғарыда айтылғандай, жұмыскерге тәртіптік жаза қолдану құқығы жұмыс берушіге тиесілі. Тәртіптік жазаны жұмыс беруші акт, яғни жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тарту туралы бұйрық шығару арқылы қолданады. Бұйрықта нақты тәртіптік теріс қылық, қызметкердің оны жасау мән-жайы, сондай-ақ кінәлі қызметкерге қатысты қолданылатын тәртіптік жаза шарасы көрсетілуі тиіс.

Тәртіптік теріс қылық жасауға байланысты жұмыс беруші тәртіптік теріс қылық жасау мән-жайларын анықтау үшін жұмыскерден жазбаша түсініктеме талап етіп қана қоймай, қызметкердің түсініктемелерін бағалауға міндетті. Жұмыс беруші тәртіптік теріс қылық жасау жұмыскердің кінәсінің болуымен сипатталатынын ескеруі керек, бұл оның кінәлі әрекетінде көрінеді (әрекет немесе әрекетсіздік). Қызметкер тәртіптік теріс қылықты қасақана немесе абайсызда жасай алады, бұл жұмыскердің өзінің еңбек міндеттерін орындамауында немесе тиісінше орындамауында көрінуі мүмкін.

Жұмыскердің өз еңбек міндеттерін кінәлі орындамауының немесе тиісінше орындамауының заңсыздығы қызметкердің іс-әрекеті (әрекетсіздігі) еңбек заңнамасының белгіленген нормаларына, еңбек тәртібі ережелеріне, өндірістік процесті реттейтін нұсқаулықтарға, лауазымдық нұсқаулықтарға, жұмыс берушінің бұйрықтары мен өкімдеріне сәйкес келмейтіндігін білдіреді.

Қажетті материалдардың жоқтығы немесе еңбекке жарамсыздық сияқты жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша еңбек міндеттерін орындамау немесе тиісінше орындамау тәртіптік теріс қылық деп саналмайды.

Екінші жағынан, түсініктеме беру арқылы жұмыскер өзінің әрекетінің немесе әрекетсіздігінің себептерін түсіндіруге, өзінің кінәсіздігін дәлелдеуге мүмкіндік алады. Жұмыс беруші жұмыскерге Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес тәртіптік жаза қолдану алдында жазбаша түсініктеме талап етуге міндетті.

Түсініктеме беру жұмыскердің құқығы. Жұмыскер түсініктеме беруден бас тартуға құқылы. Түсініктеме еркін нысанда жазбаша түрде береді. Егер екі жұмыс күні ішінде жұмыскер жазбаша түсініктеме бермесе, онда жұмыскердің еңбек тәртібін бұзу фактісі бойынша түсініктеме беруден бас тартуы туралы акт жасалады. Жұмыскердің белгіленген мерзімде жазбаша түсініктеме беруден бас тартуы жұмыскерге еңбек тәртібін бұзғаны үшін тәртіптік жаза қолдануға кедергі болмайды.

Жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тарту жұмыс берушінің құқығы болып табылады, бұл ретте әрбір тәртіптік теріс қылық үшін жұмыскерге ҚР

ЕК 64-бабының 1-тармағында көзделгендердің ішінен бір ғана тәртіптік жаза қолданылуы мүмкін.

«Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы No 9 нормативтік қаулысы 8, 9, 11, 11, 11, 11, 13, 8, 9, 9, 11, 11, 11, 9-тармақтарында көзделген негіздер бойынша жұмыстан босатылған адамдардың талаптары бойынша еңбек дауларын қарау кезінде ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 16, 17, 18-тармақтарында соттар еңбек шартын аталған негіздер бойынша бұзу, ҚР Еңбек кодексінің 65, 66-баптарында көзделген тәртіптік жазаларды қолдану тәртібін сақтай отырып жүзеге асырылуы мүмкін тәртіптік жауапкершілік түрлерінің бірі болып табылатынын ескеруі тиіс.

Тәртіптік жазалар қолдануға құқығы бар-жоғына қарамастан, жұмыскердің қызметі немесе жұмысы бойынша бағынатын тұлғаға теріс қылық жасағаны туралы белгілі болған күн, ай сайынғы кезең басталатын теріс қылық анықталған күн болып есептеледі.

Жұмыскердің өзі жасаған теріс қылық мән-жайлары туралы жазбаша түсініктеме беруден бас тартуы, егер тәртіптік теріс қылық жасауға кінәсі дәлелдемелердің жиынтығымен расталса, оны бұрынғы жұмысына қалпына келтіруге негіз болып табылмайды.

Еңбек тәртібін бұзғаны үшін жұмыс беруші жұмыскерге тәртіптік жаза қолдануға және сол кезде, ол осы теріс қылықты жасағанға дейін өз бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу туралы өтініш бергенде, немесе тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу туралы хабарлама, өйткені бұл жағдайларда еңбек қатынастары қызметкердің бастамасы бойынша немесе тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу туралы хабарлама мерзімі өткеннен кейін ғана тоқтатылады [14].

Тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыскер тәртіптік жауаптылыққа ғана емес, сондай-ақ тәртіптік жаза болып табылмайтын өзге де құқықтық ықпал ету түрлеріне, мысалы материалдық жауаптылыққа тартуға тартылуы мүмкін.

Өздері өкілдері болып табылатын органдардың беделіне нұқсан келтіретін теріс қылықтар жасағаны үшін қызметтен шығарылған адамдардың дауларын қарау кезінде соттар, кем дегенде, қызметтік міндеттерін атқарумен байланысты емес, бірақ өздері өкілдері болып табылатын органдардың абыройы мен беделіне азаматтардың көз алдында айқын нұқсан келтіретін іс-әрекеттер жасау деген нұқсан келтіру деп түсінілуге тиіс.

Бұл зерттеуде тәртіптік жазаны жою туралы дауларға байланысты Нұр-Сұлтан қаласы Сарыарқа аудандық сотының 2021 жылғы 10 ақпандағы № 7113-21-00-2 / 8177 шешіміне байланысты **кейсті** қарастырайық [41].

Талап қоюшы И., «Астана медицина университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамына жұмыстан босату туралы бұйрықты заңсыз деп танып, бұрынғы жұмысына қалпына келтіруді, белгілі бір мерзімге, оның ішінде мәжбүрлі түрде жұмыстан босату кезеңіне жалақысын өндіруді талап етіп, талап арызбен жүгінді.

Талап қоюшы аталған ұйымға 2010 жылдың 1 ақпанында жұмысқа қабылданған, 2020 жылдың 17 ақпанында ұйымның кеңсесі арқылы талап қоюшы жұмыстан босату туралы арызын жолдаған, ал жауапкер оны еңбек заңнамасын бұза отырып қарастырмаған.

Еңбек инспекторының 2020 жылғы 11 мамырдағы жазбаша жауабына сәйкес Е.С. Исабаевты ұйым басшылығы қараған жоқ, бұл ҚР Еңбек кодексінің 56-бабының 1-тармағына қайшы келеді.

Жауапкердің 2020 жылғы 16 наурыздағы бұйрығымен жұмыскер ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 8-тармақшасына сәйкес бір жұмыс күнінде үш және одан да көп сағат дәлелді себепсіз жұмыста болмағаны үшін жұмыстан босатылған.

Тәртіптік кеңесі отырысының бұйрығында да, хаттамасында да келмеген күні көрсетілмеген. Тәртіптік кеңестің отырысы талап қоюшы мен кәсіподақ ұйымының өкілі болмаған жағдайда өткізілген.

Талап қоюшыны жұмыстан босату туралы ұйғарыммен таныстырмаған, одан түсіндірме жазба талап етілмеген.

Талап қоюшы басшылықтың келісімі бойынша 2020 жылғы қарашадан бастап жұмыстан босатылған күнге дейін қашықтан жұмыс істеді, аптасына бір немесе екі рет ЖОО-ның кеңестеріне қатысқан.

2019 жылғы 3 желтоқсандағы арызы негізінде талап қоюшы жұмыс берушінің тиісті бұйрығына сәйкес 1,0 ставкалық бас маманнан 0,75 ставкамен «Е-Университет» бөлімінің жетекші маманына ауыстырылған.

Бұл ретте еңбек шартына қосымша келісім жасалмаған. 2019 жылдың қараша айының жалақысы төленбеген.

Талап қоюшы 2020 жылдың 9 сәуірінде аталған ұйымның келісу комиссиясына арыз берген.

Келісу комиссиясының 2020 жылғы 09 қазандағы хаттамалық шешімі бойынша жұмыс беруші 2020 жылғы 16 наурыздағы талап қоюшымен еңбек шартын 2020 жылғы 16 қазанға дейінгі мерзімде бұзу туралы бұйрықтың күшін жоюы тиіс.

Шешімнің дәлелді бөлігінде сот бұйрықтың мәтінінде жұмысқа келмеу күні көрсетілмегенін, жауапкер тарапынан талап қоюшының наурыз айы ішінде жұмысқа келмегенін растайтын дәлелдемелер ұсынылмағанын көрсетеді, бұл жазбаша жауаптарда баяндалған мән-жайларға сәйкес келеді.

ҚР АПК-нің 72-бабын бұза отырып, жұмыс беруші талап қоюшының түсіндірме жазба талап етілмегендігі туралы уәждерін теріске шығару үшін дәлелдемелерді ұсынбаған, ол бұйрықпен таныс емес, өткен жылдан бері университет басшылығының рұқсатымен қашықтықтан жұмыс істеп келген.

Осыған байланысты жұмыстан босату туралы бұйрықты заңсыз деп тану туралы бірінші талап қанағаттандырылды.

ҚР ЕК 161-бабының 1-тармағына сәйкес, сот бұрынғы жұмысына қайта қабылданған жұмыскерге мәжбүрлі жұмыстан тыс қалған барлық уақыт үшін, бірақ алты айдан аспайтын уақыт үшін орташа жалақы төлеу жөнінде шешім шығарды.

2019 жылғы қыркүйектен 2020 жылғы наурызға дейінгі кезеңдегі жалақы туралы анықтамаға сәйкес жұмыскердің жалақысы 1 336 352 теңгені құрайды. Талап қоюшы бұрынғы жұмысында, атап айтқанда E - UNIVERSITY бөлімінің жетекші маманы лауазымына қайта қабылдануға тиіс және оның пайдасына мәжбүрлі жұмысқа келмегені үшін, яғни 2020 жылғы 1 ақпаннан 2020 жылғы 16 наурызға дейінгі кезең үшін жалақы өндіріліп алынуға жатады.

Сонымен қатар, талап қоюшы 2020 жылдың 01 ақпаны мен 2020 жылдың 16 наурызы аралығында және пайдаланылмаған демалыс үшін жалақы бойынша берешекті төлеу туралы талап қойды.

Сот Қазақстан Республикасы АПК-нің 243-бабының талаптарына сәйкес, оның ішінде Қазақстан Республикасы АПК-нің 223-226, 256-258-баптарына сілтеме жасай отырып, дереу орындай отырып, үш ай бойы мәжбүрлі түрде жұмыста болмаған уақытына қайта жұмысқа қабылдау және жалақысын өндіру туралы сот шешімін шығарды.

Бұл іс жұмыс беруші тарапынан жұмыскердің құқықтарын өрескел бұзудың бірегей үлгісін көрсетеді:

- жұмыскердің еңбек шартын бұзу құқығын елемеу;
- жұмыстан шығару туралы бұйрықта жұмыстан шығу күні мен мерзімі сияқты маңызды мәліметтердің болмауы;
- бұйрық туралы хабарламалардың болмауы;
- тәртіптік кеңесті өрескел бұзушылықтармен өтуі;
- басқа жұмысқа ауыстыру туралы қосымша келісімнің болмауы;
- дәлелдемелік базаның толық болмауы.

Біздің ойымызша, бұл құқықтық нигилизм немесе заңды білмеу емес, авторитарлық басқару стилі, жұмысшылардың құқығын қасақана құрметтемеу.

Жалпы алғанда, тәртіптік жазаны жою туралы дауларды қарастыра отырып, тәртіптік жаза қолдану еңбек тәртібін қамтамасыз етудің маңызды аспектісі болып табылады деген қорытындыға келуге болады. Дегенмен, еңбек тәртібін сақтау талабы тек жұмыскерге ғана емес, екі жаққа да қатысты.

3.3 Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі туралы дауларды қарау

Жұмыс берушіге зиян келтіргені үшін жұмыскердің материалдық жауапкершілігі туралы талаптар еңбек дауларының күрделі санатына жатады. Бұл зиян келтіру субъектісінің мәселелері бойынша еңбек міндеттерін атқару кезінде жұмыскердің келтірген залалын өтеуді құқықтық реттеудің жетілдірілмеуіне, кінә ұғымына, мүліктің сақталуы үшін тиісті жағдайларға, қызметкердің заңсыз әрекеттерімен залал келтіруге байланысты.

ҚР ЕК 10-тарауы еңбек шарты тараптарының, жіберуші тарап қызметкерінің материалдық жауапкершілігіне қатысты ережелерді қамтиды. 120-бап еңбек шартының тарабы ретінде материалдық жауапты адамды белгілей отырып, әмбебап сипатта болады [14].

Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі заңды жауапкершілік түрлерінің бірі болып табылады және еңбек шарты тараптарының тәртіптік, әкімшілік немесе қылмыстық жауапкершілікке тартылуына қарамастан туындайды.

Жұмыскердің материалдық жауапкершілігінің туындауының міндетті шарттары :

- жұмыскердің құқыққа қарсы мінез-құлқы (әрекеті немесе әрекетсіздігі);
- жұмыскердің кінәсі (қалауы, абайсыздығы);
- жұмыскердің жұмыс берушіге келтірген зияны;
- жұмыскердің кінәлі мінез-құлқы мен одан туындайтын зиян, сондай-ақ себепті байланыс болып табылады.

Жұмыскер жасаған еңбек құқық бұзушылық құрамының барлық төрт элементінің жиынтығы заңды жауапкершілікке әкеп соғады. Жоғарыда аталған элементтердің кем дегенде біреуінің болмауы еңбек құқық бұзушылықтың жоқтығын көрсетеді. Тиісінше, қаржылық жауапкершіліктің бұл элементтері жұмыс берушіге бірдей қолданылады.

Жұмыскердің залал келтіргені үшін толық материалдық жауапкершілігі бұрын Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 2007 жылы өзгеріспен енгізілген 167-бабында жалпы ережеден ерекшелік ретінде көзделген, өйткені онда тізбесі толық болатын жағдайлар қарастырылған. Енді бұл Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 123-бабының 8-тармағы, ол 2007 жылы өзгертілген Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 167-бабының нормасына мәтіндік жағынан толығымен дерлік сәйкес келеді [180].

ҚР Еңбек кодексінде жұмыскердің жұмыс берушіге келтірген залал мөлшерін (саны, салмағы, көлемі, құны және т.б.) анықтайтын екі ұғым қолданылады. Бірінші ұғым – «тікелей нақты залал», екіншісі – «залалдың толық мөлшеріндегі материалдық жауапкершілік» [14].

Сонымен бірге заңда тек бірінші ұғымға ғана құқықтық анықтама беріледі. Бірақ бұл ұғымдардың арасында өзіндік айырмашылықтар бар. «Залдың толық көлеміндегі материалдық жауапкершілік» ұғымы ҚР ЕК 123-бабының 8-тармағында аталған қызметкерлерге ғана қолданылады; басқа қызметкерлерге басқа тұжырымдама қолданылады. Алайда, жалпы мағынасы мен қисынды түсіндірмесіне сүйене отырып, өтеуге жататын зияннның сандық мөлшерлерін анықтайтын бұл ұғымдар бір-біріне сәйкес келеді.

ҚР ЕК жаңалығы жұмыс берушінің де жұмыскердің алдында оның денсаулығына зиян келтіргені немесе денсаулығына зиян келтіргені үшін толық материалдық жауапкершілікте болуы [14]. Бұл ретте өтеуге жататын залалдың немесе залалдың мөлшерін анықтау үшін заң шығарушы «толық көлемде» деген ұғымды пайдаланады.

Сонымен, ҚР жаңа Еңбек кодексіне сәйкес, еңбек шарты тараптарының (жұмыс беруші мен қызметкердің) материалдық жауапкершілігі тең. Жауапкершілікке тарту немесе босату кезінде ешкімнің артықшылығы болмайды.

Осы құқық бұзушылық құрамының элементтерін аша отырып, адамның сенімі мен ниеті қоғам үшін қаншалықты жағымсыз және қауіпті болса да, іс-

әрекетте көрініс таппаса да теріс құқықтық жауапкершілікке әкеп соқтырмайтынын атап өтеміз. Ал әрекетсіздік бірқатар сипаттамаларға ие.

Әрекетсіздік – жұмыскердің өзіне жүктелген міндетті орындамаған немесе тиісінше орындамағандағы ерікті енжар мінез-құлқы. Ол қоғамға пайдалы іс-әрекетті жасаудан қалыс қалудан немесе бар игілікке зиян келтірмеуге бағытталған әрекеттерді орындамаудан (мысалы, қоршаған ортаға зиян келтірмеу, мүлікті қорғау жөніндегі міндеттерді орындамау) көрінуі мүмкін.

Егер жұмыскер өзіне белгілі бір тәртіппен әрекет ету міндеті жүктелген сәттен бастап мұндай мінез-құлық тоқтатылғанға дейін ұзақ уақыт бойына жүктелген міндеттерді орындаудан жалтарса, онда мұндай құқыққа қарсы әрекетсіздік жалғасу деп аталады.

Еңбек құқығындағы кінә – бұл тәртіптік теріс қылық субъектісінің оның мінез-құлқына психикалық қатынасын және оның қасақаналық немесе абайсыздық түрінде көрінетін іс-әрекетінің салдарын талдау негізінде оның заңда көзделген әрекеттеріне теріс құқықтық баға беру.

Кінәсін анықтау жұмыскердің тәртіптік құқық бұзушылығына қатысты берілгеніне қарамастан, ол жұмыс берушіге материалдық залал келтірген жұмыскердің кінәсіне де қолданылады.

Қасақана кінәлі болған жағдайда адам құқыққа қайшы іс-әрекет жасайтынын сезінеді, өзінің іс-әрекеті нәтижесінде жұмыс берушіге залал келтірілетінін алдын ала болжайды және ол осындай салдардың болуын қалайды, бұл тікелей ниет. Егер адам мұны тікелей қаламаса, бірақ қасақана салдардың болуына жол берсе не оларға немқұрайлы қараса - бұл жанама ниет. Абайсызда кінәлі болған жағдайда, жұмыскер зиян келтіруі мүмкін екенін түсінбейді және алдын ала болжамайды.

Өрескел немқұрайлылық жағдайында жұмыскер зиянды салдарлардың пайда болу мүмкіндігін болжамайды, бірақ ол оларды алдын ала білуі керек. Жұмыскер материалдық жауапкершілікке тартылады, өйткені оның әрекеті заңды, қауіпсіздік талаптарын және жұмыс берушінің мүдделерін елемеумен байланысты.

Немқұрайлылық теріс және оң белгілерді қамтиды. Немқұрайлылықтың оң белгісін анықтаған кезде объективті және субъективті критерийді ескеру қажет. Объективті критерийге сәйкес, қызметкерге заңға, лауазымдық мәртебеге, қызметкердің кәсіби функцияларына, лауазымдық нұсқаулыққа, еңбек шартының ережелеріне және толық материалдық жауапкершілік туралы шартқа негізделген өзін-өзі ұстаудың құқықтық міндеті жүктелуі керек. Сонымен қатар, қауіпті жағдайды тануға және оның дамуына жол бермеуге объективті мүмкіндік болуы керек.

Субъективті критерий нақты адамның жеке қасиеттерін ескере отырып, қауіпті жағдайдың дамуына жол бермеу қабілетін белгілеуді қамтиды: тапсырма жұмыскер үшін оның физикалық, интеллектуалдық, әлеуметтік қасиеттері, сондай-ақ психикалық ерекшеліктері бойынша орындауға қабілетті болуы керек.

Қолданыстағы еңбек заңнамасында құқық бұзушылықтың екі негізгі түрі – тәртіптік теріс қылық (ҚР ЕК 64-бап) және материалдық залал (ҚР ЕК 120-бап)

көзделген. Дәлірек айтсақ, жұмыскер жұмыс берушіге ғана зиян келтіруі мүмкін, ал жұмыс беруші (заңды тұлға) зиян мен зиян келтіруі мүмкін. Денсаулығына зиян келтіру, жарақат алу және т.б.

Материалдық зиян өзінің мағыналық мағынасына қарай заңды немесе жеке тұлғаның тұлғаның заңсыз әрекеттерінен материалдық шығынға ұшырауын білдіреді. Материалдық залал деп заңды немесе жеке тұлғаның басқа тұлға заңсыз әрекеттер жасағанға дейін ие болған материалдық игіліктердің азаюы түсініледі.

Бұл жағдайда материалдық игіліктер заттай нысанда да, мысалы, заттар, ақша түрінде де, заттай емес нысанда да (авторлық құқық, тауарлық белгі, фирмалық атау немесе өнім атауы) немесе мүліктік немесе зияткерлік меншік объектілеріне құқықтарды жоғалту түрінде де көрсетілуі мүмкін.

«Зиян» түсінігі екі құрамдас бөлікті қамтиды: нақты шығын (мүлікті жоғалту немесе ішінара зақымдау) және жоғалған пайда (нақты жеке тұлғаның кінәсінен табыс алу мүмкіндігінің болмауы).

Еңбек құқығында азаматтық құқықтан айырмашылығы, зиян келтіру немесе зиян келтіру жөніндегі құқықтық қатынастар жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында еңбек шарты жасалғаннан, жұмыс берушінің жұмысқа қабылдау туралы бұйрығы шыққаннан кейін, сондай-ақ толық материалдық жауапкершілік туралы шарт жасалғаннан кейін ғана туындауы мүмкін.

Еңбек заңнамасына себеп-салдарлық байланыс институтын енгізу қажеттілігі Қазақстан Республикасының жаңа Еңбек кодексіне сәйкес бұрын жұмыскердің жауапкершілік шегі оның орташа айлық жалақысының мөлшерімен шектелсе, жұмыскер жұмыс берушіге келтірілген зиянды толық көлемде өтейтіндігімен де байланысты.

Осылайша, себептік-салдарлық байланыс институты - бұл жұмыс берушінің қызметкерге қоятын шамадан тыс материалдық талаптары, егер олардың мөлшеріне және жұмыскердің материалдық залал келтірудегі кінәсіне қатысты дау туындаса, сүзгіден өткізілетін (тазартылатын) кепілдік түрі.

Жұмыскердің жауапкершілігі туындауы үшін қызметкердің заңсыз әрекеті немесе әрекетсіздігі мен одан туындайтын салдар арасында байланыс болуы қажет. Сонымен, зиян басқа себептермен емес, жұмыскердің заңсыз әрекетінің нәтижесінде туындауы тиіс. Егер жұмыскер барлық қажетті әрекеттерді орындаса немесе күш-жігерін жұмсаса және зиян немесе залал әлі де болса, онда ол кез келген мөлшерде келтірілген залалды өтеу үшін жауапты бола алмайды. Мұнда зерттеудің басында сөз болған кінәсіздік презумпциясы, байқаудың маңыздылығы ерекше мәнге ие болады.

Еңбек құқығында екі принцип қатар әрекет етеді – зиян келтірген адамның кінәсіздігі мен кінәсі. Кінәсіздіктің жалпы принципі әрқашан әрекет етеді, ал жұмыс берушінің алдында қызметкердің кінәсі принципі - толық материалдық жауапкершілік туралы келісім болған жағдайда ғана. Сондықтан мұндай келісімнің бар-жоғына соттар жіті назар аударуы керек.

Егер мүлікті не ақшаны біреу ұрласа, дәлелдеме ұсыну қажет. Сотқа дейінгі тергеп-тексеруді жүзеге асыратын орган берген құжат, Сотқа дейінгі

тергеп-тексерудің бірыңғай тізілімінде тіркелген қылмыстық іс бойынша сотқа дейінгі іс жүргізуді бастау туралы қаулы дәлелдеме болады.

Қалыпты өндірістік-кәсіпкерлік тәуекелдің шегі жұмыскер қаржылық жауапкершілікке тартылған әрбір нақты жағдайда анықталуы керек және өндірістің өзіндік ерекшеліктеріне немесе заңды тұлғаның немесе жеке кәсіпкердің қызмет түріне негізделуі керек.

«Өндірістік және бизнес тәуекелі» білікті сарапшылардың қатысуын талап ететін апелляциялық органның қатысуымен өте даулы салдар тудыратын қаржылық жоспарда жатуы мүмкін. Мысалы, валюталық операцияларды, айырбастау немесе несиелік операцияларды жүргізу тәуекелі.

Бөлек, сондай-ақ зиян ұғымынан ерекшеленетін тапшылықты қарастыру қажет. Зиян мүліктің санының азаюы немесе сапасының нашарлауы, оның құнының нашарлауы немесе төмендеуі, кірістің жоғалуы немесе алынбауы, жаңа шығындарды жасау қажеттілігі және т.б. тапшылық, жетіспеушілік, өлшенбеу, жетіспеушілік, жетіспеушілік, толық емес, жоқ, жетіспеушілік. Яғни, жетіспеушілік жұмыскерлердің құқық бұзушылықтарының дербес түрі болып табылады.

Саудадағы жетіспеушілік (көтерме немесе бөлшек сауда) – бұл сауда ұйымында сатылмай жоғалып кеткен тауарлар. Тауарлардың бұл түрлеріне зақымдалған, сынған немесе ұрланған тауарлар да жатады. Азық-түлік тауарларының тобына жарамдылық мерзімі өткен, кәдеге жаратылатын немесе тегін таратылатын немесе тұтынуға жарамды айтарлықтай жеңілдіктермен сатылатын өнімдер кіруі мүмкін.

Жетіспеушілік басқа мағынаға ие болуы мүмкін. Бұл тексеру кезінде бір нәрсенің болмауы ғана емес, сонымен қатар қызметкердің немесе басқа адамдардың әрекеті (әрекетсіздігі) немесе адамға бағынбайтын кез-келген құбылыс. Жетіспеушілік сақтау кезінде өнімнің бүлінуі нәтижесінде пайда болуы мүмкін, мысалы, ауылшаруашылық өнімдерінің шіруі, әйнек бұйымдары мен сынғыш материалдан жасалған ыдыс-аяқтар.

Жетіспеушілік әр түрлі сорттардың біртекті тауарлары (төменгі сорттары жоғары сорттары бар) ұрланған тауарлардың белгілі бір санын жасыру үшін әдейі араласқан кезде қайта сұрыптау нәтижесінде де жасалуы мүмкін.

ҚР ЕК 121, 122 және 123-баптарында материалдық жауапкершілікке ие тарап және басқа да мәліметтер нақты көрсетілген. Яғни, субъективті құрам көрсетілген.

Ұжымдық шартта жұмыскерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық ұжымдық (ынтымақты) материалдық жауапкершілік туралы шарттар жасалуы мүмкін жұмыскерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесін көрсете отырып, қызметкерлердің өздері келтірген залал үшін олардың жауапкершілігі туралы міндеттемелері енгізілуі мүмкін.

Мүліктік зиянды өтеу туралы даулар бойынша істерді қарау кезінде соттар Еңбек міндеттерін атқару кезінде қызметкердің келтірген зиянын азаматтық-құқықтық қатынастардан туындаған зияннан шектеуге тиіс.

Еңбек міндеттерін орындау кезінде қызметкердің үшінші тұлғаларға келтірген зияны үшін жұмыскер еңбек қатынастарында тұрған жұмыс беруші мүліктік жауаптылықта болады. Бұл ретте зиянды өтеген жұмыс берушінің кері талап қоюға (регрессияға) құқығы бар.

Әдетте, залал жоғалған, қаза тапқан, істен шыққан, бұзылған мүліктің құнына баламалы ақшалай түрде не оның қасиеттерін немесе функцияларын жоғалтқан мөлшерге өтеледі. Бірақ залалды заттай өтеу алынып тасталмайды. Мысалы, жоғалған жабдықтың, құралдың, өлшеу құралының, арнайы киімнің орнына бірдей немесе ұқсас Құрал, құрал, арнайы киім немесе басқа түгендеу сатып алынады, бірақ түпнұсқаға жақын басқа сипаттамалары мен параметрлері бар.

ҚР ЕК 1-бабының 1-тармағының 9-тармақшасында «бәсекелестіктен бас тарту шарттары» түсінігі берілген. Бұл қызметкердің жұмыс берушіге зиян келтіруі мүмкін әрекеттерді жүзеге асыру құқығын шектейтін бәсекелестік туралы келісімнің шарттары.

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында бұл институттың пайда болуы бизнесті бірегей технологияларды немесе әдістерді жоғалтудан және негізгі (жетекші) жұмыскерлер жұмыстан кеткен кезде және соңғылары әлеуетті бәсекелестерге айналғанда олардың айрықшалығын жоғалтудан қорғау қажеттілігі болып табылады.

Көптеген елдерде бәсекелестік саласында жұмыс берушінің мүддесін қорғау жұмыскер мен жұмыс беруші арасында бәсекелестікке қарсы келісім жасау арқылы жүзеге асырылады.

Бәсекелестік туралы келісімнің бұл институты ағылшын құқығында 18 ғасырда пайда болды. Одан кейін басқа елдерге (АҚШ, Германия, Нидерланды, Франция, Испания, т.б.) тарады. Адам қызметінің ең сезімтал салалары медицина, заң ғылымы, аудит, әртүрлі қаржы институттарының қызметі болды, онда гүлденген және белгілі практикалық клиникалардың, фирмалар мен мекемелердің иелері өздерінің бұрынғы қызметкерлері мен серіктестерінің тұрақты клиенттерін азғырғанын қаламаған. Осындай адал әрекетінің салдарынан олардың бұрынғы қызметкерлері, фирмалар, компаниялар, емханалар мен мекемелер шығынға ұшырады.

Қазақстанда жұмыскерлердің адалдығы туралы еңбек заңының бұл институты қабылданып, оны Қазақстан Республикасының жаңа Еңбек кодексіне енгізді. Бірақ құқық қолданудың әртүрлі мысалдары мен логикалық тұжырымдарға негізделген егжей-тегжейлі құқықтық реттеу қажет екені анық. Еңбек заңнамасы дамуының осы кезеңінде, ең аз дегенде, еңбек шартын және бәсекелестік туралы келісімді жасасу талап етіледі, өйткені келісімнің соңғы түрі болмаған жағдайда, жұмыскерді мұндай зиян келтіргені үшін жауапкершілікке тарту мүмкін емес.

Бұл ретте еңбек қатынастарында тұрған адамдар арасындағы еңбек құқықтық қатынастары жұмыскер жұмыстан шығарылған сәттен бастап тоқтатылатынын түсіну қажет. Бәсекелестік туралы шарт оның қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін күшінде қалады деп тұжырымдау заңды.

Бәсекелестікке жатпайтын келісім. Бұл келісімде қызметкерлердің компаниядан кетуі жағдайында олардың бәсекелес ұйымда ұқсас лауазымда жұмыс істеуіне немесе олардың өз компаниясын – бұрынғы басшының тікелей басшысын құруына шектеулер белгіленеді;

Шет елдерде коммерциялық құпиялар мен құпия ақпарат тек қылмыстық заңмен ғана емес, еңбек заңнамасымен де қорғалады. Бәсекелестік туралы пакт деп аталатын шарт осы мақсаттарға қызмет етеді [181, 103]. Көріп отырғанымыздай, еңбек қатынастарында тараптардың материалдық жауапкершілігі туралы сөз болғанда, бәсекелестікке бармау мәселесі ешбір жаңалық емес.

Осылайша, бәсекелестік туралы шарт жасасу қызметкерді, ең алдымен, бұрынғы жұмыс берушімен бәсекелеспеуге міндеттейді. Бұл міндеттеме сондай-ақ жұмыстан шығарылғаннан кейін ұқсас ұйымда белгілі бір уақыт ішінде жұмыс істеуге, ұқсас кәсіпорын (кәсіпорын) құруға, бұрынғы жұмыс берушінің клиенттерімен іскерлік байланыста болуға, сондай-ақ бұрынғы жұмысына қатысты ақпаратты жариялауға тыйым салуды қамтуы мүмкін.

Бұл ретте бәсекелестікке қарсы шарт жасалатын мерзімнің маңызы зор. Шетелдік тәжірибе екі жылдан аз мерзімге жасалған бәсекелестік туралы келісімнің негізді екендігіне және одан да ұзақ мерзімге ол ерекше жағдайларда ғана жасалуы тиіс екендігіне негізделген [182].

Жұмыс процесінде жұмыс берушіден алынған өндіріс құралдарының жоғалуы, бүлінуі салдарынан жұмыс берушіге залал келтірілуі мүмкін. ҚР ЕК мазмұнының жалпы мағынасын негізге ала отырып, үйде жұмыс істейтін қызметкермен де толық материалдық жауапкершілік туралы шарт жасалуы тиіс. ҚР ЕК 137-бабы 3-тармағының мазмұнын талдаудан еңбек шартында міндетті түрде не болуы тиіс екендігіне қатысты, бұл классикалық нысандағы еңбек шарты емес, толық материалдық жауапкершілік туралы шарттың элементтерімен жасалған шарт, яғни аралас еңбек шарты.

Осыған ұқсас шарттың құқықтық мәртебесі, бірақ азаматтық құқықта ҚР АК-нің 381-бабында көзделген.

Үйде жұмыс істейтін жұмыскер жұмыс уақытына, күн тәртібіне, еңбек тәртібіне қатысты басқа жұмыскерлерден ерекшеленеді. Алайда, ол басқа барлық жұмыскерлер сияқты жұмыс берушінің алдында жауапты болады. Атап айтқанда, ол жұмыс берушінің мүлкіне ұқыпты қарауға, ал жоғалған немесе бүлінген жағдайда тікелей нақты зиян мөлшерінде жауапты болуға міндетті. Залал ҚР КК 123-бабының 3-тармағы бойынша өтелуге жатады.

Жаңа ҚР ЕК-нің 2007 жылғы кодекстен айырмашылығы - материалдық залал келтіруге байланысты жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында туындаған дау бойынша келісу комиссиясына жүгіну міндетті. Бұл ҚР ЕК 159-бабының 1 және 2-тармақтарының мағынасынан және осы норманың ҚР ЕК 23-бабының 1-тармағының 12-тармақшасымен қисынды-құқықтық байланысынан келіп шығады, онда «жұмыс берушінің жеке еңбек дауын шешу үшін келісу комиссиясына, сотқа Еңбек Кодексінде көзделген тәртіппен жүйелі түрде жүгінуге құқығы бар» [14].

Бұл ҚР Жоғарғы Сотының 2017 жылғы нормативтік қаулысының 3-тармағымен расталады : «Еңбек кодексінің 159-бабына сәйкес бұрын еңбек қатынастарында болған қызметкерлердің немесе адамдардың не жұмыс берушінің келісім комиссиясына өтініші олардың арасында туындаған жеке еңбек дауын реттеудің сотқа дейінгі тәртібінің міндетті кезеңі болып табылады.

Егер жеке еңбек дауы тарапы келісу комиссиясының шешімімен тұтастай немесе бір бөлігінде келіспесе, дау реттелмеген болып есептеледі және келісу комиссиясының шешімімен келіспеген тарап, келісу комиссиясының шешімі орындалмаған жағдайдағыдай, еңбек дауын шешу үшін сотқа жүгінуге құқылы.

Бұл сондай-ақ азаматтық іс жүргізу заңнамасына сәйкес келеді: ҚР АПК 279-бабы 1-бөлігінің 1-тармағында, егер талапкер дауды сотқа дейінгі тәртіппен реттемеген жағдайда, сотқа келіп түскен талап арыз қараусыз қалдырылады делінген [21].

Сот тәртібімен дауды жалпы азаматтық сот талап қою ісін жүргізудің жалпы қағидалары бойынша қарайды. Дауды оңайлатылған (жазбаша) тәртіппен қарау мүмкін емес, өйткені мұндай тәртіппен тізбесі ҚР АПК-нің 145-бабында көзделген істер қаралады. Келісу комиссиясының қандай шешім қабылдағанына байланысты талап қоюдың мәні мен негізі айқындалады [21].

Сотта талап қоюшы жасалған құқық бұзушылық үшін жұмыскердің кінәсін дәлелдеуі керек. Бұрын айтылғандай, жұмыскердің кінәсі қасақана немесе абайсыз болуы мүмкін немесе ол мүлдем болмауы мүмкін.

Зиян келтіргені үшін кінәнің болмауы жауапкерге (жұмыскерге) жүктеледі. Дәлелдер талап арызға кері қайтарып алуда баяндалуы керек, ал егер кінәсіздікті растайтын құжаттар болса, оларды кері қайтарып алуға қоса берілуі немесе оларды қабылдау және іске қосу туралы сот алдында өтініш беруі керек.

Егер еңбек дауы келісім комиссиясында қаралса, онда барлық дәлелдер мен дәлелдер сол жерде айтылуы керек. Келісу комиссиясында отырыстың хаттамасы (қағаз жеткізгіште немесе электрондық нысанда) жүргізіледі. Бұл хаттама сотқа дәлел ретінде ұсынылуы мүмкін.

ҚР ЕК-нің 122-бабы жұмыс берушінің жұмыскердің өміріне және/немесе денсаулығына келтірілген зиян үшін материалдық жауапкершілігін белгілейді. ҚР АК 1-бабының 3-тармағына сәйкес, еңбек қатынастарына азаматтық заңнама осы қатынастар еңбек заңнамасына сәйкес реттелмеген жағдайларда қолданылады. Жұмыскердің еңбек міндеттерін атқаруына байланысты оның өміріне және/немесе денсаулығына келтірілген зиянды өтеу тәртібі ҚР АК 936-946-баптарында көзделген.

Өтелуге жататын жоғалған табыстың мөлшері мертігуге немесе денсаулығына өзге де зақым келгенге дейін не жәбірленушінің кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесіне сәйкес келетін еңбекке қабілеттілігінен айырылу басталғанға дейін, ал ол болмаған кезде – жалпы еңбекке қабілеттілігіне дейінгі орташа айлық табысқа (табысқа) пайызбен айқындалады.

Біржолғы сипаттағы төлемдер (пайдаланылмаған демалыс үшін өтемақылар, жұмыстан босату кезінде жұмыстан шығу жәрдемақысы және басқалар) есепке алынбайды. Еңбекке қабілеттілігін ішінара жоғалтқан жәбірленуші жұмыс берушіден, егер оның еңбекке қабілеттілігі оның

өтемақысын беру сәтінде қалғанымен салыстырғанда денсаулығына келтірілген зиянға байланысты төмендеген болса, кез келген уақытта өтемақы мөлшерінің тиісті ұлғаюын талап етуге құқылы.

Өтелуге жататын жоғалған табысты (табысты) есептеу үшін ескерілетін орташа айлық табыстың (табыстың) мөлшері қызметкерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру шартын жасасу күніне республикалық бюджет туралы заңда тиісті қаржы жылына белгіленген ең төменгі жалақының он еселенген мөлшерінен аспайды.

Сақтандыру төлемінің мөлшері мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан еңбекке қабілеттілігінен айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлемді шегергенде жүзеге асырылады. Сақтандыру төлемдері болған кезде жұмыс беруші жұмыскерге сақтандыру сомасы мен зиянның нақты мөлшері арасындағы айырмашылықты өтеуге міндетті.

Денсаулықтың зақымдануынан туындаған шығыстарды өтеу бойынша төлем жұмыскер немесе осы шығыстарды шеккен адам ұсынған осы шығыстарды растайтын құжаттар негізінде жүзеге асырылады. Бұл ретте ҚР Денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлеміне кіретін шығыстар өтелуге жатпайды.

Денсаулықтың зақымдануынан туындаған шығындарға емдеу шығындары, қосымша тамақтану, дәрі-дәрмек сатып алу, протездеу, бөгде адамдарға күтім жасау, санаторий-курорттық емдеу, арнайы көлік құралдарын сатып алу, басқа мамандыққа дайындық және басқа шығындар жатады.

Тараптардың еңбек қатынастарындағы материалдық жауапкершілігінің күрделі сипаты туралы растайтын ақпаратты **кейсті** құқықтық талдасақ болады: Нұр-сұлтан қаласы Алматы аудандық сотының 2019 жылғы 3 желтоқсандағы № 2-9773/19 іс бойынша сот шешімі [41].

Талап қоюшы К. - ның талаптарында жалақы мен моральдық зиянды өтеуден басқа, өзі жұмыс істеген ЖШС-ге материалдық залалды өтеу туралы талап қойылады.

2018 жылғы 23 желтоқсаннан 2019 жылғы 17 ақпанға дейін «Қазхром «Трансұлттық компаниясы» акционерлік қоғамында жұмыс істеген талап қоюшы К. кезекті еңбек демалысында болған. Бұл кезде «Фудкомпани2030» ЖШС «Қазхром «ТНК» АҚ-ның сауда орындарында тауарлар өнімдерінің демалысын тамақтандыруды қамтамасыз ету бойынша қызметтер көрсеткен.

Осы зауыттың келісу комиссиясының 2019 жылғы 10 қыркүйектегі № 4 хаттамасымен ЖШС талап қоюшының жалақысынан 100 000 теңге сомасы негізсіз ұсталғаны анықталды.

Талап қоюшы өз талаптарын ЖШҚ-ның әрекеті оған материалдық залал келтіргендігімен негіздейді, өйткені ол қарыз ақша алуға мәжбүр болды. Сонымен қатар, талап қоюшының, оның өмір сүруіне қолайлы жағдай жасау жоспарлары бұзылған. Осылайша, оған едәуір моральдық зиян келтірілген.

Сот отырысында талап қоюшы жалақысы толық төленбегендіктен пайызбен қарыз алуға мәжбүр болғанын, сонымен қатар ауыл шаруашылығы өнімдерін өсіретін жеке кәсіп ашуға ниетті екенін түсіндіріп, талап арыздарын толық көлемде қанағаттандыруды сұрайды.

Жауапкер ЖШС-нің өкілдері сотқа келмеді, сот істі ҚР АПК-нің 133-бабының 1-бөлігіне сәйкес қарауға болады деп есептеді.

«Қазхром "ТНК» АҚ және Павлодар облысының еңбек басқармасы үшінші тұлғалардың өкілдері сотқа келмеді, дегенмен сот талқылауының орны мен уақыты туралы тиісті түрде хабарланған.

Алайда, «Қазхром "ТНК» АҚ-ның үшінші тұлғасы бұдан бұрын зауыттың кәсіподақ ұйымынан сотқа жолдаған хатымен 100 000 теңге сомасындағы талап-арызды олардың жеке заң ұйымы екенін және талапкер мен жауапкер арасындағы қақтығысқа ешқандай қатысы жоқ екенін көрсете отырып мойындады. Сондай-ақ, электрондық өту ақпаратының мәліметтеріне сәйкес, талапкер зауыттың өту жолынан өтпеді, осылайша зауыт аумағында болған жоқ, тиісінше шегерімдер заңсыз жүргізілген.

ҚР АПК 72-бабында дәлелдеу міндетін тараптарға жүктейді. АПК-нің 224-бабының 2-бөлігіне сәйкес сот өз шешімін тек сот отырысында зерттелген дәлелдемелерге негіздеген.

Сотта анықталғандай, жауапкердің 100 000 теңге азық-түлік қарызын өндіру түріндегі заңсыз әрекеттеріне байланысты бұл сома талапкердің жалақысынан ұсталған. Талап қоюшы материалдық залал келтіру туралы уәждерін дәлелдей отырып, азамат А-дан несие ретінде 200 000 теңге қаражат алу туралы 2019 жылғы 10 наурыздағы түбіртек көрсетті. Сондай-ақ бау-бақша өсіру үшін уақытша өтеусіз жер пайдалану құқығына құжаттар да ұсынылды.

Бұл дәлелдемені сот қабылдамады, өйткені жауапкердің жол берген бұзушылықтары мен арызданушы келтірген залал арасында себеп-салдарлық байланыс табылған жоқ. Сондай-ақ талап қоюшы тарапынан ешқандай дәлелдер болған жоқ, тек ауызша негізделген.

Талап қоюшының 5 000 000 теңге көлемінде моральдық зиянды өтеу туралы талаптары бойынша сот оларды келесі негіздер бойынша ішінара қанағаттандыруға жатады:

- «Соттардың моральдық зиянды өтеу туралы заңнаманы қолдануы туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2015 жылғы 27 қарашадағы No 7 нормативтік қаулысының 7-тармағына сәйкес, ҚР АК 952-бабына сәйкес моральдық залал өтеледі, тек ақшалай мөлшерде сот шешімімен өтеледі. Моральдық зиянды өтеудің ақшалай нысандағы мөлшері, егер оның мөлшерін белгілеген кезде сот азаматтың мүліктік емес жеке құқықтарының бұзылуына байланысты барлық нақты мән-жайларды ескерсе, ал сот белгілеген өтемақы мөлшері талап қоюшы қойған талаптарды негізді қанағаттандыру туралы негізді қорытынды жасауға мүмкіндік берсе, әділ және жеткілікті деп танылуға тиіс.

Талап қоюшының еңбек құқықтары бұзылғандықтан, еңбек төлемдерін заңсыз ұстап қалудан және олардың уақтылы төленбеуінен көрінгендіктен, ҚР АК 951-бабына сәйкес моральдық зиянды өтеу туралы талап ішінара қанағаттандырылуға жатады, талап қоюшының пайдасына 100 000 теңге сомасында моральдық зиянды өтеу өндірілді.

Сот талап қоюшының моральдық зиянды өтеу жөніндегі талаптары қалған бөлігінде 4 900 000 теңге сомасында қанағаттандырусыз қалдырды.

Нәтижесінде, ҚР АПК - нің 223-226-баптарын басшылыққа ала отырып, сот азамат Қ.К. ЖШС-нің жалақыны, материалдық залалды өндіріп алу, ал моральдық зиянды өтеу бөлігінде-ішінара қанағаттандыру бөлігінде талап қою талаптарынан бас тарту туралы шешім қабылдады. ЖШС-тен талап қоюшының пайдасына 100 000 теңге сомасында моральдық зиян өндірілді.

Жалпы, ҚР еңбек заңнамасында жұмыскердің материалдық жауапкершілігі айтарлықтай өсті. Тиісінше, жұмысшылардың құқықтарын қорғаудың қосымша кепілдіктері қажет. Залал мен жетіспеушілік ұғымдарын заңнамалық деңгейде нақты саралау, қалыпты өндірістік-шаруашылық тәуекел деп аталатын сипаттаманы кеңейту, бәсекелестікке жатпайтын шарттың құрылымы мен мазмұнын нақтылау маңызды. Жоғарыда айтылғандардың барлығы тараптардың еңбек қатынастарындағы материалдық жауапкершілігі туралы сот шешіміне айтарлықтай ықпалын тигізу мүмкін.

ҚОРЫТЫНДЫ

Бұл диссератциялық жұмыста Қазақстан Республикасы азаматтарының еңбек құқықтарын сотпен қорғау мәселелері осы саладағы ұлттық және шетелдік заңнаманы талдай отырып, кешенді түрде зерттелді. Жүргізілген зерттеу нәтижесінде келесідей негізгі қорытындыларға қол жеткізілді :

Еңбек құқықтарын қорғаудың мәні, азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау қағидаттары, қорғау нысандары мен тәсілдерінің тұжырымдамалық аспектілері қарастырылды.

Азаматтардың еңбек құқықтарын сот арқылы қорғау, юрисдикциялық қорғаудың нысаны ретінде, ең алдымен, адамның негізгі құқықтары мен бостандықтарын тану, азаматтардың еңбек құқықтары мен мүдделерін мемлекеттік қорғауға кепілдік беру, заңдылық пен құқықтық тәртіпті қамтамасыз ету үшін мемлекет органдарының тиімді жұмыс істеуі, азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың негізгі ауыртпалығын мемлекеттік органдарға жүктеу сияқты бірқатар іргелі принциптерге негізделуі қажет.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау мәселелері сәйкесінше заңнамалық реттеуді, яғни, әлі де ҚР ЕК-ін азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаумен байланысты нормалармен толықтыруды, ұжымдық шарттарды немесе жұмыс берушінің локальді актілерін қабылдауды қажет етеді. Осы ретте, еңбек қатынастары саласында «азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау» ұғымы жаңалық болып енді.

Ғылыми доктриниаларға сүйене келе, азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау - бұл еңбек туралы заңнаманың сақталуын қамтамасыз етуге және азаматтардың бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіруге бағытталған шаралар кешені деген қорытынды жасауға болады.

Еңбек құқықтарына қатысты заңнаманың қалыптасуы және дамуы кезеңдерінің ерекшеліктері анықталды, кеңестік кезеңнен тәуелсіздік алған жылдарға дейінгі кезең азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауға басымдық берілгендігімен ерекшеленеді. Десе де, еңбек заңнамасындағы өзгерістердің хронологиясын талдай отырып, азаматтардың еңбек қатынастарындағы рөлі жұмыс берушіге қарағанда әлі аз қорғалатындығы байқалады. Еңбек кодексінің нормаларында көзделген институттар заң шығарушы және нормашығармашылық бастамашылық органдардың назарында болуы тиіс деп санаймыз.

Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау және олардың сотқа жүгіну құқығы, еңбек құқықтарын қорғаудың тәсілдері жан-жақты зерттелді. Азаматтардың еңбек құқықтарын сот арқылы қорғаудың тиімділігін арттыру және сот органдарының өкілеттіктерін кеңейтуге қатысты бірқатар ұсыныстар берілді.

Қазақстандағы сот практикасын талдау азаматтардың атқарушы және сот билігі органдарына сенімін нығайту, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктердің азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау жүйесін айқындауға мүмкіндік берді. Атап айтқанда, Қазақстанда азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауды және оны қалпына келтіруді, әлеуметтік кепілдіктердің ең төменгі деңгейінің

кепілдіктерін қамтамасыз ете алатын еңбек даулары бойынша сот ісін жүргізуде Қазақстан Республикасының Жоғарғы Соты жанынан еңбек даулары бойынша мамандандырылған алқа, облыстық және теңестірілген соттар жанынан еңбек даулары бойынша мамандандырылған ауданаралық алқа құрумен ескеру қажет деп санаймыз. Бұл біздің елімізде мемлекеттілікті дамытудың өзіндік теориясын қалыптастыру үшін негіз болады.

Қазақстан Республикасындағы еңбек дауларын шешудің тиімді процессуалдық-құқықтық механизмін қалыптастыруға бағытталған ұсыныстар берілді.

Еңбек дауларын сотқа дейінгі шешу тәртібі, оның ішінде еңбек құқықтарын қорғаудың соттан тыс (мемлекеттік бақылау органының қызметі, келісу комиссиялары, еңбек төрелігі, медиациялық келісім) және сот арқылы қорғау тәсілдері зерделенді.

Дауларды соттан тыс, ерікті түрде шешу азаматтардың бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіру жолындағы маңызды қадам болып табылады. Керісінше, сотқа дейінгі дауларды шешу процедурасы өзіндік артықшылықтары бар тәуелсіз құқықтық құбылыс болып табылады. Оларға дауларды шешудің қысқа мерзімдері, рәсімнің үнемділігі, дауларды шешу нұсқасын таңдаудағы құқығы, шынайы мүддені талқылау мүмкіндігі, медиатордың қатысуымен бірнеше кездесулер өткізу, татуласу мүмкіндігі, қарым-қатынасты сақтау, тараптардың келісімдерін орындау және олардың келісімін орындау кепілдігі жатады.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 1-бабының 1-тармағына «ұжымдық еңбек дауы» және «жеке еңбек дауы» ұғымдарын келесідей жеке тармақшада енгізу ұсынлады :

Жеке еңбек дауы – еңбек қатынастары тараптарының бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіру, оның ішінде жеке еңбек жағдайларын белгілеу немесе өзгерту туралы талап қою бастамасы бойынша еңбек заңнамасын, ұжымдық шарт және келісім нормаларын қолдануға қатысты жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы реттелмеген келіспеушіліктер.

Ұжымдық еңбек дауы - еңбек жағдайларын белгілеу, ұжымдық шарттар мен келісімдерді жасасу, оларды өзгерту және еңбекке ақы төлеуді қоса алғанда, жұмыскерлердің сайланбалы өкілді органының пікірін ескеруден бас тарту мәселелеріне байланысты жұмыскерлер ұжымы (ұжымдары) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер бірлестігі) арасындағы реттелмеген келіспеушіліктер.

Еңбек заңнамасын бұзғаны үшін әкімшілік және қылмыстық жауапкершілікке тартудың жалпы негіздері талдй отырып, қолданыстағы заңнаманы және билік органдарының азаматтардың құқықтарын кемсітушіліктен қорғау тәжірибесін талдағаннан кейін бірқатар тұжырымдар жасауға болады.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 159-бабының 1 тармағы келесідей редакцияда ұсынылады: «жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын ұйымдардың жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара

атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын - келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды».

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 160-бабына келесідей өзгерістерді ұсынамыз: «басқа да еңбек даулары бойынша – жұмыскер, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс күннен бастап келісу комиссиясына жүгіну мерзімі - бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша жүгінген кезде не еңбек шарты тарапы келісу комиссиясының шешімін орындамаған кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап он бір ай».

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында өтемақының нақты мөлшерлемесі көзделмеген. Жұмыс берушінің өтемақы төлеу міндетін Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 131-бабының 1-тармағында 4-тармақшамен толықтыру ұсынылады : «Жұмыскер зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін жұмыс берушінің өз бастамасымен еңбек шарты бұзылған кезде бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізіледі».

Қазіргі уақытта еңбек даулары бойынша сот тәжірибесінің маңызды бағыттарының бірі - еңбек және кәсіп саласындағы кемсітушілікке жол бермеу мақсаттарына қол жеткізу қажеттілігі деп атауға болады. Кемсітушілікке тыйым салу туралы талаптың заңнамалық бекітілуіне қарамастан, азаматтардың құқықтарын кемсітушіліктен қорғаудың кешенді шарасы іс жүзінде жоқ. Дегенмен, кемсітушілік тәжірибесі жұмыс орындарында кең таралған. Кемсітушілікпен күресу үшін заңмен анықталған бірқатар мекемелердің өкілеттіктерін пайдалануға болады : соттар, еңбек инспекциялары және прокурорлар. Сонымен қатар, жоғарыда аталған тәжірибе осы бағытта жеткілікті белсенді түрде жұмыс істемейтінін көрсетеді.

Ғылыми зерттеу барысында қазақстандық еңбек заңнамасындағы азаматтардың жекелеген санаттары бойынша ұлттық ережелердің шетелдік және халықаралық еңбек стандарттарымен салыстырғанда ұқсас сипаттамалары да, айырмашылықтары да бар екендігі неғұрлым айқын анықталды. Салыстырмалы талдаудың нәтижелерін түсіну дамудың тарихи алғышарттарымен байланысты қиындықтарға қарамастан, еңбек құқықтарын қорғау саласындағы нормаларды неғұрлым нақты біріздендіруге және халықаралық кеңістікке интеграциялауға ықпал етеді.

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес азаматтардың жекелеген санаттарына қатысты еңбек қатынастары сот ісін жүргізу кезінде ерекше көзқарасты талап ететін бірқатар белгілерге ие, бұл ерекше жұмыс режимін ескере отырып, арнайы нормативтік құқықтық актілерді қолдану болып табылады.

Азаматтардың жекелеген санаттарына қатысты еңбек даулары ең көп тараған санаттардың бірі болып табылады.

ҚР ЕК 159-бабына сәйкес жұмыс беруші мен микрокәсіпкерлік субъектінің, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымның жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды.

Алайда, осы абзацта «Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен реттелетін жұмыскерлердің жекелеген санаттарына, оның ішінде әскери қызметте тұратын жұмыскерлерге, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарының, азаматтық қорғау органдарының қызметкерлеріне, мемлекеттік қызметшілерге қолданылмайды» деп жеке еңбек даулары туралы айтылады.

Біздің пікірімізше, мемлекеттік қызмет даудың мазмұны жеке еңбек дауына қарағанда әлдеқайда кең. Жұмыс берушінің өкілі ғана емес, жұмыс берушінің өзі, яғни, мемлекет де қызметтік қатынастардың тарабы болып табылады.

Осы ретте, қызметтік даудың мәні еңбек шартын және мемлекеттік қызмет ережелерін, сондай-ақ азаматтық қызметтік қатынастарды қолдану болып табылады, олардың мәні құқықтың үстемдігінде жатыр. Мемлекеттік қызметкерлер қолданыстағы заңнамаға да, олар қызмет ететін органның нормативтік актілеріне де, басқа мемлекеттік органдардың нормативтік актілеріне де сәйкес келмейтін нормативтік актілер шығару арқылы өз құқықтарының бұзылуынан сот арқылы қорғалуына басқа азаматтармен тең құқылы.

Қызметтік дау еңбек қатынастарынан емес, әкімшілік құқықтық қатынастардан туындайды. Кейбір зерттеушілердің ұстанымына қарамастан, қызметтік дауларды әкімшілік-құқықтық даудың бір түрі ретінде қарастыруға болады.

Мемлекеттік қызмет даулары мәселесі заң ғылымында әлі жеткілікті түрде ашылған жоқ, өйткені талқылауға қатысты көптеген мәселелер шешімін таппай, пікірталас тудырады. Заң әдебиеттерінде «қызметтік даулар» ұғымына тиісті мән берілмейді.

Қызметтік даудың жоғарыда аталған барлық мәнді элементтерін ескере отырып, оның спецификалық белгілерін (түрлік айырмашылықтарын) сипаттай отырып, мынадай анықтаманы ұсынуға болады, яғни *«қызметтік даулар - жұмыс берушінің өкілі мен мемлекеттік қызметкер, мемлекеттік қызметке орналасуға үміткерлердің, бұрын мемлекеттік қызмет өткерген азаматтардың арасындағы бұзылған лауазымдық құқықтарын қалпына келтіруге байланысты туындайтын келіспеушіліктер».*

Тұтастай алғанда, азаматтардың жекелеген санаттарына қатысты ұлттық сот тәжірибесін оң сипаттауға болады, алайда шетелдік сот тәжірибесінде бар және тараптардың шығындары мен соттарға түсетін ауыртпалықты айтарлықтай азайтуға қабілеттілігін дәлелдеген бірқатар факторларды ескеру қажет.

Еңбек дауларының ең кең таралған және даулы санаты ретінде жұмысқа қайта қабылдауға қатысты сот практикасы келісу комиссиясының ұстанымын күшейту және сот органдарына жүктелетін ауыртпалықты азайту мақсатында оның жұмысын неғұрлым егжей-тегжейлі реттеу қажет етеді.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздерінің тізбесі кеңейе түсті, бұл мән-жай соттарға азаматтардың еңбек құқықтарының бұзылуын болдырмау, әсіресе қызметкердің қайталап жасалған тәртіптік теріс қылықтарын қарау кезінде бұдан да үлкен міндеттер жүктейді.

Жаңадан ашылған мән-жайлар бойынша еңбек даулары бойынша сот шешімдерін қайта қарау, жоғалған сот ісін қайта бастау, шетелдік тұлғалардың қатысуымен іс жүргізу және т.б. мәселелері терең зерттеуді талап етеді.

Сот практикасынан тәртіптік жазаны алып тастау туралы еңбек даулары, бір жағынан, еңбек тәртібін қамтамасыз ету құралы ретінде тәртіптік жазаның маңыздылығын куәландырады. Екінші жағынан, жұмыс беруші неғұрлым қорғалған адам ретінде еңбек қатынастарының осы саласында қызметкердің құқықтарын бұзуға бейім. Бұл жағдайда кәсіподақ бірлестіктері тарапынан қолдау ерекше өзекті болып табылады.

Тараптардың материалдық жауапкершілігі туралы еңбек дауларына келетін болсақ, құқықтың басқа салаларындағы құқық бұзушылықтармен салыстырғанда бұл еңбек құқық бұзушылық құрамының өзіндік ерекшеліктері бар екені анықталды. Осыған сәйкес сот төрелігін жүзеге асыру кезінде іс-әрекет, әрекетсіздік, зиян немесе зиян түріндегі салдар, бір тараптың әрекеті мен одан туындайтын салдар арасындағы себепті байланыс, сондай-ақ құқық бұзушының кінәсінің нысаны сияқты бірқатар объективті және субъективті белгілерге жіті назар аудару қажет.

ҚР еңбек заңнамасы да кейбір ұғымдарды пысықтауды қажет етеді, бұл еңбек қатынастарындағы тараптардың материалдық жауапкершілігіне қатысты залал мен жетіспеушілік ұғымдарын саралау туралы. Қалыпты өндірістік-шаруашылық тәуекелге, бәсекелестік туралы шартқа қатысты нормаларды пысықтау туралы мәселе өткір тұр.

Жоғарыда аталғандардың барлығы мынадай нақты ұсынымдарды ұсынуға мүмкіндік береді:

- Судьялардың ауқымды және күрделі табиғатына байланысты еңбек дауларын шешу саласындағы мамандануымен қатар, соттардың мамандануын қамтитын сот ісін жүргізу моделіне біртіндеп көшу үшін жағдайлар жасау (Германияның федералдық еңбек сотының үлгісі бойынша еңбек сотын енгізу);

- Азаматтардың еңбек құқықтарын кепілді қорғау мақсатында сот тарапынан сот шешімдерін субсумациялау және жария негіздеу, фактілер мен құқықтардың ұқсастығына негізделген сот ісін жүргізу әдістемесін неғұрлым дәл қолдану мониторингі;

- Жұмыскердің құқықтарын нақты қорғауды қамтамасыз етуге, екі тарап үшін әртүрлі шығындарды төмендетуге, оның ішінде соттарға түсетін жүктемені төмендетуге қабілетті бітімгерлік іс жүргізу элементтерін (АҚШ мысалы) мұқият түгендеумен қатар кәсіподақтардың (Еуропа елдерінің мысалы бойынша) ұстанымын күшейту;

- Еңбек саласындағы адамның іргелі құқықтарының бұзылуына қатысты еңбек дауларына, әсіресе еңбек дауларының кейбір санаттарына (жұмыста қалпына келтіру, тәртіптік жазаларды қолдану, тараптардың материалдық жауапкершілігін айқындау) ерекше назар аудару. Польшаның мысалы азаматтық-құқықтық келісім-шарттар бойынша, ұжымдық шарттар шеңберінде жұмыс істейтін тұлғалардың мүдделерін ғана емес, сонымен қатар субсидиарлық реттеу субъектісіне кіретін басқа санаттағы қызметкерлердің де мүдделерін қорғау тұрғысынан назар аударарлық.

Шет мемлекеттердің еңбек заңнамасына, халықаралық стандарттарға, еңбек дауларын шешу саласындағы ұлттық сот тәжірибесіне жасалған бұл кешенді ғылыми талдау еңбек даулары бойынша сот төрелігін жүзеге асыру қағидаттарын және жалпы Қазақстанның еңбек заңнамасын одан әрі дамыту және жетілдіру перспективаларын анықтауға мүмкіндік береді деп сенеміз.

Қойылған мақсаттардың шешілуінің толықтығын бағалау. Нақты диссертациялық жұмыста қойылған міндеттер азаматтардың еңбек құқықтарын сотпен қорғауға қатысты отандық және шетелдік ғалымдардың еңбектерін, Қазақстан Республикасы мен шет мемлекеттердің құқықтық актілерін, сондай-ақ халықаралық шарттар мен келісімдерді талдау арқылы толық шешілді. Зерттеу жұмысында азаматтардың еңбек құқықтарын сотпен қорғау мәселелері кешенді зерттелді. Азаматтардың еңбек құқықтарын сотпен қорғау саласындағы халықаралық және ұлттық заңнамаға құқықтық талдау жүргізілді. Зерттеу қорытындылары бойынша Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнаманы жетілдіру бойынша теориялық және практикалық ұсыныстар мен ұсынымдар әзірленді.

Нәтижелерді нақты пайдалану бойынша ұсынымдар мен бастапқы деректерді әзірлеу. Зерттеу барысында алынған нәтижелер, ережелер мен қорытындылар мемлекеттің заң шығару қызметінде, сондай-ақ мемлекеттік органдардың қызметінде қолдануға ұсынылады. Диссертациядағы нәтижелер Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы бойынша жоғары оқу орындарында тиісті оқу курстарын дайындау кезінде, сондай-ақ «Құқықтану» мамандығы бойынша оқу құралдарын әзірлеуде пайдаланылуы мүмкін.

Іске асырудың техникалық-экономикалық тиімділігін бағалау. Азаматтардың еңбек құқықтарын сот арқылы қорғаудың тиімділігін арттыру және сот органдарының өкілеттіктерін кеңейтуге қатысты жаңа басымдықтарды айқындауға мүмкіндік береді.

Орындалған жұмыстың ғылыми деңгейін нақты саладағы үздік жұмыстармен салыстыру. Теориялық және қолданбалы нәтижелер берген бұл зерттеу қазіргі ғылыми деңгейге сәйкес келеді. Диссертация авторы азаматтардың еңбек құқықтарын сотпен қорғау теориясына белгілі бір үлес қосты:

• азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау нысандары мен тәсілдерінің тұжырымдамалық аспектілері зерттелді;

• еңбек құқықтарына қатысты заңнаманың қалыптасуы және даму тарихына шолу жасалып, еңбек қатынастары саласына қатысты Қазақстан Республикасының құқықтық актілерін реформалау тарихы кезеңдері ашып қарастырылды;

• «азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау» ұғымына анықтама берілді;

• «Жеке еңбек даулары», «Ұжымдық еңбек даулары», «Қызметтік даулар» ұғымына авторлық анықтама ұсынылды;

• азаматтардың еңбек құқықтарын сот арқылы қорғаудың тиімділігін арттыру және сот органдарының өкілеттіктерін кеңейтуге қатысты ұсыныстар берілді;

• еңбек дауларын сотқа дейінгі шешу тәртібі, оның ішінде еңбек құқықтарын қорғаудың соттан тыс және сот арқылы қорғау тәсілдері зерделенді;

• сотқа дейін еңбек дауларын реттеу тәртібі негізінде келісу комиссиясының шешімін бұйрық өндірісімен атқару мүмкіндігін қарастыру бойынша ұсыныстар берілді;

• азаматтардың жекелеген санаттарына қатысты еңбек дауларын қараудың ерекшеліктері сараланды;

• еңбек дауларын сотпен қараудағы (Германияның Федералдық еңбек сотының үлгісі бойынша) шет мемлекеттердің тәжірибесі талданып, еңбек заңнамаларына салыстырмалы талдау жүргізілді.

Әзірленген теориялық және практикалық ұсыныстар отандық еңбек құқығы саласында бұрын зерттеп, қарастырылмаған.

Жұмыстың нәтижелері Ауыл шаруашылығы министрлігінің, жергілікті атқарушы және өкілді органдардың, сот органдарының практикалық қызметінде жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу кезінде пайдаланылуы мүмкін.

Теориялық аспектілер заң шығару қызметінде еңбек дауларын реттеудің, сотпен қорғнудың құқықтық проблемаларын одан әрі теориялық зерттеулерде; жоғары оқу орындары мен колледждерде оқу процесінде, қолданыстағы еңбек заңнамасын жетілдіруде өзінің оң нәтижесін береді;

Қорытындылай келе, еңбек дауларының жекелеген аспектілері А.Ж. Исаева және В.Н. Уваров сияқты ғалымдардың еңбектерінде зерттелгенін атап өткен жөн.

Ғылыми зерттеу жүргізіліп отырған диссертациялық еңбектің өзге жұмыстардан ерекшелігі және бірқатар іргелі айырмашылықтары бар.

Диссертациялық зерттеу қолданыстағы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі, Қазақстан Республикасының әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексіне, еңбек дауларын қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерге барлық өзгерістер мен толықтыруларды, сондай-ақ ТМД және өзге де алыс-жақын елдердің заңнамасын қоса алғанда жәнене оны қолдану практикасы негізінде орындалды. Зерттеуде азаматтардың еңбек құқықтарын

сотпен қорғау, еңбек дауларын реттеуге байланысты еңбек құқығы саласында қолданыстағы заңнаманы жетілдіру жолдары, практикалық ұсынымдар берілді.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. «Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы» Декларация Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясының резолюциясымен 1948 жылғы 10 желтоқсанда № 217 А (III) қабылданған. «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. https://adilet.zan.kz/kaz/docs/O4800000001.

2. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2024 жылғы 02 қыркүйектегі «Әділетті Қазақстан: заң мен тәртіп, экономикалық өсім, қоғамдық оптимизм» атты Қазақстан халқына Жолдауы. https://www.akorda.kz/kz/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevtyn-adiletti-kazakstan-zan-men-tartip-ekonomikalyk-osim-kogamdyk-optimizm-atty-kazakstan-halkyna-zholdauy-285659.

3. Хамзина Ж.А., Хамзин А.Ш. «Сот арқылы әлеуметтік-еңбек дауларын қарау туралы». Абай атындағы ҚазҰПУ-нің Хабаршысы, «Юриспруденция» сериясы, №2(64), 2021 ж. 31-35 б.б.

4. Еңбек дауларын шешу кезінде соттардың еңбек заңнамасын қолдануының кейбір мәселелері туралы сот практикасын қорыту. 17 маусым 2024 жыл. https://sud.kz/sites/default/files/pagefiles/obobshchenie_sudebnoy_praktiki_o_nekotoryh_voprosah_primeneniya_sudami_trudovogo_zakonodatelstva_pri_razreshenii_trudovyh_sporov.pdf.

5. А.Ж. Исаева. «Еңбек дауларын сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктері». «6D030100-Құқықтану» Философия докторы (PhD) дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация. Талдықорған, 2021. 6-бет.

6. А.Ж. Исаева., Б.А. Сериев. Еңбек даулары: теория және тәжірибе мәселелері. Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің Хабаршысы. Құқық сериясы. 2 (123)/2018. 182 б.

7. 2023 жыл 1 қыркүйек. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары» атты Қазақстан халқына Жолдауы. https://www.akorda.kz/kz/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevtyn-adiletti-kazakstannyn-ekonomikalyk-bagdary-atty-kazakstan-halkyna-zholdauy-18333.

8. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекий. — М.: ООО «ТК Вельби», 2002. — С. 241-242.

9. Нурашева Б.Ш. Защита трудовых прав работников в Республике Казахстан: юридическая сущность и приоритетная роль профессиональных союзов: Дис. ... д-ра филос. наук. — Астана, 2014. — 149 с.

10. Нурашева Б.Ш. Защита трудовых прав работников в Республике Казахстан. http://www.rusnauka.com/23_NTP_2010/Pravo/70348.doc.htm.

11. Костян И.А. Защита субъективных прав и законных интересов: трудовой аспект: Моногр. — М.: Проспект, — С. 130.

12. «Неке (ерлі-зайыптылық) және отбасы туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 26 желтоқсандағы № 518-IV Кодексі

(2025.29.07. берілген өзгерістер мен толықтырулармен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31102277.

13. Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 4 шілдедегі № 231-V Қылмыстық-процестік кодексі (2025.16.09. берілген өзгерістер мен толықтырулармен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31575888.

14. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек Кодексі (2025.16.09. берілген өзгерістер мен толықтырулармен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34838929.

15. Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — Екатеринбург, 2005. — С. -16.

16. Шубина Т.Б. Теоретические проблемы защиты права: Дис. ... канд. юрид. наук. — Самара, — С. 17.

17. Нургалиева Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. Общая и особенная части. — Алматы: Жеті жарғы, 2009.

18. Қазақстан Республикасының Конституциясы. Конституция 1995 жылы 30 тамызда республикалық референдумда қабылданды. «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000_.

19. Қазақстан Республикасының Азаматтық Кодексі (Жалпы бөлім) (2025.20.11. берілген өзгерістер мен толықтырулармен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=51006061.

20. «Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік Кодексі» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 29 қазандағы № 375-V Кодексі (2025.20.11. берілген өзгерістер мен толықтырулармен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39147530.

21. «Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік Кодексі» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 31 қазандағы № 377-V Кодексі (2025.20.11. берілген өзгерістер мен толықтырулармен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32683909.

22. Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 3 шілдедегі № 226-V Қылмыстық кодексі (2025.16.09. берілген өзгерістер мен толықтырулармен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31575294.

23. В.М. Абдрашитов. Актуальные проблемы и вопросы понимания и толкования принципа презумпции невиновности в современном праве. Вести Волгоград. гос. ун-та, Сер. 5, Юриспруденция. №2 (17). 2012. С.49.

24. Международно-правовые документы. Всеобщая декларация прав человека. – М.: Наука, 1994. – 745 с.

25. Международно-правовые документы. Международный пакт о гражданских и политических правах. – М.: Наука, 1994. – 45 с.

26. Я.М. Плошкина. Презумпция невиновности и прекращение уголовного дела по нереабилитирующим основаниям по законодательству РФ с учетом опыта ФРГ. Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, № 6, 2020, с. 81–87.

27. L'innocence judiciaire. Paris: PUF, 2012. P. 329 - 330.

28. «Медиация туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 28 қаңтардағы № 401-IV Заңы (2025.22.01. берілген өзгерістер мен толықтырулармен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30928762.

29. Е.И. Носырева. Альтернативное разрешение споров в США. М.: Издательский дом Городец, 2005., - С.70.

30. А.И. Рашидова, З.М. Дарчинян. Эффективность процедуры медиации в трудовых отношениях. Актуальные проблемы российского права № 8 (69), 2016.

31. «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусым дағы № 211-V Заңы (2024.20.08. берілген өзгерістер мен толықтырулармен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31571943.

32. Цвых В.Ф. Профсоюзы в глобальном мире: состояние и тенденции развития. Отчет о XXV съезде Евразийской ассоциации профсоюзных организаций университетов (ЕАПОУ), 2012.

33. Судья Верховного Суда У.А. Сулейменова: Конструктивная обратная связь – стремление к совершенству. Zakon.kz, 2020 г. https://www.zakon.kz/5037356-sudya-vs-u-suleymenova-konstruktivnaya.html.

34. «Төрелік туралы» Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 8 сәуірдегі № 488-V Заңы (2024.01.07. берілген өзгерістер мен толықтырулармен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32529094.

35. С.Н. Лебедев. Международное сотрудничество в области коммерческого арбитража. М.: Издательство Торгово-промышленной палаты СССР, 1979.

36. Руководство МСКА по толкованию Нью-Йоркской Конвенции 1958 г.: пособие для судей. – М., Берлин: Инфотропик Медиа; 2012, С. 54.

37. «Еңбек төрелігі туралы үлгілік ережені бекіту туралы» Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1018 бұйрығы. (2020.28.08. берілген өзгерістер мен толықтырулармен).
https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35100581#activate_doc=2.

38. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации, 18 июня 1998 года // https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml.

39. «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» (Күшін жойған) Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 нормативтік қаулысы. «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P170000009S.

40. «Құқықтық актілер туралы» Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 480-V Заңы (2025.25.01. берілген өзгерістер мен толықтырулармен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38785268.

41. Жоғарғы Сот кабинеті. https://office.sud.kz/

42. Архипов В.В. Труд и право в истории России // Закон и право. 2003. № 4. С. 65.

43. Яблокова И.И. Трудовое законодательство: вчера и сегодня // Законность. 2002. № 5. С. 12.

44. Губжокова Л.А. Значение кодекса законов о труде 1918 г. В становлении трудового права в России. Общество и право 2006 №3 (13). С. 26-27.

45. Сборник законодательных актов о труде. М., 1964. С. 124.

46. СУ РСФСР, 1922, № 70, ст. 903.

47. Иванов А.Б. Из истории подготовки Кодекса законов о труде РСФСР 1922 года // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 2. С. 19-23.

48. Варшавский К.М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде 1922 года. Пг.: Academia, 1923. 107 с.

49. Лепёшин Д.А. Вестник РУДН. Серия: Юридические науки. 2022. Т. 26. № 4. С. 845-860.

50. Давидян Г.М. Секреты долголетия КЗоТ 1922 года // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 20-23.

51. Кодекс Законов о труде Каз ССР, 21.07.1972 год//ИС «Әділет» [Электронный ресурс] // - режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/K720003000_.

52. 9 октября 1989 года в СССР признано право работников на забастовку // ФинКалендарь. URL: https://finkalendar.ru/articles/v-sssr-priznano-pravo-rabotnikov-na-zabastovku.

53. «Қазақстан Республикасында еңбек қатынастарын реформалау тұжырымдамасы туралы» (Күшін жойған) Қазақстан Республикасы Үкіметінің 1998 жылғы 24 қыркүйектегі N 944 Қаулысы. Күші жойылды - ҚР Үкіметінің 2004 жылғы 30 желтоқсандағы N 1438 Қаулысымен. «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P980000944_.

54. Казахская ССР. Законы. Кодекс законов о труде Казахской ССР [Текст].: [закон: принят от 21 июля 1972 года: утратил силу]. URL: http://adilet.zan.kz/rus/docs/K720003000.

55. Охрана труда в Республике Казахстан // Национальный обзор. МОТ, 2004. 18 с. ISBN 978 - 92 - 2 - 421297 - 0.

56. Республика Казахстан. Постановление. Концепция социальной защиты населения Республики Казахстан. [Текст].: [постановление Правительства Республики Казахстан от 27 июня 2001 года N 886: утратила силу]. URL: http://adilet.zan.kz/rus/docs/P010000886.

57. Республика Казахстан. Указ. Концепция правовой политики Республики Казахстан. [Текст].: [Указ Президента Республики Казахстан: одобрена от 20 сентября 2002 года N 949: утратила силу]. URL: http://adilet.zan.kz/rus/docs/U020000949.

58. С какого года в Республике Казахстан работодатель обязан был заключать трудовой договор с работником в письменной форме? https://dogovor24.kz/questions/s-kakogo-goda-v-respublike-kazahstan-rabotodatel-obyazan-byl-zaklyuchat-trudovoi-dogovor-s-rabotnikom-v-pismennoi-forme-16624.html.

59. 100 нақты қадам. Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 20 мамырдағы бағдарламасы. «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000100/links.

60. Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы N 251 Еңбек Кодексі. Күші жойылды - Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Кодексімен. «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K070000251_.

61. Нургалиева Е.Н. Проблемы правового регулирования работников субъектов малого предпринимательства // Вестник Института законодательства Республики Казахстан. - 2014. - №1(33), - С. 30-34.

62. «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңы (2025.12.07. берілген өзгерістер мен толықтырулармен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30916650.

63. Толеуханова Д.Б. Метод правового регулирования общественно-трудовых отношении. Автореф. Дисс. ... канд. юрид. наук. 12.00.05. – Алматы, 2006. – 33 с.

64. Рыскалиев Д.У., Оразғали Ә.Д., Абай М. О некоторых вопросах применения актов работодателя и рассмотрения индивидуальных трудовых споров условия применения норм законодательства в сфере турдовых отношений. Вестник. Серия юридическая. №2 (90). 2019 г. С. 34.

65. «Сақтау мерзімдерін көрсете отырып, мемлекеттік және мемлекеттік емес ұйымдар қызметінде жасалатын үлгілік құжаттар тізбесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Мәдениет және спорт министрінің м.а. 2017 жылғы 29 қыркүйектегі № 263 бұйрығы. «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1700015997.

66. Невзгодина Е.Л. Юридическая сущность представительства как универсальной формы посредничества // Вестник Омского университета. Право. 2012.№ 2 (31). С. 121–129.

67. Зайцева Л.В. Представительство работников в индивидуальных трудовых отношениях // Российский юридический журнал. 2016.№ 1. С. 150–158.

68. Еңбек кодексі жалдамалы жұмыскерлерге қатысты қатайды. https://azh.kz/kz/news/view/19677?ysclid=mdvf9j7515255594691.

69. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2020 жылғы 1 қыркүйектегі «Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі» атты Қазақстан халқына Жолдауы [Электрондық ресурс]. — Қолжетімділік тәртібі: https://www.akorda.kz/kz/addresses/addresses_of_president/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevtyn-kazakstan-halkynazholdauy-2020-zhylgy-1-kyrkuiek.

70. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят Резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 г., вступил в силу 3 января 1976 г. Ратифицирован Законом Республики Казахстан 21 ноября 2005 г. № 87-III, вступил в силу для РК 24

апреля 2006 г. (Письмо МИД РК от 27.06.06 г. № 12–1-2/1445) года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=1010755.

71. Гусов К.Н. Трудовое право России: учеб. / К.Н.Гусов, В.Н. Толкунова. — М.: ТК «Велби»; изд-во «Проспект», 2006. — 383 с.

72. Өмірбаева З. Алматы қаласы кәсіподақтар орталығы аумақтық кәсіподақтар бірлестігінің төрайымы: «Ұжымдық шарт келіспеушіліктің жолын кеседі» [Электрондық ресурс]. — Қолжетімділік тәртібі: https://zanmedia.kz/27719/zəuresh-ömirbaeva-almaty-qalasy-kəsipodaqtar-ortalyғy-aumaqtyқ-kəsipodaqtar-birlestiginiң-törajymy-ұzhymdyқ-sh/.

73. Ye. Buribayev, Zh. Khamzina. Resolving individual labor disputes in Kazakhstan in the era of human rights. Заң сериясы. №3 (99). 2021 https://bulletin-law.kaznu.kz. P. - 31.

74. Трудовые споры. 2019. //URL: https://sud.gov.kz/rus/tag/trudovye-spory.

75. Специализированные трудовые суды в системе органов государственной власти Российской Федерации. Зарубежный опыт // АВ 2003 г. Выпуск 26. URL: http://iam.duma.gov.ru/node/8/4405/14260.

76. Куанова И.З. Методика судебного разбирательства и составления судебного решения по трудовым спорам: практ. пос. / И.З. Куанова. – Астана: Prosper Print, 2014. — 84 с.

77. «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының 2013 жылғы 21 маусымдағы № 105-V Заңы (2023.01.01. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) (күші жойылды). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31408581.

78. Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі (ерекше бөлім). Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 1 шілдедегі N 409 Кодексі. «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K990000409_.

79. Д.Ж. Белхожаева, А. Жомартқызы. ЖОО-дағы оқытушының еңбек құқықтарын реттеудің кейбір мәселелері. Абай атындағы ҚазҰПУ-нің Хабаршысы, «Юриспруденция» сериясы, №2(64), 2021 ж. 18 бет.

80. Г.Г. Галиакбарова. К вопросу о подведомственности индивидуальных трудовых споров в Республике Казахстан. № 4 (36) 2014 ж. Қазақстан Республикасы Заңнама институтының жаршысы. С. 134-135. // https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosuo-podvedomstvennosti-individualnyh-rudovyh-sporov-v-respublike-kazahstan/viewer.

81. Д.Ж. Белхожаева, Д.С. Байсымакова. Жұмыскерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғаудың өзекті мәселелері. Қарағанды университетінің Хабаршысы. «Құқық» сериясы. № 3(103)/2021 ж. 177-бет.

82. С.К. Тасыбаева., Р.Н. Тасыбаев. «Сотпен қорғау – азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың нысаны ретінде». Материалы международной научно-практической онлайн конференции на тему: «Наследие Д.А.Кунаева в развитии Республики Казахстан как демократического, правового, социального государства», посвященная 110- летию со дня рождения Динмухамеда Ахмедовича Кунаева, 11 февраля 2022 г. – С. 256-262.

83. Уваров В.Н., Уварова-Патенко Н.В. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник.3-е изд. – Алматы, 2019. – 717 с.

84. «Нотариат туралы» 1997 ж. 14 шілдедегі № 155-1 Қазақстан Республикасының Заңы (2024.17.07. берілген өзгерістер мен толықтыруларымен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=51008028.

85. MacDermott, T., & Riley, J. (2011). Alternative dispute resolution and individual workplace rights: The evolving role of Fair Work Australia. Journal of Industrial Relations, 53(5), 718-732.

86. «Ішкі су көлігі туралы» 2004 жылғы 6 шілдедегі № 574-II Қазақстан Республикасының Заңы (2024.17.07. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=51049254.

87. «Сауда мақсатында теңізде жүзу туралы» 2002 ж. 17 қаңтардағы № 284-II Қазақстан Республикасының Заңы (2024.17.07. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35555097&pos=5;-106#pos=5;-106.

88. Қазақстан Республикасының Жер кодексі 2003 жылғы 20 маусымдағы № 442-II (2025.29.07. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=51040583&pos=6;-106#pos=6;-106;

89. «Тұтынушылардың құқықтарын қорғау туралы» Қазақстан Республикасының 2010 жылғы 4 мамырдағы № 274-IV Заңы (2024.08.06. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30711870.

90. «Мемлекеттік сатып алу туралы» Қазақстан Республикасының 2024 жылғы 1 шілдедегі № 106-VIII Заңы (2025.31.05. берілген өзгерістер мен толықтыруларымен) https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33291580.

91. Судья В.Е. Исмаилов: «Как решаются индивидуальные трудовые споры в Казахстане», «Bnews.kz», 31.03.2017 г. // URL: https://sud.gov.kz/rus/massmedia/sudya-verhovnogo-suda-eismailov-kak-reshayutsya-individualnye-trudovye-spory-v-kazahstane.

92. «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбек мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 4 мамырдағы № 321-VI Заңы. «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. // Электрондық ресурс: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2000000321.

93 Информационная система Параграф. Практические аспекты рассмотрения трудовых споров. https://www.youtube. com/watch?v=Ryick9MY3Vc&t=2802s.

94. Согласительная комиссия – досудебный и внесудебный способы урегулирования трудового спора // https://inbusiness.kz/ ru/author_news/soglasitelnaya-komissiya-2%80%93-dosudebnyj-i-vnesudebnyj-sposoby-uregulirovaniya-trudovogo-spora.

95. Й. Энгельманн. Адвокатская канцелярия. // URL: https://advokat-engelmann.de/index.php?do=cat&category=arbeitsgericht.

96. Рекомендация МОТ № 130 О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения, 1967.

97. А.Г. Авдей, С. В. Агиевец, О. С. Курылева, Е. В. Мотина, Т. М. Петоченко, А. В. Ясинская-Казаченко. Трудовые споры и их урегулирование. Учебно-методическое пособие. Минск. Издательский центр БГУ. 2015 г. С. 64.

98. С.К. Тасыбаева., Р.Н. Тасыбаев. «Қазақстан Республикасында азаматтардың еңбек құқықтарын қорғауды Конституциялық-құқықтық негіздері». Материалы международной научно-практической онлайн - конференции на тему: «Государственная независимость Республики Разахстан: истоки, современное состояние, вызовы», посвящѐнной 30-летию государственной независимости Республики Казахстан 11 ноября 2021 г. - С. 369- 377.

99. Юсупова Г. «О применении новшеств трудового законодательства». //Зангер, № 8(18), 2016.

100. Трудовое право России: учеб. пособие / сост.: Гусов К. Н., В. Н. Толкунова. Москва, 2004. С.436.

101. Ж.У. Смагулов. Организационно-правовые вопросы урегулирования трудовых споров в Республике Казахстан. Академия правоохранительных органов при Генеральной Прокуратуре Республики Казахстан. г. Косшы, 2023 г. С.14.

102. Трудовое право России: учеб. пособие / сост.: Колобова С. В., Сергеенко Ю. С. Москва, 2018. С.182.

103. Вайскопф А. «Забастовка шахтеров Караганды: справедливое негодование или провокация?» https://forbes.kz/massmedia/zabastovka_.

104. Абдурасулов А. Казахстан: шахтеров Темиртау вынудили прервать забастовку.https://www.bbc.com/russian/news-42373519.

105. С.К. Тасыбаева, А.А. Амангелді. Жеке еңбек дауларын қарастырудың тәртібі. Вестник Института Законодательства и правовой информации РК №1 (76)-2024. 132 бет.

106. Нургалиева Е.Н. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне түсініктеме. – Қарағанды, «Болашақ-Баспа» РББ, 2012. – 878 с.

107. Строгович Ю.Н. Трудовой кодекс Российской Федерации. Профессиональные комментарии и разъяснения к сложным ситуациям. / Ю.Н. Строгович, М.М. Покровская, Л.В. Щур-Труханович, Е.А. Саркисянц, Д.Л. Щур, С.А. Добрынина, под общ.ред. Л.В. Щур-Труханович – М.: Издательство «Дело и сервис», 2009. - 768 с.

108. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2025). https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6f0d4603ed7aeff41892126d126c81b9d9751be0/.

109. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (утвержден Законом Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 13.02.2025 г.). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39247440.

110. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 23 января 2025 года № 23 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 10.07.2025 г.). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39188508.

111. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-З (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2025 г.). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30414859.

112. Е.А. Ковалёва. Форсы и способы защиты трудовых прав работников. Ежеквартальный научно-практический журнал. № 4 (44) 2022. Научные публикации. С.31.

113. Абайдельдинов Т. М. Понятие «трудовой конфликт» и его особенности / Т. М. Абайдельдинов, Б.А. Кенжеханова // Вестн. Ин-та законодательства и правовой информации Республики Казахстан. — 2020. — № 1(59). — С. 149.

114. Quijoux, M. Labor Conflict as a Global Phenomenon: Issues and Implications / M. Quijoux, E. Rundell. – Critique internationale, 2014. — No. 64. — P. 9.

115. Галиакбарова Г.Г. Понятие трудовых споров и причины их возникновения в Республике Казахстан: сб. науч. тр. / Г.Г. Галиакбарова // World. — 2014. — Т. 31. — № 1. — С. 26.

116. Есембаев А.Т. Понятие трудовых споров и порядок их рассмотрения в Республике Казахстан / А.Т. Есембаев // Юридический факт. — 2018. — № 23. — С. 8.

117. Нургалиева Е. Пути совершенствования законодательства о коллективных трудовых спорах и забастовках. Апрель, № 4, 2012 // https://journal.zakon.kz/4491238-putisovershenstvovanija. html.

118. В.Н. Уваров, Н.В. Уварова-Патенко. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. Алматы 2019 г. С. 512-518.

119. S.K. Tasybayeva. Current issues of resolving individual labor disputes. Заң сериясы. №2 (102). 2022 https://bulletin-law.kaznu.kz. 81бет.

120. Протокол заседания «круглого стола» Актюбинского областного суда по применению Закона РК «О медиации». – г.Актобе. – 29 июля 2011 года. – Источник: База данных GenDocs. – Режим доступа: http://do.gendocs.ru/docs/index-105653.html?page=2.

121. Ибраева А.С. Институт медиации в Казахстане: проблемы и перспективы. – Вестник КазНУ. Серия юридическая. – 2012. – №4. – С.12.

122. Идрисова С.Б. Вопросы совершенствования законодательства о медиации. – Вестник Института законодательства Республики Казахстан. – 2012 г. – №3 (27) – С.88.

123. Ж.Т. Қарашева. Медиация жолымен дау мәселелерін реттеу. KazNU Bulletin. Law series. No4 (76). 2015. 147 бет.

124. М.Ж. Калшабаева, С.А. Сартаев, К.Р. Усеинова, Г.А. Қуаналиева, Л.Б. Нусипова. Медиацияның құқықтық табиғаты және оның қағидаларының ерекшеліктері. Заң сериясы. №2 (106). 2023 https://bulletin-law.kaznu.kz. 81-бет.

125. Д.З. Копбаев, А.М.Майтанов. Медиация еңбек дауларын реттеу нысаны ретінде. Абай атындағы ҚазҰПУ-нің Хабаршысы, «Юриспруденция» сериясы, №2(64), 2021 ж. 25-бет.

126. Конституционное право РК. Учебник Г.С. Сапаргалиев// А., 2006 С. 52.

127. Н.М. Митина. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права // Дис....канд. юрид. наук. М, 2006. 212 с.

128. В.В. Кулинкова. Ужесточение ответственности работодателя за нарушение трудового законодательства. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31540160&ysclid=me6upevvvy129119255&pos=6;-194#pos=6;-194.

129. «Атқарушылық іс жүргізу және сот орындаушыларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының 2010 жылғы 2 сәуірдегі № 261-IV Заңы (2025.12.07. берілген өзгерістер мен толықтырулармен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30618845.

130. «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы» Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 5 шілдедегі № 235-V Кодексі (2025.01.07. берілген өзгерістер мен толықтырулармен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31577100.

131. Принудительное взыскание заработной платы : как это работает в Казахстане. 2024 год. https://dknews.kz/ru/v-strane/312283-prinuditelnoe-vzyskanie-zarabotnoy-platy-kak-eto.

132. Е.Т. Баймолдинова. Возвращаясь к научной публикации PhD М.Х. Хасенова «О результатах анализа законодательства Республики Казахстан о государственных гарантиях равных возможностей мужчин и женщин». Вестник Института Законодательства и правовой информации РК № 2 (73)-2023 г. С.263.

133. Алпысов Н.С. Актуальные вопросы защиты трудовых прав граждан. Мир Закона № 3-4 (227-228), 2021 г. С. 7.

134. «Прокуратура туралы» Қазақстан Республикасының 2022 жылғы 5 қарашадағы № 155-VII Конституциялық Заңы (2023.12.09. берілген өзгерістер мен толықтыруларымен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37653687.

135. «Қазақстан Республикасында тексерулерге және профилактикалық бақылауды барып жүргізуге мораторий енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2019 жылғы 26 желтоқсандағы № 229 Жарлығы. «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1900000229/history.

136. Что известно о пожаре на шахте в Караганде. 28 октября 2023 г. https://tass.ru/proisshestviya/19142161.

137. Авария на шахте «Казахстанская» : названы виновные в трагедии. 18 сентября 2023 г. https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/avariya-shahte-kazahstanskaya-nazvanyi-vinovnyie-tragedii-510733/.

138. Гибель 46 горняков на шахте Костенко: для подсудимых запросили максимальные сроки. https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/gibel-46-gornyakov-shahte-kostenko-podsudimyih-zaprosili-577921/.

139. «Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы» 2005 жылғы 7 ақпандағы № 30-III Қазақстан Республикасының Заңы (2024.21.07. берілген өзгерістер мен толықтырулармен).
https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30003653#activate_doc=2.

140. «Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тіркеу және есепке алуды жүргізу қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2024 жылғы 31 қаңтардағы № 21 бұйрығы. «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2400033955.

141. Охрана труда в организации: правовое регулирование, практические рекомендации // Библиотечка «Российской газеты». 2005. № 22. С. 90.

142. В.В. Иглин. Проблемы учета и расследования несчастных случаев на производстве. https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-ucheta-i-rassledovaniya-neschastnyh-sluchaev-na-proizvodstve/viewer.

143. А.Ж. Мурзабекова. Механизм разрешения трудовых споров с участием государственных служащих. Диссертация на соискание академической степени магистра юридических наук. Нур-Султан, 2021 г. С.26.

144. Коновалов А.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. – М.: Изд-во РАГС, 2015.

145. Нуртдинова А., Чиканова Л. Трудовое законодательство: состояние и перспективы развития // Хозяйство и право. 2009. N 8. С. 40.

146. «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V Заңы (2025.29.07. берілген өзгерістер мен толықтырулармен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34808219.

147. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Разрешение служебных споров (теоретические и практические проблемы). // Гражданин и право. № 6, июнь 2006 г.

148. Кудрявцев В.Н. Юридическая конфликтология. // Вестник РАН. 1997. - Т. 67. N2 с. 126.

149. «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңы (2025.12.07. берілген өзгерістер мен толықтырулармен).
https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30916650#activate_doc=2.

150. Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии: руководство к рекомендации № 198. Международное Бюро Труда. Женева. 2014.

151. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31999L0070.

152. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081.

153. Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31996L0071.

154. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31991L0533.

155. DIRECTIVE 2008/104/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 19 November 2008 on temporary agency work. 2008. URL: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF.

156. «Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі» Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII Кодексі (2025.29.07. берілген өзгерістер мен толықтырулармен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31869955.

157. Кто работает, тот есть: как изменит жизнь казахстанцев Социальный кодекс. Zakon.kz. 2023. // URL: https://www.zakon.kz/6387403-kto-rabotaet-tot-est-kak-izmenit-zhizn-kazakhstantsev-sotsialnyy-kodeks.html.

158. Council Directive 96/71/EC of 16 December 1996. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31996L0071.

159. Council Directive 1999/70/EC of 28 June, 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work Concluded by ETUC, UNICE and CEEP. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31999L0070.

160. Батусова Е.С. Современные подходы к правовому регулированию срочных трудовых договоров в странах Европейского Союза: проблемы и пути решения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2.

161. Трудовой кодекс Польши: история, современность, содержание. (Kodeks pracy, 1974), 2022. URL: https://poland-consult.com/praca/kodeks-pracy.html#:~:text=редакции%20Kodeks%20Pracy-,Что%20такое%20Трудовой%20кодекс%20Польши%3F,регулируют%20взаимоотношения%20работников%20и%20работодателей.

162. Council Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054.

163. Rudolf Traub-Merz, Tim Pringle. Trade unions in transition: from command to market economies. Friedrich-Ebert-Stiftung, Global Policy and Development, Berlin, 2018.

164. К. Осакве. Сравнительное правоведение в схемах: Общая и особенная части. Москва, Издательство Дело, 2002.

165. Л. Брославский. Трудовые споры в США: судебная практика. 2021.

166. Что можно почерпнуть из опыта Северной Америки и ЕС? URL: https://www.libertas-institut.com/de/Mittel-Osteuropa/Trudsud_Mediation_RU_2004.pdf.

167. Руководство по совершенствованию системы урегулирования трудовых споров. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Международная Организация Труда, Первое издание, 2013.

168. S. Tassybayeva., K. Adilova., Zh. Omirali., B. Ilyassova., K. Aitkhozhin. «Labor disputes in international practice: Examples from Poland, Germany, and the USA» P. 231-259. DOI: 10.52028/rbadr.v7.i13.ART12.KUN.

169. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі. Баптар бойынша практикалық түсіндірме. https://e.kadrovik.mcfr.kz/720688.

170. М.Х. Хасенов. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя в государствах Евразийского экономического союза в контексте международных трудовых стандартов. Journal of Foreign Legislation and Comparative Law, 2022, vol. 18, no. 3.- С. 90.

171. Айдаров Е. Б. Понятие судебных доказательств в гражданском судопроизводстве // Сборник научных трудов SWorld. – 2014. – Т. 31. – № 1. – С. 19-26.

172. Карандашева А. А. Теоретические аспекты теории доказательств в гражданском процессуальном праве Республики Казахстан // Проблемы научной мысли. – 2017. – Т. 1. – № 3. – С. 10-19.

173. Александров А. Ю. Доказательства в механизме установления судебной юридической истины в гражданском процессе // Modern Science. – 2021. – № 12-3. – С. 132-138.

174. А.А. Сейдимбек. Предмет доказывания по делам о восстановлении на работе. Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің Хабаршысы. Құқық сериясы. ISSN: 2616-6844, eISSN:2663-1318. № 3(140)/2022 г. С. 60-63.

175 Н.В. Гилева, М.И. Кирющенков. Правовые проблемы при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников. Вестник Омского университета. Серия «Право». 2017. № 2 (51). С. 112–117.

176. Сейтжанов М.Д. Виды доказательств по трудовым спорам в суде [Электрон. ресурс]. – 2022. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?

doc_id=31204073&pos=6;-108#pos=6;-108.

177. Гордыгин М. С., Агашев Д.В. Доказательства и доказывание по трудовым спорам // E-Scio. – 2019.– № 11(38). – С. 245-252.

178. Қ. Тұрлыханқызы. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзу. 8D04201-«Құқықтану» философия докторы дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация. Қазақстан Республикасы. Павлодар қ. 2025 ж. 167 бет.

179. Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» от 1 июля 1949 года, Женева. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c095_ru.htm.

180. Адвокат Алматинской городской коллегии адвокатов Геннадий Нам. Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю по новому трудовому законодательству Казахстана, 2018.

181. И.Я. Киселев. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 103.

182. А.В. Завгородний. Соглашение с работниками о неконкуренции (зарубежный опыт). Санкт-Петербургский государственный Университет, 2016.