



ОҚУ ҚҰРАЛЫ

Апахаев Н.Ж., Тлеуов Т.М.

**ҚАЗАҚСТАН
РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ**



АЛМАТЫ
ЖЕТІ ЖАРҒЫ

ОҚУ ҚҰРАЛЫ

Апахаев Н.Ж., Тлеуов Т.М.

ҚАЗАҚСТАН
РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ



АЛМАТЫ
«ЖЕТІ ЖАРҒЫ»
2018

Сікір жазған:

Хамзина Ж.А. – заң ғылымдарының докторы, профессор

Апахаев Н.Ж., Тлеуов Т.М.

А 71 **Қазақстан Республикасының еңбек құқығы: Оқу құралы.** – Алматы: Жеті Жарғы, 2018. – 224 бет.

ISBN 978-601-288-129-5

Оқу құралында Қазақстан Республикасының еңбек құқығы туралы жүйеленген түсініктер ұсынылған. Еңбек қатынастарына тән ерекшеліктері бар ғылыми әдебиеттегі теориялық ұғымдар мен анықтамаларға сипаттама берілген.

Оқу құралында Қазақстан Республикасының еңбек құқығына қарасты еңбек құқығы пәнін меңгеруге тиісті сұрақтары жақсы қамтылып, еңбек құқығы мәселелерін қамтитын отандық заңнамалар, олардың ішінде халықаралық конвенциялар және мемлекетаралық шарттар көрсетілген.

Оқу құралы «Құқықтаңу» мамандығының барлық оқу түрінің білімгерлеріне, сонымен қатар басқару мамандықтары білімгерлеріне де арналады.

ӘОЖ 349.2
КБЖ 67.405

© Апахаев Н.Ж., Тлеуов Т.М., 2018
© «Жеті Жарғы» ЖШС., 2018

ISBN 978-601-288-129-5

МАЗМҰНЫ

Алғы сөз	7
----------------	---

***I тарау* ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ, ОНЫҢ ТАҚЫРЫБЫ, ӘДІСІ, ҚЫЗМЕТТЕРІ, ЖҮЙЕСІ**

§1. Еңбек, оның қоғамдық ұйымдастырылуы, еңбек құқығы	9
§2. Еңбек құқығының тақырыбы және қызметтері	9
§3. Еңбек құқығының әдістері.....	15
§4. Еңбек құқығының жүйесі	16
§5. Еңбек құқығын қолдану саласы	20
§6. Еңбек құқығының негізгі қағидалары	21

***II тарау* ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНЫҢ БАСТАУ КӨЗДЕРІ ЖӘНЕ СУБЪЕКТІЛЕРІ**

§1. Еңбек құқығының бастау көздері және олардың ерекшеліктері	24
§2. Еңбек құқығының бастау көздерінің жіктелуі	26
§3. Еңбек қатынастарын реттеудің бірлігі және саралануы	27
§4. Саралау факторлары. Еңбек туралы жалпы және арнайы заңнама	29
§5. Қазақстан Республикасының Конституциясы еңбек құқығының бастау көздерінің жүйесінде.....	31
§6. Еңбек құқығының субъектілері, олардың түрлері және құқықтық мәртебесі	33

***III тарау* ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНДАҒЫ ҚҰҚЫҚТЫҚ ҚАТЫНАСТАР**

§1. Еңбек құқығы саласындағы құқықтық қатынастар және олардың түрлері.....	43
§2. Еңбек саласындағы құқықтық қатынастар	44
§3. Жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету және жұмысқа орналастыру бойынша құқықтық қатынастар	45

***IV тарау* ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК. ҰЖЫМДЫҚ КЕЛІСІМШАРТ**

§1. Әлеуметтік әріптестік және оның маңызы.....	49
§2. Әлеуметтік әріптестік жүйесі.....	50

§3. Жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің өкілдері	56
§4. Әлеуметтік әріптестіктің негізгі қағидалары.....	57
§5. Ұжымдық келіссөздер.....	57
§6. Ұжымдық келісімшарт.....	58

***Ү т а р а у.* АЗАМАТТАРДЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУДЫ ЖӘНЕ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУДЫ ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ**

§1. Халықты жұмыспен қамту туралы заңнаманың жалпы сипаттамасы.....	61
§2. Жұмыспен қамтылу және жұмыспен қамтылған азаматтар туралы ұғымдар	63
§3. Жұмыссыз азамат	65
§4. Жұмыссыз азаматтың құқықтық мәртебесі	67
§5. Лайықты жұмыс туралы ұғым.....	69
§6. Жұмыссыздық бойынша жәрдемақы төлеу тәртібі және мерзімдері.....	70
§7. Жұмыссыз азаматтарды кәсіптік дайындау, қайта дайындау және олардың біліктілігін жоғарылату.....	72

***Ү т а р а у.* ЕҢБЕК КЕЛІСІМШАРТЫ, ОНЫ ЖАСАСУ ТӘРТІБІ**

§1. Еңбек келісімшарты – азаматтардың өздерінің еңбекке қабілеттерін еркін пайдалану формаларының бірі	72
§2. Еңбек келісімшартының азаматтардың өздерінің еңбекке қабілеттерін іске асыру кезіндегі маңызы.....	74
§3. Еңбек келісімшартының азаматтық-құқықтық келісімшарттардан айырмашылықтары.....	76
§4. Еңбек келісімшартының тараптары.....	82
§5. Еңбек келісімшартының мазмұны	85
§6. Еңбек келісімшартын жасасу тәртібі	88
§7. Еңбек келісімшартын жасасу кезінде кемсітушілікке жол бермеу	91
§8. Мәжбүрлі еңбекке тыйым салу	93
§9. Еңбек келісімшартының түрлері	94
§10. Сынақ мерзімі	95
§11. Басқа жұмысқа ауыстыру.....	98
§12. Басқа жұмысқа ауыстырудың түрлері	100
§13. Жұмыскерлердің жұмыс орнын ауыстыру.....	103
§14. Еңбек келісімшартының тараптар белгілеген шарттарын өзгерту	104
§15. Жұмыстан шеттету.....	106

***Ү т а р а у.* ЕҢБЕК КЕЛІСІМШАРТЫН ТОҚТАТУ ЖӘНЕ БҰЗУ**

§1. Еңбек келісімшартын тоқтату негіздерінің жалпы сипаттамасы.....	108
§2. Еңбек келісімшартын жұмыскердің бастамасы бойынша бұзу	111
§3. Еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу.....	116
§4. Еңбек келісімшартын тараптардың еркінен тәуелсіз жағдайлар бойынша тоқтату	131

§5. Еңбек келісімшартын оны жасасудың белгіленген міндетгі ережелері бұзылуының салдарынан тоқтату	133
§6. Еңбек келісімшартының тоқтатылуын ресімдеудің жалпы тәртібі	134
§7. Жұмыстан заңсыз шығарудың құқықтық салдарлары	135
§8. Еңбек кітапшасы және оның арналған мақсаты	137
§9. Жұмыскердің жеке деректері	139
§10. Жұмыскердің жеке деректерін өңдеудің негіздері және тәртібі	141
§11. Жұмыскердің жеке деректерін өңдеу кезінде заңнаманың бұзылғаны үшін жауапкершілік	142

***VIII тарау* ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ**

§1. Жұмыс уақыты және оның түрлері	143
§2. Жұмыс уақытының тәртіптемесі	145
§3. Үстеме жұмыс	146
§4. Демалыс уақыты және оның түрлері	147
§5. Кезекті еңбек демалысын беру тәртібі	150
§6. Шетелдерде жұмыс уақытын және демалыс уақытын құқықтық реттеудің ерекшеліктері	151

***XIX тарау* ЖАЛАҚЫ, ЖҰМЫСКЕРЛЕРГЕ КЕПІЛДІКТЕР ЖӘНЕ ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ**

§1. Жалақы және оны құқықтық реттеу	153
§2. Жалақы белгілеу	155
§3. Еңбек нормалары	159
§4. Кепілдіктер және өтемақы төлемдері	161

***X тарау* ЕҢБЕКТИ ҚОРҒАУ**

§1. Еңбекті қорғау және оның маңызы	163
§2. Жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері	166
§3. Еңбекті қорғауды ұйымдастыру	169
§4. Еңбек қауіпсіздігі және гигиенасы бойынша стандарттардың жалпы сипаттамасы	170
§5. Өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп тексеру және оларды есепке алу	171
§6. Әйелдердің, жастардың және еңбек қабілеті төмен тұлғалардың еңбегін ерекше қорғау ережелері	172

***XI тарау* ЕҢБЕК ТӘРТІБІ**

§1. Еңбек тәртібі және оны қамтамасыз етудің құқықтық әдістері	174
§2. Ішкі еңбек тәртібі	175
§3. Еңбектегі табыстар үшін көтермелеу	177
§4. Тәртіптік жауапкершілік	177

XII тарау. ЕҢБЕК КЕЛІСІМШАРТЫ ТАРАПТАРЫНЫҢ МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

- §1. Еңбек құқығындағы материалдық жауапкершілік және оның түрлері 179
§2. Тараптардың материалдық жауапкершілігі..... 180

XIII тарау. ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ КЕЙБІР САНАТТАРЫНЫҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУДІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

- §1. Жұмыскерлердің кейбір санаттарының еңбегі 189

XIV тарау. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ САҚТАЛУЫН БАҚЫЛАУ. ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ

- §1. Еңбек даулары және олардың түрлері 193
§2. Еңбек дауларын қарайтын органдар 195
§3. Жеке еңбек дауларының ведомстволығы және соттылығы 196
§4. Жеке еңбек дауларын қарау тәртібі 198
§5. Ұжымдық еңбек даулары 201
§6. Ереуілдерді құқықтық реттеу 205

XV тарау. ЕҢБЕКТІ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ-ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ

- §1. Еңбекті халықаралық-құқықтық реттеу 208
§2. Халықаралық еңбек құқығының бастау көздері 209
§3. Адамның еңбек саласындағы негізгі құқықтары 212
§4. Жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру 216
§5. Еңбек жағдайлары 217
§6. Еңбекті қорғау 219
§7. Әлеуметтік әріптестік. Еңбек дауларын шешу 219

Пайдаланылған нормативтік құқықтық актілер..... 220

Пайдаланылған әдебиеттер..... 221

АЛҒЫ СӨЗ

Ұсынылып отырған оқу құралы «Қазақстан Республикасының еңбек құқығы» курсының бағдарламасына толық сәйкес келеді. Оқу құралы заңгер мамандығының студенттеріне, магистранттарына және оқытушыларына еңбек құқығының теориясын, қолданыстағы еңбек заңнамасын, оның іс жүзінде қолданылуын жүйелі түрде меңгерулеріне көмектесуге арналған. Еңбек құқығының отандық жүйесі заңгерлік ғылым мен білімнің халықаралық стандарттарына сәйкес салыстырмалы-құқықтық және халықаралық-құқықтық қырларынан талданған. Авторлар осы оқу құралында Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің негізі ережелерін және олардың қолданылуын талдауға тырысты.

2016 жылдың 6-сәуірінде қабылданған Еңбек кодексі еңбек қатынастарын дамытуда оң рөл атқарады, еңбек саласында жаңа заңнамалық актілер қабылдау үшін негіз болады. Еңбек саласындағы құқықтық нормаларды бір кодекске біріктіру Қазақстанда еңбек қатынастарын реттеу тетіктерін реформалаудың жаңа кезеңін бастады. Бірақ, онда бірқатар қарама-қайшы және бір мағыналы емес тұжырымдалған нормалар да, еңбек қатынастарын реттеуге қатысты кемшіліктер те бар. Дегенмен, еңбек заңнамасын жетілдіру жалғаса беретін болады. Еңбек кодексінде еңбек құқығының нормалары бар заңдар мен өзге де нормативтік құқықтық актілер қабылдау, ескірген құқықтық актілердің күшін жою мүмкіндігі ескерілген.

Қоғамның әлеуметтік-экономикалық саласындағы реформалар, еңбек заңнамасының өзгеруі еліміздің жоғары оқу орындарында оқытылатын еңбек құқығы курсына жаңарту қажеттігін тудырды. Авторлар осы оқу құралында еңбек құқығының қазіргі әлеуметтік-экономикалық жағдайлардағы рөлі мен маңызын түсіндіреді.

Авторлар заңгер мамандығы студенттерінің, жас мамандардың, барлық мүдделі азаматтардың жаңа еңбек заңнамасының мазмұны мен ерекшеліктері туралы түсінік қалыптастыруға тырысты, оны терең талдап, заңгерлік тұрғыдан бағалады.

«Қазақстан Республикасының еңбек құқығы» курсының оқу құралы студенттер мен магистранттарға еңбек құқығының, қолданыстағы еңбек

заңнамасының теориясы бойынша білім береді, оның бір бөлімі еңбектің халықаралық нормаларына арналған.

Авторлар курстың әрбір тақырыбын оқып үйрену кезінде Қазақстан Республикасы Конституциясының, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің тиісті бөлімдерін, өзге де нормативтік құқықтық актілерді, осы курс бойынша басқа да оқу және ғылыми-практикалық құралдарды, мамандандырылған сайттардың материалдарын пайдалануды ұсынады. Еңбек кодексіне қажеттілікке байланысты өзгертулер мен толықтырулар енгізіліп отыратынын, ал олардың еңбек саласындағы нормативтік құқықтық актілердің өзгерулеріне алып келетінін есте сақтау қажет.

І т а р а у. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ, ОНЫҢ ТАҚЫРЫБЫ, ӘДІСІ, ҚЫЗМЕТТЕРІ, ЖҮЙЕСІ

§1. Еңбек, оның қоғамдық ұйымдастырылуы, еңбек құқығы

Қоғам өмірінің материалдық негізі тек еңбектің нәтижесінде қалыптастырылады. Еңбек – адамның белгілі бір материалдық немесе рухани игіліктер алу үшін өзінің күші мен қабілеттерін жұмсайтын, мақсатты қызметі. Еңбек жеке де (тұрмыстағы еңбек), бірлесіп (еңбек қатынастары орын алатын қоғамдық еңбек) те жүргізіледі. Еңбек құқығының нормалары жеке еңбекті емес, тек қоғамдық еңбекті реттейді.

Еңбектің қоғамдық ұйымдастырылуы – адамдардың белгілі бір материалдық немесе рухани өнім алу, жұмыстарды орындау немесе қызметтер көрсету үшін бірігуі. Оның техникалық және әлеуметтік жақтары бар. Еңбектің қоғамдық ұйымдастырылуының техникалық (технологиялық, өндірістік) жағын Қазақстан заңнамасы үшін жаңа құқықтық институт – техникалық реттеу саласы реттейді. Еңбектің қоғамдық ұйымдастырылуының әлеуметтік жағын еңбек құқығының нормативтік актілері реттейді. Еңбек құқығы еңбектің қоғамдық ұйымдастырылуының тек жалдамалы еңбекке, тәуелді еңбекке, ұжымдық еңбекке жататын формаларына ғана қолданылады.

Еңбек құқығы – құқықтың жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің арасындағы еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өндірістік қатынастарды реттейтін, еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен міндеттерін, оларды бұзғандары үшін жауапкершіліктерін белгілейтін аса маңызды саласы.

Еңбек құқығының дербес салалары көптеген елдерде негізінен тек Екінші дүниежүзілік соғыстан кейін пайда бола бастады. Қазіргі кезде дамыған елдердің көпшілігінде еңбек құқығы дербес сала. Жалпы еңбек құқығы саласы жалдамалы еңбекті ұйымдастыру және қолдану барысында қалыптасатын қоғамдық қатынастарды және еңбек базарының жұмыс істеуін реттейді.

§2. Еңбек құқығының тақырыбы және қызметтері

Материалдық және рухани игіліктерді өндіру кезінде пайда болатын қоғамдық қатынастар шынайы сипатта. Олар кез келген бірлескен еңбекке тән. Бірлескен еңбек – ұжымда жұмыс істеудің белгілі бір ережелерін

сақтау қажеттігін түсінген адамдардың ұйымдасқан жүріс-тұрыс жүйесі. Бірлескен еңбекке қатысушылардың экономикалық жағдайына байланысты олардың өндіріс құралдарына қатынасының негізгі үш түрі бар:

- ◆ дербес еңбек (меншік иелерінің еңбегі);
- ◆ жалдамалы еңбек (меншік иелері емес тұлғалардың еңбегі);
- ◆ аралас форма (меншік иелері мен меншік иелері емес тұлғалардың ұжымдық еңбегі).

Жалдамалы еңбектің болуы экономикалық қатынастардың құрамдас бөлігі ретінде еңбек базарының (жұмыс күші базарының) болуын қажет етеді. Еңбек құқығы қолданылатын еңбек қатынастары туралы айтқан кезде әңгіме тек жалдамалы еңбекке негізделген еңбек қатынастары туралы екенін есте сақтау керек. Дербес еңбекке негізделген еңбек қатынастарына еңбек құқығының нормалары қолданылмайды. Көптеген мамандардың еңбек қатынастарын жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы қатынастар деп санайтынын атап өту керек.

Еңбек құқығының тақырыбы еңбектің өзі емес, ұжымдық еңбекке қатысу арқылы өзара байланысты адамдардың қатынастары болғандықтан, ол еңбектің технологиялық жағын емес, еңбекті ұйымдастыру және қолдану бойынша әлеуметтік байланыстарды реттеуге арналған.

Еңбек қатынастары материалдық және рухани игіліктерді өндіру барысында да, қоғамдық ұжымдасқан жұмыскерлердің еңбегі пайдаланылатын қызметтер көрсету саласында да қалыптасады. Еңбек қатынастарының нысаны мен негізгі мазмұны жұмыс, адамдардың еңбекке қабілетін іске асыруымен байланысты қызметі болып табылады. Еңбек қатынастарының негізгі тақырыбы еңбекті ұйымдастырумен және қолданумен байланысты қоғамдық қатынастар. Оған қатысушылар өздерінің өзара қарым-қатынастарын келісімшарттық және ақылы негізде құратын жұмыскер мен жұмыс беруші. Жұмыскерлер өз еңбегі үшін алдын ала белгіленген нормалар (тарифтер) бойынша жалақы, не кәсіпорын табысының бір бөлігін алады.

Еңбек қатынастарының келесі өзіндік ерекшеліктері бар:

- ◆ жұмыскер нақты жұмыс берушімен еңбек қатынасында болады;
- ◆ ол қатынастарды ішкі еңбек тәртібі регламенттейді, ал жұмыскер бірлескен қызметтің дәл белгіленген шарттарына бағынады;
- ◆ жұмыскердің еңбек қатынастарына кірісуін ерекше құжат (еңбек келісімшарты, лауазымға сайлау акті) реттейді;
- ◆ еңбек қатынастарының мазмұны мамандыққа, біліктілікке, лауазымға байланысты белгілі бір жұмысты орындау болады.

Еңбек қатынастары еңбек құқығының тақырыбы ретінде бірлескен жұмыс барысында қалыптасатын өндірістік қатынастардың негізгі буыны болып табылады. Адам жұмыс істеу үшін кәсіпорын ұжымының құрамына кіреді және белгіленген тәртіпке бағынады.

Еңбек қатынастарының негізгі тақырыбы – уағдаласқан қызметтерді орындау және нақты кәсіпорынның ережелеріне бағыну. Осы өндірісте жұмыс істейтін және еңбек ұжымының мүшесі болып табылатын барлық жұмыскерлер еңбек қатынастарында болады. Ол қатынастар жұмыскер мен жұмыс берушінің еркімен пайда болады және тоқтатылады.

Еңбек қатынастарымен тығыз байланысты қатынастар

Қоғамдық қатынастар жүйесіне еңбек қатынастарынан басқа, олармен тығыз байланысты – олардың алдындағы, оларға жағдай жасайтын, олардан келіп шығатын қатынастар кіреді. Еңбек кодексінде еңбек қатынастарымен тікелей байланысты, еңбек құқығы реттейтін қатынастар көрсетілген. Ол қатынастар келесі мәселелермен байланысты:

- ◆ еңбекті ұйымдастыру және басқару;
- ◆ жұмысқа орналасу;
- ◆ жұмыскерлерді дайындау, қайта дайындау және олардың біліктілігін жоғарылату;
- ◆ әлеуметтік әріптестік, ұжымдық келіссөздер жүргізумен, ұжымдық келісімшарттар және келісімдер жасасу;
- ◆ жұмыскерлердің және кәсіподақтардың еңбек жағдайларын, еңбек заңнамасының қолданылуын белгілеуге қатысуы;
- ◆ жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің еңбек саласындағы материалдық жауапкершілігі;
- ◆ еңбек заңнамасының және еңбек құқығына қатысты басқа да нормативтік құқықтық актілердің сақталуын қадағалау және бақылау;
- ◆ еңбек дауларын – жұмыскерлердің еңбек жағдайларына қатысты реттелмеген келіспеушіліктерді шешу;
- ◆ заңдарда қарастырылған жағдайларда міндетті әлеуметтік сақтандыру.

Әлеуметтік қамтамасыз ету бойынша қатынастар еңбек құқығының тақырыбына кірмейтінін ерекше атап өту керек. Сондықтан, оның нормалары азаматтардың әлеуметтік қамтамасыз етілу құқын шектеу үшін, оның ішінде еңбектің кейбір кезендерін зейнетке құқық беретін еңбек өтілінен шығарып тастау арқылы шектеу үшін заңды негіз болып танылмайды. Мысалы, мемлекеттік зейнетақы төлеу органы ағылшын тілінің мұғалімі А деген азаматтың еңбек өтілінен сәбиге күтім жасау бойынша демалысының кезеңі шығарылып тасталғандықтан, оны жасы толуына байланысты зейнетке мерзімінен бұрын шығарудан бас тартты. Зейнетақы төлеу органы осы бас тартуын негіздеген кезде «Қазақстан Республикасының зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Заңының сәбиге күтім жасау бойынша ұзақтығы 3 жылға дейінгі демалыстың жалпы еңбек өтіліне қосылатыны, бірақ, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына құқық беретін еңбек өтіліне кірмейтіні туралы ережелеріне сілтеме жасады.

Өндіріске қатысатын жұмыскерлердің еңбек қатынастары, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 4-бабында көрсетілген 11 қағидасы еңбек құқығының тақырыбы болып табылады. Ол қағидалар – еңбек қатынастарының кешілі.

Еңбек құқығы саласының тақырыбын еңбек құқығы ғылымы мен оқу курсының тақырыбынан ажырата білу керек. Еңбек құқығы ғылымының міндеті – отандық, шетелдік және халықаралық еңбек заңнамаларын, олардың тарихын зерттеу. Егер еңбек құқығының тақырыбы қоғамдық қатынастар кешені болса, еңбек құқығы ғылымының тақырыбы еңбек құқығы саласының өзі.

Осы ғылымның тақырыбына еңбек құқығының нормалары мен мазмұны ғана емес, олардың нақты қоғамдық қатынастарға әсерінің нәтижелері де кіреді. Құқықтық қатынастарды зерттеу құқықтық нормалардың тиімділігі, заң шығарушы орган заңдар мен заңнамалық актілерді қабылдаған кезде қойған мақсаттарға жету туралы қорытындылар жасауға мүмкіндік береді. Шет елдердің мазмұны және нормаларды қабылдау дәрежесі әртүрлі еңбек заңнамалары да еңбек құқығы ғылымының тақырыбына жатады. Сонымен, еңбек құқығының ғылымы – еңбек қатынастарын және онымен тығыз байланысты қоғамдық қатынастарды құқықтық реттеу туралы білімдердің, осы реттеудің тиімділігіне қол жеткізу тәсілдерінің және құқықтық нормаларды жетілдіру бойынша ұсыныстардың жүйелендірілген жиынтығы.

Құқықтық реттеудің дербес тақырыбының болуы осы саланы тақырыбы мен реттеу әдістері ұқсас, басқа жақын салалардан ажыратуға мүмкіндік береді. Еңбек құқығына іргелес салалар: азаматтық құқық, әкімшілік құқық, әлеуметтік қамтамасыз ету құқығы.

Азаматтық құқық меншіктің белгілі бір тұлғаларға тиесілі болуымен немесе оның бір тұлғадан екінші тұлғаға өтуімен байланысты мүліктік қатынастарды және мүліктік емес жеке қатынастарды реттейді. Мүліктік қатынастардың қатарына еңбекпен байланысты қатынастар да кіреді, себебі, еңбек ақылы болып табылады. Ондай қатынастар мердігерлік, тапсыру, авторлық келісімшарттардың негізінде пайда болады. Осы келісімшарттарды іске асыруда тиісті сыйақы төлеу қарастырылады.

Осы қоғамдық қатынастардың түрлі салаларға жатуына себеп болатын негізгі айырмашылықтары:

♦ еңбек құқығы реттейтін қатынастардың тақырыбы мен негізгі мазмұны еңбек, ал азаматтық-құқықтық қатынастардың тақырыбы еңбектің өнімі;

♦ жұмыскер еңбек қатынастарында белгілі бір жұмысты орындауға міндеттенеді; ал азаматтық қатынастарда еңбек нақты жеке тапсырманы орындаумен байланысты;

♦ азаматтық-құқықтық келісімшарттарда тапсырыс берушінің орындаушыға қатысты ешқандай өзге мүліктік міндеттері болмайды, түпкілікті

нәтижеге жете алмау тәуекелі орындаушының мойнында, ал еңбек қатынастарында ондай тәуекел жұмыс берушінің мойнында;

♦ еңбек құқығында тараптар тек еңбек келісімшартын жасасу сәтінде ғана тең құқықты, ал азаматтық құқықта тараптар келісімшарт күшінде болатын бүкіл мерзімде тәуелсіз және дербес.

Әкімшілік құқық та еңбек құқығына іргелес сала. Олар бір-бірімен ең алдымен мемлекеттік қызметшілердің және өндірістен қол үзбей оқитын жұмыскерлердің еңбегін реттеу кезінде байланысады. Мысалы, мемлекеттік қызметке тағайындау мен одан босатуды әкімшілік құқық саласы реттейді, ал «Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызмет туралы» Заң бойынша еңбек жағдайларын еңбек құқығы саласы реттейді. Өндірістен қол үзбей оқитын жұмыскерлердің еңбегін және жеңілдіктерін еңбек құқығының нормалары реттейді, ал оның білім мекемесіндегі еңбегін (оқуын) әкімшілік құқықтың нормалары реттейді.

Әлеуметтік қамтамасыз ету құқығы жақында ғана дербес сала болып қалыптасты, осы қатынастарды реттейтін нормалардың көпшілігі бұрын еңбек құқығына кіретін. Оның еңбек құқығымен байланысы анық. Мысалы, осы саланың ең басты мәселесі – зейнетақының мөлшері жалақының мөлшері мен еңбек өтіліне байланысты. Басқа әлеуметтік төлемдер де тұлғаның еңбек өтіліне байланысты. Әлеуметтік қамтамасыз ету құқығы – азаматтарға орталықтандырылған қоғамдық қорлардан (зейнетақы қоры, мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры) игіліктер берумен және қызметтер көрсетумен байланысты пайда болатын қатынастарды реттейтін нормалар жүйесі.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 3-бабында: «Еңбек кодексінің мақсаттары мен міндеттері азаматтардың еңбек құқықтары мен бостандықтарына мемлекеттік кепілдік белгілеу, еңбектің қолайлы жағдайларын жасау, жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің құқықтары мен мүдделерін қорғау» деп көрсетілген. Оның негізгі міндеті еңбек қатынастары тараптарының мүдделері, сондай-ақ мемлекеттің де мүдделері оңтайлы үйлесуі үшін қажетті құқықтық жағдайлар жасау. Осылайша, еңбек саласында барлық үш тараптың: жұмыскерлердің, жұмыс берушілердің және мемлекеттің мүдделерінің үйлесуі қажеттігі атап өтіледі. Еңбек кодексінің осы бабы еңбек құқығының еңбек қатынастарын және онымен тікелей байланысты басқа да қатынастарды реттейтінін атап өтіп, оның реттеуші қызметін көрсетеді.

Жалпы еңбек құқығының қызметтеріне осы саланың міндеттері мен мақсаттарына жету үшін нормалардың адамдардың жүріс-тұрысына әсерінің негізгі бағыттары кіреді. Реттеу және қорғау қызметтері басқа салаларға да тән. Тек еңбек құқығы саласына тән қызметтер:

♦ әлеуметтік қызмет – жұмыспен қамтуды, еңбек бостандығын іске асыруды және оның кепілдіктерін, еңбектің қауіпсіз жағдайларын және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету;

♦ қорғаушы қызмет – еңбектің қолайлы жағдайларын жасау, еңбек заңнамасы, еңбекті қорғау нормаларының сақталуын қадағалау және бақылау, жеке дауларды және ұжымдық дауларды шешу тәртіптері, бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіру;

♦ шаруашылық немесе өндірістік қызмет – тиімді өндірісті қамтамасыз ету, өнімнің сапасын жоғарылату, еңбек ресурстарын ұтымды пайдалану, еңбек тәртібін нығайту;

♦ тәрбиелік қызмет – еңбек тәртібі, еңбек үшін көтермелеу, тәртіптік және материалдық жауапкершілік.

Бірқатар авторлар еңбек құқығының тағы да бір маңызды қызметі – жұмыскерлердің кәсіпорындарды басқаруға қатысуы, кәсіподақтардың құқықтары мен еңбек ұжымдарының өкілеттіктерін қамтамасыз ететін өндірістік демократияны атап өтеді. Біздің елде ХХ ғасырдың 70–80 жылдары осы қызмет белсенді дамыған болатын, қазір оның әсері төмендеді, ал дамыған елдердің көпшілігінде оған көп көңіл бөлінеді.

Нормалардың еңбек қатынастарына құқықтық әсерінің негізгі бағыттарын еңбек құқығының қызметтері деп түсіну керек. Еңбек құқығы нормаларының олар реттеуге бағытталған еңбек қатынастарында іске асырылуын қамтамасыз етуін оның басты қызметі деп тану қажет. Еңбек құқығының реттеуші қызметінен азаматтардың еңбек қызметі барысындағы құқықтары мен бостандықтарының басымдылығын қамтамасыз ететін әлеуметтік қызметі келіп шығады. Еңбек құқығының тағы бір қызметі жұмыскерлердің еңбек құқықтарының қазіргі деңгейін сақтай отырып, жұмыскерлердің, жұмыс берушілердің және мемлекеттің мүдделерін үйлестіру.

Еңбек құқығының тәрбиелік қызметі жұмыс берушілердің азаматтардың еңбек саласындағы құқықтары мен бостандықтарының бұзуын болдырмауға және олардың салдарларын жоюға бағытталған шаралардан көрінеді. Осы бағыт еңбек заңнамасының сақталуын қадағалайтын өкілетті мемлекеттік органдардың қызметімен байланысты. Еңбек құқығының тәрбиелік қызметі жұмыс беруші өкілдерінің жұмыскерлердің еңбек міндеттерін атқару кезіндегі құқық бұзуларын болдырмау мақсатындағы қызметінде де іске асырылады.

Еңбек құқығының қорғаушы қызметі мемлекеттік органдардың барлық жұмыс берушілердің азаматтардың еңбек саласындағы құқықтары мен бостандықтарын сақтауларын қамтамасыз ету міндеті. Жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің құқықтары мен мүдделерін қорғау мақсатымен тиісті өкілетті органдар мен ұйымдар құрылуы мүмкін.

Еңбек құқығының негізгі қызметтері осы қызметтер. Бірақ, осы тізімді толық деуге болмайды, еңбек құқығының нормалары еңбек заңнамасының талаптарын құрметтеуді арттыру, жұмыскерлердің жағдайларын жақсарту үшін алғышарттар жасау сияқты басқа да қызметтер атқаруы мүмкін.

§3. Еңбек құқығының әдістері

Еңбек құқығын сала және оқу пәні ретінде оқып үйрену оның тақырыбын ғана емес, әдісін де анық түсінуді қажет етеді. Еңбек құқығының тақырыбы саланың қандай қоғамдық қатынастарды реттейтінін түсіндіретін болса, оның әдісі осы реттеудің қалай жүзеге асырылатынын түсіндіреді. Қазақстан Республикасының еңбек құқығының әдісін келесі алты белгімен сипаттауға болады:

- ♦ еңбек құқығының тақырыбын құрайтын қоғамдық қатынастарды орталықтандырылған және ішкі реттеудің үйлесуі;

- ♦ реттеудің келісімшарттық, ұсыныстық және бұйрықтық тәсілдерінің үйлесуі;

- ♦ келісімшарттарды жасасу және бұзу кезінде еңбек қатынастары тараптары құқықтарының теңдігі және олардың еңбек заңнамасына, ішкі тәртіп ережелеріне бағынуы;

- ♦ кәсіподақтардың қоғамдық қатынастарды реттеуге қатысуы;

- ♦ еңбек құқықтарын сақтау және міндеттерді қамтамасыз ету тәсілдерінің ерекшелігі;

- ♦ еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің бірлігі және жіктелуі.

Еңбек қатынастарын орталықтандырған реттеу арқылы жұмыскерлердің еңбек құқықтарының ең төмен нормалары белгіленеді, ішкі реттеу арқылы жұмыс уақытының тәртіптемесі, жұмыс берушінің қорларынан қаржыландырылатын жеңілдіктер мен қосымша төлемдер белгіленеді.

Еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің бірлігі мен жіктелуі осы саладағы мемлекеттік-құқықтық басқарудың мәнін көрсетеді. Ол еңбек жағдайларына ең аз жалпы талаптарды сақтай отырып, ол талаптардың өндірістің салалық және өңірлік ерекшеліктеріне байланысты жіктелуін қамтамасыз етуге, нақты жұмыс берушінің жалпы және ерекшелікті еңбек жағдайларын ескеруге мүмкіндік береді.

Құқықтық реттеудің жіктелуі тек белгілі бір жұмыскерлерге қолданылатын арнайы нормалардың болуынан көрінеді. Арнайы нормалар (жеңілдіктер, шектеулер, бейімделулер) жасаудың негіздері:

- ♦ еңбек жағдайларының зияндылығы (қауіптілігі) және ауырлығы;

- ♦ өңірдің экологиялық жай-күйінің нашарлығы;

- ♦ субъективтік негіздер: ананың физиологиялық және әлеуметтік ерекшеліктері, жасөспірімнің психофизиологиялық ерекшеліктері, мүгедектің еңбекке қабілетінің шектеулілігі;

- ♦ уақытша және маусымдық жұмыскерлердің, өндірістік кооператив мүшелерінің еңбек қатынастарының өзіндік ерекшеліктері;

- ♦ белгілі бір салалардағы еңбектің ерекшеліктері;

- ♦ өндірістен қол үзбей оқудың ерекшеліктері;

♦ мемлекеттік қызметшілер, судьялар, прокурорлар, көлік салалары жұмыскерлері еңбегінің өзіндік ерекшеліктері, кәсіпорындар басшылары еңбегінің маңызы мен рөлі.

Еңбек құқығы жіктелуінің арнайы нормалары: еңбек жеңілдіктері, бейімделу нормалары (салалық жіктелуде) және айыру нормалары (еңбек байланысының ерекшелігі бойынша) жұмыскерлерге, өздерінің еңбек құқықтарын қамтамасыз етуге және міндеттерін орындауға мүмкіндік береді.

Еңбек кодексінде еңбек құқығының нормаларын жіктеуге «Жұмыскерлердің жекелеген санаттарының еңбегін реттеу ерекшеліктері» атты 12-тарау арналған. Осындай ерекшеліктер мемлекеттік қызмет, азаматтық қызмет, судьялардың мәртебесі, прокуратура туралы арнайы заңдарда да қарастырылған. Жіктеу әртүрлі еңбек келісімшарттарында да көрсетіледі.

Еңбек құқығы ғылымының және оқу пәнінің тақырыбы еңбек құқығының нормаларын, олардың байланыстары мен олардан туындайтын құқықтық қатынастарды, еңбек заңнамасының тарихын зерттеу болғандықтан, оларда түрлі ғылыми әдістер пайдаланылады. Ол әдістер құбылыстар мен үдерістердің жалпы ғылыми (философиялық) тәсілдемесі және зерттеудің жеке ғылыми әдістері болып бөлінеді. Еңбек құқығы ғылымында зерттеудің келесі жеке ғылыми әдістері пайдаланылады:

♦ салыстырмалы құқықтану әдісі түрлі елдердегі және (немесе) әртүрлі кезеңдердегі бір тұрпатты еңбек қатынастарының құқықтық реттелуін салыстыруға және бағалауға мүмкіндік береді;

♦ кешенді талдау әдісі мәселені бірнеше салалық ғылымдардың (экономикалық теорияның, азаматтық құқықтың және т.б.) көмегімен шешуге мүмкіндік береді;

♦ нақты әлеуметтік зерттеулер әдісі (сот практикасы, сараптамалық бағалау және т.б.).

Құқықтың әрбір саласы, оның ішінде еңбек құқығы әдісінің өз ерекшеліктері, құқықтық реттеудің тек өзіне ғана тән тәсілдері бар. Еңбек құқығы әдісінің өзіндік ерекшелігі осы саланың басқа салалардан айырмашылығын анық көрсетеді.

§4. Еңбек құқығының жүйесі

Арналған мақсаты бойынша бірыңғай нормаларды топтарға (институттарға) бөлу, оларды еңбек қатынастарының пайда болу және даму барысына қарай орналастыру еңбек құқығының жүйесі деп аталады. Еңбек құқығының жүйесі Жалпы бөлімге және Ерекше бөлімге бөлінеді.

Жалпы бөлімге барлық еңбек қатынастарына қолданылатын, сондай-ақ еңбекті реттеу бойынша құзыреттіліктердің ара-жігін ажырату туралы нормалар кіреді. Жалпы бөлімге сала үшін ортақ сипаттағы, құқықтық

институттардың барлығына немесе көпшілігіне бірдей қолданылатын нормалар топтастырылғандықтан, институттар кірмейді. Жалпы бөлімнің құрамы: еңбектің конституциялық негіздері (Қазақстан Республикасы Конституциясының 4, 12, 13, 14, 24, 28, 35-баптары), Еңбек кодексінің 1-тарауы «Жалпы ережелер» (1-14-баптар) және «Еңбек саласындағы әлеуметтік әріптестік» 13-тарауы (147–155-баптар). Осы бөлімге еңбекті ұйымдастырудың және еңбек құқығы субъектілерінің қағида нормалары, міндет нормалары және жалпы мәселелері кіреді.

Еңбек құқығы саласының Ерекше бөлімі тақырыбы, не қоғамдық қатынастардың ерекшеліктері, не еңбек қатынастарының жеке элементтері бойынша айырмашылықтары бар институттарға бөлінеді. Заң ғылымында осы институттардың келесі тізілімі пайдаланылады:

♦ еңбекпен қамтуды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету институты;

♦ еңбек келісімшарты институты;

♦ жұмыс уақыты және демалыс уақыты институты;

♦ жалақы төлеу институты;

♦ кепілдіктер және өтемақы төлемдері институты;

♦ еңбек тәртібі институты;

♦ еңбекті қорғау институты;

♦ еңбек қатынастарынан туындайтын қатынастарды реттеу институттары (еңбек қатынасы тараптарының бір-біріне келтірген зиян үшін материалдық жауапкершілігі, кадрлар дайындау және біліктілікті жоғарылату, жеке және ұжымдық дауларды шешу тәртібі, еңбек заңнамасы мен еңбекті қорғау талаптарының сақталуын қадағалау және бақылау).

Сонымен, еңбек құқығының жүйесі – құқықтық нормаларды ғылыми негізде жалпы және ерекше бөлімдерге, сондай-ақ тақырыбы бойынша институттарға жіктеу. Еңбек құқығының жүйесі еңбек заңнамасының жүйесінде көрсетілген. Осы екі ұғымның ортақ қасиеттері көп болса да, олар синонимдер емес. Сондықтан, еңбек құқығының нормалары кешенді нормативтік актілерде, тіпті басқа салалардың актілерінде де болуы, ал еңбек заңнамасының жүйесіне нормативтік актілердің мақсаттары мен міндеттері, олардың қорытынды және өтпелі ережелері бар ережелер кіруі мүмкін.

Еңбек заңнамасының жүйесі құрылымының кейбір айырмашылықтары бар болса да, негізінен еңбек құқығының жүйесі бойынша құрылған Еңбек кодексінде барынша толық көрсетілген. Мысалы, Еңбек кодексінде кейбір жұмыскерлердің еңбегін реттеудің ерекшелігі туралы арнайы 12-тарау бар. Бірақ, ол саланың дербес институты емес, тек дербес институт бола алмайтын арнайы нормалардың жіктелуін көрсетеді. Еңбек құқығының жүйесі – заңнаманы жетілдіруге арналған бағдарлар беретін кодтау.

Еңбек құқығы ғылымының және оқу курсының жүйесі де екі бөлімнен тұрады. Осы жүйеге осы құқықтық саланың тақырыбын, әдісін, құқықтық қатынастарын, салалық қағидаларын, субъектілерін, тарихын зерттеу кіреді. Еңбек құқығы саласының жүйесіне қарағанда еңбек құқығы ғылымының жүйесі едәуір кең. Ол отандық ғана емес, шетелдік еңбек құқығының нормаларын да, сондай-ақ еңбекті халықаралық құқықтық реттеуді зерттейді.

Жүйелендіру еңбек құқығы нормаларының белгілі бір ішкі келісілген сабақтастығы болуын қажет етеді. Еңбек заңнамасының нормаларын жүйелендіру оларды дербес тақырыбы бар институттарға бөлуді білдіреді. Институттың аясында құқықтық реттеудің ерекше тәсілдері де болуы мүмкін. Мазмұнында жалпы нормалар бар институттер еңбек заңнамасының жалпы бөлімін құрайды. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің де жеке институттарға бөлінген Жалпы бөлімі және Ерекше бөлімі бар. Еңбек кодексінің Жалпы бөліміне 1) еңбек заңнамасының негізгі бастаулары, 2) еңбек қатынастары, 3) әлеуметтік әріптестік, ұжымдық келісімшарттар мен келісімдер институттары кіреді.

Жалпы бөлімнің бірінші институтының нормаларында құқықтық реттеудің мақсаттары мен міндеттері, сондай-ақ еңбек қатынастарын регламенттеу қағидалары белгіленген. Жалпы бөлімнің нормаларында еңбек қатынастарын реттейтін негізгі нормативтік құқықтық актілер көрсетілген, осы актілердің өзара қатынасы белгіленген, олардың уақыт, кеңістік және тұлғалар бойынша қолданылуы регламенттелген, еңбек құқығында мерзімдерді есептеу ережелері берілген. Осы институттың нормалары жалпы сипатта. Сондықтан, олар нақты жағдайда Ерекше бөлімнің нормаларымен бірге қолданылуы мүмкін.

Жалпы бөлімнің еңбек қатынастары институтының нормалары еңбек қатынасы тараптарының құқықтық дербестігін, олардың негізгі құқықтары мен міндеттерін белгілейді. Осы институттың нормалары да жалпы сипатта.

Жалпы бөлімнің әлеуметтік әріптестік институтының құрамында жұмыскерлердің өкілдері мен жұмыс беруші өкілдерінің арасында ұжымдық келіссөздер жүргізудің жалпы тәртібін белгілейтін нормалар бар. Оларда өкілдіктің өлшемдері, ұжымдық келісімшарттар мен келісімдер жүргізу ережелері белгіленген. Жалпы бөлімнің нормалары реттейтін нақты мәселелерді шешуге қатыссыз ұжымдық келіссөздер мен кеңестер жүргізу, ұжымдық келісімшарттар мен келісімдер жасасу мүмкін емес. Осыған байланысты, осы институттың нормалары да жалпы сипатта және Жалпы бөлімнің нормаларымен бірге қолданылуы тиіс.

Еңбек кодексінің Ерекше бөлімінің құқықтық институттары:

- 1) еңбек келісімшарты;
- 2) еңбек тәртібі;

- 3) жұмыс уақыты;
- 4) демалыс уақыты;
- 5) еңбекті нормалау және жалақы төлеу;
- 6) кәсіптік дайындау, қайта дайындау және біліктілікті жоғарылату;
- 7) еңбек келісімшарты тараптарының материалдық жауапкершілігі;
- 8) кепілдіктер және өтемақы төлемдері;
- 9) жұмыскерлердің кейбір санаттарының еңбегін реттеудің ерекшелігі;
- 10) еңбек саласындағы әлеуметтік әріптестік;
- 11) ұжымдық келісімшарт;
- 12) жеке еңбек дауларын қарау;
- 13) ұжымдық еңбек дауларын қарау;
- 14) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік

реттеу;

15) жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері;

16) еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды ұйымдастыру;

17) еңбекке байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп тексеру және есепке алу;

18) еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау;

19) ішкі бақылау.

Ерекше бөлім институттарының құқықтық реттейтін өз тақырыптары бар. Еңбек кодексінің Ерекше бөлімінің әрбір институтында жалпы ережелерге арналған тарау бар екенін атап өту керек. Ол тараулардың нормалары басқа тараулардағы нормаларға қатысты жалпы сипатта. Жалпы нормалар арнайы мәселелерді регламенттеуге арналған нормалармен бірге нақты жағдайларда реттеу кезінде қолданылады.

Ерекше бөлімнің нормаларында Жалпы бөлімге қарағанда жұмыскерлер үшін жеңілдіктер көбірек белгіленген болса да, Жалпы бөлім нормаларының басымдылықты тәртіпте қолданылатынын атап өту керек. Ал жұмыскерлердің Жалпы бөлімнің нормаларында кепілдік берілген еңбек құқықтарын тек Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабының және Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 7-бабының талаптарын сақтай отырып ғана шектеуге болады. Ондай шектеулер конституциялық құрылыстың негіздерін, тұлғалардың рухани байлығын, денсаулығын, құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау, мемлекеттің қауіпсіздігін қамтамасыз ету мақсатымен жасалуы мүмкін. Еңбек кодексінің 7-бабына сәйкес ондай шектеулер тек кодекске тиісті өзгертулер енгізілген соң ғана күшіне кіре алады. Еңбек кодексінің Ерекше бөлімінің жалпы нормаларымен салыстырғанда арнайы нормаларында жұмыскерлер үшін қосымша жеңілдіктер белгіленген болса да, жалпы нормаларды қолданудың басымдылықтары бар.

§5. Еңбек құқығын қолдану саласы

Еңбек құқығы қолданылатын сала – еңбек заңнамасының нормалары қолданылатын сала. Еңбек кодексінің 8-бабында Еңбек кодексінің және еңбек туралы өзге де нормативтік құқықтық актілердің жұмыс берушімен еңбек келісімшарты бойынша жұмыс істейтін барлық жұмыскерлерге жұмыс берушінің ұйымдық-құқықтық формасына тәуелсіз қолданылатыны көрсетілген. Еңбек кодексінің және бүкіл еңбек заңнамасының нормаларын Қазақстан Республикасының аумағындағы барлық жұмыс берушілер (заңды және жеке тұлғалар) ұйымдық-құқықтық формасына тәуелсіз қолдануға міндетті.

Еңбек кодексінің 8-бабының 2-тармағына сәйкес Еңбек кодексін және бүкіл еңбек заңнамасын егер заңда немесе халықаралық келісімшарттарда өзгеше қарастырылмаған болса, Қазақстан Республикасының аумағында шетелдік азаматтармен, азаматтығы жоқ тұлғалармен, халықаралық ұйымдардың, шетелдік заңды тұлғалардың, сондай-ақ олар құрған немесе олардың қатысуымен құрылған ұйымдардың жұмыскерлерімен еңбек қатынастарына қолдану қарастырылған.

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы Қазақстанда шетелдік әріптестермен бірлесіп құрылған кәсіпорындардың жұмыскерлеріне, Қазақстан аумағында жұмыс істейтін шетелдік азаматтарға, егер тиісті елдің заңнамасында өзгеше қарастырылмаған болса, шет елдердегі Қазақстандық бірлескен кәсіпорындардың жұмыскерлеріне қолданылады. Қоғамдық ұйымдар (кәсіподақтар, партиялар, қорлары және т.б.) жұмыскерлерінің еңбек қатынастарын да еңбек заңнамасы реттейді. Еңбек кодексі әскери қызметшілерге, ішкі істер, мемлекеттік қауіпсіздік органдары жұмыскерлеріне және соларға теңестірілген тұлғаларға қолданылмайды. Олардың еңбек қатынастарын тиісті әскери жарғылар, тиісті арнайы заңнама реттейді.

Құқықтық реттеудің ерекше тақырыбы сотталған азаматтардың еңбек қатынастары, оларды Қазақстан Республикасының Қылмыстық-атқару кодексінің нормалары реттейді. Осы кодексте аталған тұлғалардың еңбек қатынастарын реттеуге байланысты (жұмыс уақытын шектеу, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына құқық, тиісті еңбек жағдайларын қамтамасыз ету және т.б.) негізгі конституциялық еңбек құқықтары мен міндеттері көрсетілген.

Қазақстан Республикасының еңбек құқығы дамуының негізгі бөлігіне сәйкес азаматтардың кейбір санаттарының еңбегін құқықтық жіктеудің кеңеюінің нәтижесінде қоғамдық еңбек қатынастарының барлық түрлері біртіндеп еңбек құқығының қолданыс саласына өтеді.

§6. Еңбек құқығының негізгі қағидалары

Қазақстан Республикасының еңбек құқығы құқықтық нормалардың мазмұнын белгілейтін қағидаларға негізделеді. Заң ғылымында құқықтық нормалардың мәнін, негізгі қасиеттерін және құқық жүйесінің, не оның салаларының немесе институттарының шегінде дамуының жалпы бағытталуын көрсететін басшы идеялар құқықтық қағидалар деп саналады. Қағидалар осы жағдайда құқықтың тиісті саласының идеологиялық базасының рөлін атқарады.

«Құқық қағидасы» ұғымын «құқықтық норма» ұғымына ұқсас деуге болмайды. Құқық қағидасы жүріс-тұрыстың жалпы ережелерін басшы идеяның негізінде белгілейді, оның құрамында құқықтық норма элементтерінің (гипотезалар, диспозициялар, санкциялар) барлығы бола бермейді. Оның көмегімен нақты құқықтық қатынасты реттеуге болмайды. Құқық қағидасы – құқықтық нормалардың мәнін қысқаша бейнелеу. Оның түрлері:

- ◆ барлық салалардың нормаларында көрсетілген жалпы құқықтық қағидалар (мысалы, заңдылық, заңның және соттың алдындағы теңдік қағидалары);

- ◆ нақты саланың нормаларына тән салалық қағидалар;

- ◆ нақты институттардың нормаларында көрсетілген, сала ішіндегі қағидалар (жұмыспен қамту, еңбек келісімшарты, еңбекті қорғау, еңбек дауларын қарау тәртібі және басқалар).

Еңбек құқығының негізгі қағидаларының маңызы:

- олар еңбек заңнамасының мәнін көрсетіп, осы саладағы мемлекеттік саясаттың басымдылықтарын білдіреді;

- еңбек заңнамасының мәнін және қоғамның экономикалық, саяси, әлеуметтік және рухани салаларымен байланысын түсінуге көмектеседі.

Қағидалар еңбек заңнамасының одан әрі дамуының негізгі бағыттарын белгілейді, әсіресе, құқықтық реттеуде ағаттықтар бар жағдайларда заңнамалық нормаларды қолдануға көмектеседі. Еңбек құқығының негізгі қағидалары әскери қызметшілердің, құқық қорғау органдары жұмыскерлерінің, сотталған тұлғалардың еңбек қатынастарын реттеуге де әсер етеді.

Еңбек құқығының негізгі қағидалары еңбекті реттеудің Қазақстан Республикасы бекіткен, біздің елде қолданылатын халықаралық нормаларын нақтылайды. Еңбек құқығы үшін Біріккен Ұлттар Ұйымы 1966 жылы қабылдаған Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы пактіде және Халықаралық еңбек ұйымының конвенциялары мен ұсыныстарында бекітілген нормалар (еңбек ету құқығы, кемсітушілікке және мәжбүрлі еңбекке тыйым салу, еркектер мен әйелдердің тең құқықтығы, лайықты білім алу құқығы, еңбектің қолайлы жағдайларына, оны қорғауға құқық және т.б.) ерекше маңызды.

Еңбек кодексінің 4-бабында халықаралық құқықтың қағидалары мен нормаларына, Қазақстан Республикасының Конституциясына сүйене отырып, еңбекті құқықтық реттеудің негізгі қағидалары көрсетілген:

- ◆ еңбек бостандығы: еңбек ету құқығы, өз қабілеттерін пайдалану, мамандықтың және қызметтің түрін таңдау құқығы;
- ◆ мәжбүрлі еңбекке және кемсітушілікке тыйым салу;
- ◆ жұмыссыздықтан қорғау және жұмысқа орналасуға жағдай жасау;
- ◆ әрбір жұмыскерді еңбектің еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасының талаптарына сәйкес жағдайларымен қамтамасыз ету, жұмыс уақытын шектеуді қоса, күнделікті демалу, демалыс және мереке күндері демалу, жыл сайынғы ақылы демалысқа шығу құқықтары;
- ◆ жұмыскерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі;
- ◆ әрбір қызметкердің заңмен белгіленген мөлшерден аз емес, әділ жалақыны уақтылы және толық алуын қамтамасыз ету;
- ◆ жұмыскерлердің еңбек өнімділігін, біліктілігін, мамандық бойынша еңбек өтілін есепке ала отырып, мансаптық мүмкіндіктерінің теңдігін, кәсіптік дайындығын, қайта дайындығын және біліктілігін жоғарылатуын қамтамасыз ету;
- ◆ жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің өз құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін бірлестіктер құру құқығын қамтамасыз ету;
- ◆ жұмыскерлердің кәсіпорынды басқаруға заңда қарастырылған формаларда қатысу құқығын қамтамасыз ету;
- ◆ еңбек қатынастарын және онымен тікелей байланысты қатынастарды мемлекеттік реттеумен келісімшарттар арқылы реттеуді үйлестіру;
- ◆ әлеуметтік әріптестік;
- ◆ жұмыскерге еңбек міндеттерін орындауына байланысты келтірілген зиянды өтеудің міндеттілігі;
- ◆ жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің құқықтарын қамтамасыз ету бойынша мемлекеттік кепілдіктерді белгілеу, олардың сақталуын мемлекеттік қадағалау және бақылау;
- ◆ әрбір жұмыскердің еңбек құқықтары мен бостандықтарын мемлекеттік қорғалуын, оның ішінде сот тәртібінде қорғалуын қамтамасыз ету;
- ◆ жеке және ұжымдық дауларды шешу, ереуілге шығу құқығын қамтамасыз ету;
- ◆ тараптардың жасалған еңбек келісімшартының талаптарын сақтау міндеті;
- ◆ кәсіптік одақтар өкілдерінің еңбек заңнамасының және еңбек құқығының нормалары бар өзге де актілердің сақталуын бақылау құқығын қамтамасыз ету;
- ◆ жұмыскерлердің еңбек қызметі кезеңінде өзінің абыройын қорғау құқығын қамтамасыз ету;

♦ жұмыскерлердің міндетті әлеуметтік сақтандыруға құқығын қамтамасыз ету.

Еңбек кодексінде, заңдарда, нормативтік актілерде еңбек қатынастарды құқықтық реттеудің осы негізгі қағидалардың әрқайсысына қатысты бекітілген нормативтік ережелер кешені бар. Сонымен бірге, құқықты қолдану практикасында осы бапқа тікелей сілтеме жасауға да болады.

Қазақстан Республикасының еңбек құқығының аса маңызды қағида-сы – еңбек саласында кемсітушілікке тыйым салу. Елкімнің жынысына, нәсіліне, терісінің түсіне, ұлтына, тіліне, шыққан тегіне, мүліктік, әлеуметтік және лауазымдық жағдайына, жасына, тұрғылықты жеріне, дініне, саяси сенімдеріне, қоғамдық бірлестіктерге мүше немесе мүше еместігіне, іскерлік қасиеттерімен байланысты емес басқа да жағдайларға байланысты еңбек құқықтары мен бостандықтарын шектеуге немесе қандай да бір артықшылықтар алуына болмайды. Еңбектің осы түріне тән талаптарда, заңдарда (мысалы, «Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызмет туралы» заң) белгіленген айырмашылықтар, артықшылықтар, шектеулер кемсітушілік болып табылмайды. Себебі, олар мемлекеттің әлеуметтік және құқықтық қорғауға мұқтаж тұлғаларға қамқорлығына байланысты белгіленген.

Қазақстан Республикасының Жоғарғы Соты осы қағидаға сүйене отырып, жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының азаматы болып табылатын тұлғаның жұмыс беруші орналасқан жерде тіркелмегеніне байланысты онымен еңбек келісімшартын жасасудан бас тартуын жергілікті соттардың заңсыз деп тануларына назар аударды.

Еңбек құқығының тағы бір аса маңызды қағидасы – мәжбүрлі еңбекке тыйым салу. Мәжбүрлі еңбек – жұмысты қандай да бір жазамен (күшпен әсер етумен) қорқытып орындату. Оның ішінде:

- ♦ еңбек тәртібін нығайту мақсатымен;
- ♦ ереуілге қатысқаны үшін жауапкершілік шарасы ретінде;
- ♦ экономикалық дамудың қажеттіліктері үшін жұмыс күші ретінде пайдалану мақсатында;
- ♦ орнатылған саяси, әлеуметтік немесе экономикалық жүйеге қарама-қарсы саяси көзқарастары немесе идеологиялық сенімдері үшін жазалау шарасы ретінде;
- ♦ нәсілдік, әлеуметтік, ұлттық немесе діни белгілері бойынша кемсіту шарасы ретінде.

Жұмыскердің Еңбек кодексіне немесе өзге де заңдарға сәйкес орындаудан бас тартуға құқығы бар кезде, оның ішінде келесі себептерге байланысты бас тартуға құқығы бар кезде қандай да бір жазадан (күшпен әсер етуден) қорқып орындауға мәжбүр жұмысы да мәжбүрлі еңбекке жатады:

- ♦ жалақыны төлеудің белгіленген мерзімдерінің бұзылуына немесе оны толық емес төлеуге байланысты;

♦ еңбекті қорғау талаптарының бұзылуынан жұмыскердің өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп пайда болуына (мысалы, жұмыскерді ұжымдық және жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз етпеу) байланысты.

Әскери міндеттілік және әскери қызмет туралы заңнамада көрсетілген жұмыстар, төтенше жағдайларда орындалатын жұмыстар, соттың заңды күшіне кірген шешіміне байланысты орындалатын жұмыстар мәжбүрлі еңбекке жатпайды.

И т а р а у. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНЫҢ БАСТАУ КӨЗДЕРІ ЖӘНЕ СУБЪЕКТІЛЕРІ

§1. Еңбек құқығының бастау көздері және олардың ерекшеліктері

Еңбек құқығының бастау көздері – еңбек қатынастарын реттеуге арналған нормативтік құқықтық актілер мен нормалар. Еңбек құқығының бастау көздеріне екі жақтан қарау қажет. Біріншісі, еңбек құқығының бастау көздерінің ресми көрінуін білдіреді. Осы жағдайда еңбек қатынастарын реттеуге бағытталған құқықтық актілер мен нормалардың бүкіл жиынтығын еңбек құқығының бастау көздері деп түсіну керек. Шындығында, құқықтық нормаларға алдымен белгілі бір форма беріледі. Бірақ форма беру құқықтың бастау көзіне еңбек қатынастарын реттеуіне кепілдік берілгенін білдірмейді. Екіншісі еңбек құқығының бастау көздері іске асырылған кезде еңбек қатынастарын құқық нормалары реттеген құқықтық қатынастар санатына айналдырады. Бұл еңбек құқығының бастау көздерінің материалдық жағы туралы айтуға мүмкіндік береді. Еңбек құқығының бастау көздерін материалдық жағынан зерттеу олардың еңбек қатынастарында іске асуы үдерісін қарастыруды ұйғарады. Тек еңбек қатынастары құқықтық қатынастар санатына өткен соң ғана еңбек құқығының бастау көздерінің материалдық көрінуі туралы қорытынды жасауға болады.

Заң ғылымында еңбек құқығының бастау көздері деп мемлекеттік заң шығару қызметінің нәтижелерін бекіту формалары, яғни заңнамалық актілер ұғындырылады. Еңбек құқығының бастау көздері – тиісті құзырлы органдардың нормативтік актілері. Еңбек қатынастары туралы нормативтік актілердің кейбір ерекшеліктері бар:

а) Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі қабылдаған еңбек қатынастары туралы нормативтік актілер санының көптігі;

б) олардың жалпы және арнайы нормативтік актілерге бөлінуі;

в) кәсіпорындарда қабылданған ішкі нормативтік актілердің (ұжымдық келісімшарттар) болуы.

Нормативтік актілер заңды күші бойынша заңдарға және заңға бағынысты актілерге (жарлықтар, қаулылар, бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулар, ережелер) бөлінеді.

Еңбек құқығының бастау көздері қызмет саласы бойынша республикалық, салалық және ішкі болады. Біріккен Ұлттар Ұйымының Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы, Халықаралық еңбек ұйымының Қазақстан Республикасы бекіткен конвенциялары да еңбек құқығының бастау көздері бола алады.

Еңбек құқығының нормалары жалпы және арнайы нормаларға бөлінеді. Қазақстан Республикасының 2016 ж. 6 сәуірдегі «Құқықтық актілер туралы» Заңының 10-бабына сәйкес Қазақстан Республикасы Конституциясының ең жоғары заңдық күші бар. Басқа нормативтік құқықтық актілердің заңдық күші бойынша иерархиясы:

- 1) Конституцияға өзгертулер мен толықтырулар енгізетін заңдар;
- 2) Қазақстан Республикасының конституциялық заңдары және Қазақстан Республикасы Президентінің конституциялық заң күші бар жарлықтары;
- 3) Қазақстан Республикасының кодекстері;
- 4) шоғырландырылған заңдар, Қазақстан Республикасының заңдары, Қазақстан Республикасы Президентінің заң күші бар жарлықтары;
- 5) Қазақстан Республикасы Парламентінің және оның Палаталарының нормативтік қаулылары;
- 6) Қазақстан Республикасы Президентінің нормативтік құқықтық жарлықтары;
- 7) Қазақстан Республикасы Үкіметінің нормативтік құқықтық қаулылары;
- 8) Қазақстан Республикасы Министрлерінің және орталық мемлекеттік органдары басшыларының нормативтік құқықтық бұйрықтары, Қазақстан Республикасы Орталық сайлау комиссиясының, Қазақстан Республикасының Республикалық бюджеттің орындалуын бақылау бойынша есеп комитетінің, Қазақстан Республикасының Ұлттық банкінің және өзге де орталық мемлекеттік органдардың нормативтік құқықтық қаулылары;
- 9) орталық мемлекеттік органдардың ведомство басшыларының нормативтік құқықтық бұйрықтары;

10) мәслихаттардың нормативтік құқықтық шешімдері, әкімдіктердің нормативтік құқықтық қаулылары, әкімдердің нормативтік құқықтық шешімдері және тексеру комиссиясының нормативтік құқықтық қаулылары.

Қазақстан Республикасының Конституциялық Кеңесінің, Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сотының нормативтік қаулылары осы иерархиядан тыс. Мәслихаттардың, әкімдіктердің, әкімшілік-аумақтық бірліктердің нормативтік шешімдерінің иерархиясы Қазақстан Респуб-

ликасы Конституциясында және жергілікті мемлекеттік басқару туралы заңнамалық актілерде белгіленеді.

Қазақстан Республикасы әлемдік қауымдастықтың бір бөлігі ретінде халықаралық құқықтың қағидаларымен және халықаралық құқықтың Қазақстан Республикасы бекіткен нормаларымен, халықаралық келісім-шарттармен санасады. Еңбек құқығының аса маңызды бастау көзі – Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі.

§2. Еңбек құқығының бастау көздерінің жіктелуі

Қазақстан Республикасының «Құқықтық актілер туралы» Заңының 10-бабында берілген иерархияның құқықтың басқа салалары үшін де шешуші маңызы бар. Бірақ еңбек құқығының нормаларын қолданған кезде уақыты бойынша кейін қабылданған, заңдық күші жоғары заңнамамен салыстырғанда заңдық күші төмен, бірақ жұмыскерлер үшін еңбектің қолайлырақ жағдайларын жасайтын акт пайдаланылуы мүмкін.

Еңбек кодексінің 2-бабында еңбек қатынастарын реттейтін нормативтік құқықтық актілердің арақатынасы белгіленген. Атап айтқанда, басқа заңдардағы еңбек құқығының нормалары Еңбек кодексіне сәйкес болуы тиіс. Еңбек кодексі мен еңбек құқығының нормалары бар өзге заңдардың арасында қарама-қайшылық бар болған кезде Еңбек кодексі қолданылуы тиіс. Егер жаңадан қабылданған заң Еңбек кодексіне қарама-қайшы болса, оны тек Еңбек кодексіне тиісті өзгертулер енгізілген соң ғана қолдануға болады. Бірақ осы ережені қолданған кезде еңбек құқығының бастау көздерінің ерекшеліктерін есте сақтау керек. Тек азаматтың Еңбек кодексінде кепілдік берілген құқықтары мен бостандықтарын шектейтін заңдар ғана Еңбек кодексіне қарама-қайшы деп танылуы мүмкін. Осындай қайшылықтар пайда болған кезде Еңбек кодексі қолданылуы тиіс. Мазмұнында аталған шектеулер бар заңды тек Еңбек кодексіне тиісті өзгертулер енгізілген соң ғана қолдануға болады.

Қазақстан Республикасы Президентінің құрамында еңбек құқығының нормалары бар жарлықтары Еңбек кодексіне және конституциялық заңдарға қарама-қайшы болмауы тиіс.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің құрамында еңбек құқығының нормалары бар қаулылары Еңбек кодексіне және Қазақстан Республикасы Президентінің жарлықтарына қарама-қайшы болмауы тиіс.

Атқарушы билік органдарының құрамында еңбек құқығының нормалары бар нормативтік құқықтық актілері Еңбек кодексіне, басқа заңдарға, Қазақстан Республикасы Президентінің жарлықтарына, Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулыларына қарама-қайшы болмауы тиіс.

Қазақстан Республикасының нормативтік актілері Еңбек кодексіне, басқа заңдарға, Қазақстан Республикасы Президентінің жарлықтарына,

Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулыларына, атқарушы билік органдарының нормативтік құқықтық актілеріне қарама-қайшы болмауы тиіс.

Жергілікті өзін өзі басқару органдарының құрамында еңбек құқығының нормалары бар актілері Еңбек кодексіне, басқа заңдарға, Қазақстан Республикасы Президентінің жарлықтарына, Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулыларына, атқарушы билік органдарының нормативтік құқықтық актілеріне, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік актілеріне қарама-қайшы болмауы тиіс.

Еңбек құқығының бастау көздері кодталған және кодталмаған болып жіктеледі. Кодталған бастау көздерінің қатарына Еңбек кодексі жатады, еңбек құқығын кодтау осы кодекс қабылданған соң басталады. Еңбек құқығының басқа бастау көздері кодталмаған болып табылады.

Еңбек құқығының бастау көздері олар қолданылатын субъектілер бойынша жалпы және арнайы болып жіктеледі. Еңбек құқығының жалпы бастау көздері барлық жұмыскерлердің еңбек қатынастарын реттеуге, арнайы бастау көздері жұмыскерлердің кейбір санаттарының (мысалы, әйелдердің, жастардың, мүгедектердің) еңбек қатынастарын реттеуге арналған.

Еңбек құқығының бастау көздері құқықтық реттеу тақырыбы бойынша олар қандай еңбек қатынастарын реттеуге бағытталғанына байланысты бөлінеді. Олар еңбекпен қамту және жұмысқа орналастыру қатынастарын реттейтін, еңбек тәртібін реттейтін және т.б. бастау көздеріне бөлінеді.

Еңбек құқығының бастау көздерін жіктеудің қарастырылған өлшемдерінің көпшілігі олардың ресми көрінісіне жатады. Дегенмен, аталған өлшемдердің еңбек құқығының бастау көздерінің іске асырылуы барысында да маңызы болуы мүмкін. Еңбек құқығының бастау көздерінің іске асырылуы барысында оларды жіктеудің аталған өлшемдері тұрғысынан зерттеу осы жіктеу өлшемдерінің еңбек құқығының бастау көздерінің іске асырылуына әсерін анықтауға мүмкіндік береді.

§3. Еңбек қатынастарын реттеудің бірлігі және саралануы

Еңбек қатынастарын реттеудің бірлігі еңбек заңнамасының мазмұнында барлық жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің ортақ қағидаларын бекітетін ортақ нормалар бар екендігінен көрінеді. Олардың қатарына ең алдымен Еңбек кодексінің мазмұнынан келіп шығатын нормалар жатады. Жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің негізгі құқықтары мен міндеттері Еңбек кодексінің 22, 23-баптарында белгіленген. Осы нормалар жалпы сипатта, оларды еңбек құқығының бастау көздерінің іске асырылуымен байланысты барлық жағдайларда қолдануға болады. Олар осының арқасында еңбек қатынастарын реттеу кезінде бірлікті қамтамасыз етеді.

Жұмыскерлердің кейбір санаттары еңбегінің немесе ерекше жағдайларда орындалатын еңбектің өзіндік ерекшелігін көрсетуге арналған арнайы нормалар бар. Ол нормалар еңбек қатынастарын реттеудің саралануын қамтамасыз етеді. Осындай нормалардың үш түрі бар:

1) жалпы еңбек заңнамасымен салыстырғанда қосымша жеңілдіктер беретін нормалар. Адамның құқықтары мен бостандықтары ең жоғары құндылық деп жарияланғандықтан, қосымша жеңілдіктер беру заңды күші бойынша жоғары тұрған заңнамаға қарама-қайшы емес;

2) жалпы нұсқауларды еңбектің ерекшеліктеріне бейімдейтін нормалар. Ол нормалардың қатарына жұмыс уақытын жиынтық есепке алу туралы нұсқау жатады. Ондай нормаларда адамның еңбек саласындағы құқықтары мен бостандықтары шектелмейді, сондықтан, олар еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің түрлі деңгейлерінде жасалуы мүмкін;

3) жалпы ережелерден шығарып тастайтын нормалар. Жалпы ережелерден шығарып тастаулар адамның құқықтары мен бостандықтарын шектейді. Қазақстан Республикасы Конституциясының 39-бабына сәйкес: «Адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтары конституциялық құрылысты қорғау, қоғамдық тәртіпті, адамның құқықтары мен бостандықтарын, халықтың денсаулығы мен имандылығын сақтау мақсатына қажетті шамада ғана және тек заңмен шектелуі мүмкін». Демек, жалпы ережелерден шығарып тастайтын нормалар тек заңның мазмұнына кіргізілуі мүмкін. Еңбек кодексінің 2-бабына сәйкес: «Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде қарастырылған жағдайларды қоспағанда, Қазақстан Республикасының басқа заңдарына еңбек қатынастарын, әлеуметтік әріптестікті және еңбекті қорғау қатынастарын реттейтін нормалар кіргізуге тыйым салынады». Сондықтан, ондай нормаларды Еңбек кодексіне тиісті өзгертулер енгізбей заңның мазмұнына кіргізу мүмкін емес.

Жалпы нормалардың және еңбек қатынастарын реттеу кезінде саралануды қамтамасыз ететін нормалардың жіктелуі еңбек құқығының бастау көздерінің ресми көрсетілуінде ғана емес, олардың нақты еңбек қатынастарында іске асырылуы кезінде де көрінеді.

Еңбек құқығының нормаларын іске асыру жұмыс берушілердің еркіне тәуелді. Жұмыс берушілер жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарын шектеуге тікелей мүдделі. Сондықтан, іс жүзінде жұмыскерлерге қосымша жеңілдіктер белгілейтін нормаларға қарағанда, Еңбек кодексінде және еңбек туралы халықаралық құқықтық актілерде қарастырылған, жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарын шектейтін нормалар жиі қолданылады. Жұмыс берушілерге жұмыскерлерге қосымша жеңілдіктер қарастырылған нормаларды орындамау тиімді. Осы нормалар көбінесе іске асырылмай жатады.

§4. Саралау факторлары.

Еңбек туралы жалпы және арнайы заңнама

Еңбекті құқықтық реттеуде саралау белгілі бір бағыттармен жүреді. Осы бағыттар саралау факторлары деп аталады. Саралау факторларын объективтік және субъективтік факторларға бөлуге болады. Саралаудың объективтік факторлары еңбектің қандай да бір түрін кім орындайтынына тәуелсіз көрінеді. Объективтік факторларға еңбекті құқықтық реттеу кезінде көрінетін келесі факторларды жатқызуға болады:

♦ кәсіпорындағы еңбектің жағдайлары. Заңнамада еңбектің зиянды және қауіпті жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін қосымша жеңілдіктер қарастырылған;

♦ экономика саласының және өндірілетін өнімнің маңызы. Осы фактор экономиканың кейбір салаларында және белгілі бір өнімді өндіру кезінде еңбек өтіліне үстемелер белгілейтін нормаларда көрінеді;

♦ кәсіпорынның меншік формасы. Әдетте, бюджеттен қаржыландырылатын кәсіпорындардың еңбек жағдайларын жақсарту туралы шешімдерді дербес қабылдау мүмкіндігі жоқ. Ондай шешімдер жұмыс берушінің өзі тапқан қаражаты бар болған кезде қабылдана алады. Жекеменшік кәсіпорындар жұмыскерлердің жағдайларын өз қаражатының есебінен еңбек заңнамасында қарастырылған деңгейден де жақсарту мүмкіндігі болса да, мемлекет белгілеген ең төмен деңгейде ұстауға мүдделі.

♦ жұмыс орнының немесе орындалатын жұмыстың техникалық жабдықталуы. Компьютерді пайдаланатын бухгалтер мен ондай техникасы жоқ бухгалтердің еңбегі түрлі құқықтық регламенттеуді қажет ететіні анық. Экономиканың кейбір салаларының техникалық жабдықталуындағы айырмашылық еңбек қатынастарын құқықтық реттеу кезінде саралау үшін объективтік негіз бола алады.

Еңбек қатынастарын сараланған құқықтық реттеудің субъективтік факторлары жұмыскерлердің жеке тұлғасына байланысты. Еңбек қатынастарын саралаудың субъективтік факторлары:

♦ кәмелетке және 21 жасқа толмаған тұлғалардың жұмысы. Осы тұлғалардың еңбегін регламенттеу ең алдымен оларды зиянды және қауіпті өндірістік факторлардан қорғауға арналған. Оның мақсаты жұмыскерлердің жас буынының еңбекке қабілеттілігін сақтау;

♦ әйелдердің жұмысы. Осы факторды заңнамада іске асыру бала туа алатын жастағы әйелдерді зиянды және қауіпті өндірістік факторлардан, ауыр жұмыстан қорғауға, жұмысты олардың ана болуымен үйлестіру үшін жағдайлар жасауға арналған;

♦ отбасылық міндеттері бар тұлғалардың жұмысы. Осы факторды заңнамаға енгізу отбасының мүдделерін еңбек міндеттерін орындаумен үйлестіруге бағытталған.

Еңбек қатынастарын реттеуді саралаудың объективтік және субъективтік факторларының осы тізілімі толық емес. Заңнамада еңбек қатынастарын реттеуді саралаудың негізі болатын басқа да факторлар пайда болуы мүмкін. Бірақ саралаудың жаңа факторларының пайда болуы адамның еңбек саласындағы құқықтары мен бостандықтарын шектейтін нормалардың пайда болуына алып келмеуі тиіс. Ондай нормаларды қабылдау Қазақстан Республикасы Конституциясының 14-бабына қарама-қайшы. Жұмыскерлерге жалпы нормалармен салыстырғанда қосымша жеңілдіктер беру үшін негіз болатын факторлардың пайда болуы әбден мүмкін. Ондай факторлардың жұмыскерлерді еңбек саласында кемсітуге алып келмеуі маңызды.

Еңбек туралы арнайы заңнама аталған саралау факторларына негізделген. Еңбек туралы арнайы заңнаманың еңбектің объективтік те, субъективтік те сипатын көрсететіні анық. Арнайы заңнама ең алдымен жұмыскерлерге қосымша жеңілдіктер қамтамасыз етуге арналған. Жұмыскерлерге жалпы нормалармен салыстырғанда қосымша жеңілдіктер беретін арнайы нормалар еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің салааралық, салалық, өңірлік және жергілікті деңгейлерінде пайда болуы мүмкін. Жалпы нормаларда кепілдік берілген құқықтар мен бостандықтарды шектейтін арнайы нормалар тек Еңбек кодексіне өзгертулер енгізу арқылы және Қазақстан Республикасы Конституциясының 39-бабында көрсетілген мақсаттарға жету үшін ғана пайда болуы мүмкін.

Еңбек туралы жалпы заңнама еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің негізгі бастауларын белгілейді. Ондағы жалпы қағидалардың күшін арнайы заңнама қабылдау арқылы жоюға болмайды. Демек, еңбек туралы жалпы заңнама еңбек құқықтарының барлық жұмыскерлер үшін міндетті ең төмен деңгейін белгілейді.

Саралау факторлары еңбек құқығының бастау көздерінің ресми де, іске асырылу кезіндегі де көрінісінде пайда болуы тиіс. Саралау факторлары еңбек құқығының нормаларында қандай да бір дәрежеде ресми түрде көрінеді. Бірақ олардың нақты еңбек қатынастарында іске асуы зерттелмеген. Заңнамада еңбек қатынастарын реттеуді саралау факторларының болуы ең алдымен азаматтардың еңбек саласындағы құқықтары мен бостандықтарын қорғауға арналғаны анық. Бірақ жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарын қорғау жұмыс берушілердің көпшілігінің жоспарына кірмейді. Осыған байланысты, еңбек қатынастарын реттеуді саралау факторларының іске асуын жеке зерттеу қажет.

Заңнаманың жалпы және арнайы болып бөлінуінің ресми түрдегі ғана емес, іске асырылатын көрінісі де болуы тиіс. Ресми түрде еңбек туралы заңнаманың жалпы да, арнайы да нормалары бар. Еңбек заңнамасының жалпы және арнайы нормаларының нақты еңбек қатынастарында іске асырылуының арақатынасы да зерттелмеген. Еңбек заңнамасының жал-

пы және арнайы нормаларының болуы оларды іске асырудың жалпы және арнайы тәсілдерін дайындауды қажет етеді. Қазіргі кезде еңбек заңнамасының арнайы нормаларын іске асырудың арнайы тәсілдері жоқ; бұл олардың нақты еңбек қатынастарында іске асырылу мүмкіндігін азайтады.

§5. Қазақстан Республикасының Конституциясы еңбек құқығының бастау көздерінің жүйесінде

Қазақстан Республикасының Конституциясы еңбек құқығының бастау көздерінің иерархиясында ең жоғары сатыда. Еңбек құқығының басқа бастау көздері Конституцияның талаптарына сәйкес болуы тиіс. Қазақстан Республикасының Конституциясы еңбек саласында да белгілі бір құқықтық тәртіптің ұйымдастырылуын талап етеді. Конституцияның қабылдануы елімізде еңбек туралы халықаралық құқықтық актілердің де қолданылуын қамтамасыз етті. Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес: «Халықаралық құқықтың жалпы танылған қағидалары мен нормалары Қазақстан Республикасының құқықтық жүйесінің құрамдас бөлігі болып табылады».

Халықаралық еңбек ұйымының «Жұмыс уақытын қысқарту туралы конвенциясы» 1956 жылы бекітілген болса да, 1993 жылға дейін Қазақстан аумағында қолданылмады. Қазақстан Республикасының Конституциясы және «Еңбек туралы» Заңы қабылданғанға дейін Қазақстанда жұмыс уақытының нормасы аптасына 41 сағат болды (халықаралық норма 40 сағат). Жұмыскерлер Халықаралық еңбек ұйымының осы конвенциясының негізінде 1956 жылдан 1992 жылға дейінгі кезеңдегі аптасына 1 сағат артық жұмыс үшін үстеме жұмыс ретінде төлем талап етуге құқылы сияқты. Бірақ Қазақстан Республикасының Конституциясы қабылданғанға дейін елімізде еңбек қатынастарын регламенттеудің халықаралық құқықтық нормалары пайдаланылмады. Сондықтан, оларды қолдану 1993 жылы Қазақстан Республикасының бірінші Конституциясы қабылданған күннен мүмкін болды. Қазақстан Республикасы Конституциясының нормалары бекітілген халықаралық құқықтық нормалардан да басым.

Еңбек саласындағы құқықтық тәртіпті ұйымдастырудың ресми көрінісі тұрғысынан Қазақстан Республикасы Конституциясы еңбек құқығының бастау көзі болып табылады. Еңбек қатынастарын нақты реттеу кезінде Қазақстан Республикасы Конституциясының іске асырылуы оның жеке нормаларын қолданумен байланысты. Еңбек қатынастарын реттеу кезінде конституциялық нормалар қолданылады, демек, іске асырылады.

Қазақстан Республикасы Конституциясына сәйкес адамның құқықтары мен бостандықтары ең жоғары құндылық, оларды қорғау мемлекеттің міндеті болуы тиіс. Осы конституциялық норма еңбек заңнамасының

адамның еңбек саласындағы құқықтары мен бостандықтарын барынша толық көрсететін нұсқауларын қолдануға мүмкіндік береді. Олардың іске асырылуын қамтамасыз ету мемлекеттік өкілетті органдарға жүктелген.

Қазақстан Республикасының Конституциясында Қазақстан саясаты адамның лайықты өмірін және еркін дамуын, адамдардың еңбегі мен денсаулығын қорғауды қамтамасыз ететін жағдайлар жасауға бағытталған әлеуметтік мемлекет деп жарияланған. Мемлекет осы талаптарға байланысты жалақының кепілдендірілген ең аз мөлшерін белгілеуі тиіс. Осы конституциялық норма еңбек жағдайларын, олардың адамдардың денсаулығына әсерін бағалаудың барлық жағдайларында, жалақының ең аз мөлшері туралы өтініштерді қарау кезінде қолданылады.

Қазақстан Республикасының құқықтық жүйесіне халықаралық құқықтық регламенттеу нормаларын кіргізу олар нақты еңбек қатынастарында іске асырылған әрбір жағдайда Қазақстан Республикасы Конституциясының 4-бабының 4-бөліміне сілтеме жасауға мүмкіндік береді.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 14-бабында барлық азаматтардың заңның және соттың алдында теңдігі, оларды осы бапта көрсетілген белгілер бойынша кемсітуге жол берілмейтіні жарияланған. Осы конституциялық норма еңбек қатынастарын тұлғаның лауазымына байланысты әртүрлі реттеуге мүмкіндік бермейді. Атап айтқанда, жалақыға коэффициенттер мен үстемелерді тұлғалардың лауазымына байланысты әртүрлі белгілеуге тыйым салынады.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 26-бабының 3-бөліміне сәйкес адамдарды мүлгінен, оның ішінде жалақысынан соттың шешімінсіз айыруға тыйым салынады.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабында азаматтардың еңбек бостандығы, өзінің еңбекке қабілеттерін еркін пайдалану құқығы, қауіпсіздік пен гигиена талаптарына сәйкес жағдайларда еңбек ету құқығы, еңбек үшін сыйақыны қандай да бір кемсітусіз алу құқығы, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу құқығы, демалыс құқығы және мәжбүрлі еңбекке тыйым салу жарияланған. Осы конституциялық норманың мазмұны оны еңбек қатынастарын реттеу кезінде тікелей қолдануға мүмкіндік береді. Мысалы, жұмыскердің жұмыс орнын таңдау бостандығын, сондай-ақ еңбек келісімшарты жұмыскердің бастамасы бойынша бұзылған кезде өз еркін ерікті түрде білдіру құқығын ешкім шектей алмайды. Жұмыскердің жұмыстан шығу туралы өз еркін білдірген жазбаша өтінішінің болмауы жұмыс берушінің еңбек келісімшартын жұмыскердің бастамасы бойынша бұзу туралы бұйрықты ешқандай жағдайда заңды негізде шығаруына мүмкіндік бермейді.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 28-бабында жұмыскер еңбекке қабілетін жоғалтқан жағдайда әлеуметтік қамтамасыз етуге кепіл-

дік беріледі. Осы құқық жұмыскер жұмыста жарақат алған немесе кәсіптік ауруға шалдыққан кезде іске асырылады.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 30-бабында әркімнің білім алуға құқығы бар екендігі көрсетілген. Осы конституциялық норма жұмыстан қол үзбей оқитын жұмыскерлерге еңбек заңнамасында қарастырылған жеңілдіктерді пайдалану мүмкіндігін береді. Жұмыс берушілердің осындай жеңілдіктер беруден бас тартуын азаматтардың білім алу құқығын бұзу ретінде қарастыру қажет.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 31-бабы жұмыс берушілерге адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін жағдайларды жасыруға тыйым салады. Жұмыс берушілердің осы тыйымды орындамауы жұмыскерлердің адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін жұмысты тоқтатуына, келтірілген залалдың орнын толтыру және моральдық зиянды өтеу туралы талап қоюларына негіз болады.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 13-бабында әрбір азаматқа өз құқықтары мен бостандықтарын заңмен тыйым салынбаған барлық тәсілдермен қорғау құқығы берілген. Осыған байланысты, жұмыскерлердің өз құқықтары мен бостандықтарын қорғау формаларының Еңбек кодексінде берілген тізілімі толық емес деуге болады.

§6. Еңбек құқығының субъектілері, олардың түрлері және құқықтық мәртебесі

Еңбек құқығының субъектілері – еңбек қатынастарында және олармен тікелей байланысты құқықтық қатынастарда тікелей немесе өкілі арқылы құқықтары мен міндеттерінің болуына және оларды жүзеге асыруға қабілетті жеке және заңды тұлғалар. Еңбек құқығы субъектілерінің еңбек қатынастарының тараптары ретінде құқықтары және оларға тиісті міндеттері болады. Сондықтан, әрбір субъектінің заңнама нормаларына сәйкес жасалған объективтік және субъективтік еңбек құқығы болады. Еңбек құқығының субъективтік жағын анықтау үшін оның субъектілерінің тізілімін және олардың әрқайсысының құқықтық мәртебесін дәл анықтау қажет.

Субъектілердің түрлері еңбек қатынастарының құрамына қатысты анықталады. Ол ретте бір тұлға (жұмыс беруші немесе жұмыскер) бір мезгілде еңбек құқығымен байланысты бірнеше қатынастың (еңбек қатынастары, материалдық жауапкершілік бойынша қатынастар, еңбек дауларын қарау бойынша қатынастар) субъекті бола алады.

Еңбек құқығы субъектілерінің өздерінің еңбек құқықтары мен міндеттерін іске асырулары үшін келесі қасиеттері болуы тиіс:

♦ еңбектік құқыққа қабілеттілік – еңбек құқықтары мен міндеттерінің болуына заңнамамен танылатын қабілеттілік;

♦ еңбектік әрекетке қабілеттілік – еңбек құқықтары мен міндеттерін алу және жеке іске асыру қабілеті;

♦ еңбектік деликт қабілеттілік – еңбек тәртібін бұзғаны үшін жауапкершілікті болуына заңнамамен танылатын қабілеттілік.

Еңбек қатынастарының ерекшелігіне байланысты еңбек заңнамасында осы құқықтық қабілеттіліктер бір-бірінен ажыратылмайды. Сондықтан, тұлғаның еңбек құқығымен байланысты қатынастардың субъекті болу қабілетінің сипаттамасы – еңбектік деликт қабілеттілік немесе құқық субъектілік болады.

Еңбектік құқық субъектілік – жеке немесе заңды тұлғаның еңбек қатынастарында және олармен тікелей байланысты құқықтық қатынастарда субъект болуға, еңбек құқықтары мен міндеттері болуына және оларды іске асыруына, еңбек тәртібін бұзғаны үшін жауапкершілікті болуына заңнамамен танылған қабілеттілігі. Еңбектік құқық субъектілік еңбек қатынастарының және олармен тікелей байланысты құқықтық қатынастардың пайда болуының қажетті алғышарты.

Еңбек құқығы субъектілерінің түрлері:

♦ жұмыскерлер – жұмыс берушімен еңбек қатынасына түскен, яғни еңбек келісімшартын жасасқан жеке тұлғалар;

♦ жұмыс берушілер – жұмыскерлермен еңбек қатынасына түскен жеке және заңды тұлғалар (кәсіпорындар). Жеке кәсіпкер ретінде белгіленген тәртіпте тіркелген және кәсіпкерлік қызметті заңды тұлға құрмай жүзеге асыратын жеке тұлғалар, сондай-ақ жекеменшік нотариустар, адвокаттық кабинеттер ашқан адвокаттар, кәсіптік қызметі заңдарға сәйкес мемлекеттік тіркелуі және (немесе) лицензиялануы тиіс, аталған қызметті жүзеге асыру мақсатында жұмыскерлермен еңбек қатынастарына түскен өзге тұлғалар (жұмыс беруші жеке кәсіпкерлер) жұмыс беруші жеке тұлғалар деп танылады. Аталған қызметті заң талаптарын бұзып мемлекеттік тіркелусіз және (немесе) лицензиялаусыз жүзеге асыратын, осы қызметті жүзеге асыру мақсатында жұмыскерлермен еңбек қатынастарына түскен жеке тұлғалар Еңбек кодексінде жұмыс беруші жеке кәсіпкерлерге жүктелген міндеттерді орындаудан босатылмайды;

♦ жеке қызмет көрсету және үй шаруашылығын жүргізуге жәрдем алу мақсатында жұмыскерлермен еңбек қатынастарына түскен жеке тұлғалар (жеке кәсіпкер болып табылмайтын жұмыс беруші жеке тұлғалар);

♦ жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің өкілдері;

♦ жұмыскерлер өкілеттік берген сайланатын органдар;

♦ жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру органдары, еңбек дауларын қарау бойынша құзырлы органдар, еңбек заңнамасының, еңбекті қорғау талаптарының сақталуын қадағалау және бақылау органдары.

Көрсетілген субъектілердің әрқайсысының заңнамада белгіленген өз құқықтық мәртебесі бар. Еңбек құқығы субъектінің құқықтық

мәртебесі – еңбек қатынастарына қатысушылардың еңбек заңнамасында белгіленген құқықтарының, міндеттерінің, заңды кепілдіктерінің және жауапкершіліктерінің жиынтығы.

Әрбір еңбек құқығы субъектінің құқықтық мәртебесі өзінің мазмұны бойынша бірегей. Мысалы, жұмыскердің құқықтық мәртебесінің құқық субъектілік бойынша да, мәртебелік (негізгі) құқықтары мен міндеттерінің, олардың заңды кепілдіктерінің мазмұны бойынша да жұмыс берушінің немесе еңбек құқығының басқа субъектілерінің құқықтық мәртебесінен айырмашылығы болады. Мәртебелік құқықтар мен міндеттердің, заңда қарастырылғанын, бастапқы және ажырамайтын болып табылатынын атап өту керек.

Субъектінің ортақ құқықтық мәртебесінде еңбек құқығының осы түрінің барлық субъектілері (мысалы, барлық жұмыскерлер) үшін бірдей құқықтар мен міндеттер қарастырылады. Нақты субъектінің арнайы құқықтық мәртебесіне оның арнайы құқықтары кіреді. Жұмыскердің арнайы мәртебесі (мысалы, әйелдер, кәмелетке толмағандар және т.б.) оның еңбегін құқықтық реттеудің ерекшеліктерін көрсетеді.

Жұмыскер еңбек құқығының субъекті ретінде

Азамат еңбек қатынастары пайда болғанға дейін, жұмыс іздеп жүрген кезінде құқықтық қатынастарға түседі. Еңбек қатынастары пайда болған сәттен ол жұмыскердің құқықтық мәртебесін алады. Сондықтан, азаматтың еңбек құқығының субъекті ретіндегі құқықтық мәртебесін жұмыскердің құқықтық мәртебесінен ажырата білу керек.

Азаматтың құқықтық мәртебесі барлық азаматтар үшін ортақ конституциялық еңбек құқықтарынан тұрады. Кепілдіктер тізілімінде белгілі бір саралану бар: кейбір субъектілердің (әйелдер, жастар, мүгедектер және т.б.) жалпы кепілдіктерге қосымша басқа арнайы кепілдіктері (мысалы, жұмысқа қабылдау квоталары) бар.

Жұмыскердің құқықтық мәртебесіне арнайы кепілдіктер де (кейбір жұмыскерлер үшін жеңілдіктер) кіреді. Сондықтан, азаматтың да, жұмыскердің де құқықтық мәртебесі әрқашанда нақты.

Жұмыскер – жұмыс берушімен еңбек қатынастарына түскен жеке тұлға. Жұмыскердің негізгі құқықтары мен міндеттері Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабында және Еңбек кодексінің 22-бабында қарастырылған. Қазақстан Республикасында еңбекке құқықтық субъектілігі бар шетелдік азамат та, азаматтығы жоқ тұлға да жұмыскер бола алады. Азаматтың жалпы еңбекке құқықтық субъектілігі 16 жасынан пайда болады. Жұмыстардың кейбір түрлері үшін жұмысқа ересектеу кезде қабылдау қарастырылған (мысалы, жарылыс жұмыстарына 21 жастан, зиянды (қауіпті) және ауыр жұмыстарға 18 жастан).

Егер олар негізгі жалпы білім алған немесе жалпы мектепті тастап кеткен болса, еңбек келісімшартын 15 жастағы жасөспірімдермен де жасасуға болады. Жастарды өндіріске дайындау мақсатында оқушыларды 14 жастан бастап ата-анасының бірінің (қамқоршысының) рұқсатымен денсаулығына зиян келтірмейтін және оқуына кедергі болмайтын жеңіл жұмысқа қабылдауға болады (Еңбек кодексінің 31-бабы).

Киностудияларда, театрларда, цирктерде, музыкалық ұйымдарда шығармаларды жасап шығаруға және (немесе) орындауға денсаулығына және рухани дамуына зиян келтірмей қатысулары үшін 14 жасқа толмаған балалармен еңбек келісімшартын жасасуға рұқсат беріледі. Ол кезде еңбек келісімшартын тек ата-анасының бірінің (қамқоршысының) келісімімен және қамқоршылық органының рұқсатымен жасасуға болады. Ондай жағдайда еңбек келісімшартына ата-анасы (қамқоршысы) қол қояды.

Азаматты жұмысқа қабылдаудың барлық жағдайларында оның психикалық денсаулығы ескеріледі. Егер оның психикалық денсаулығы күмән тудырса, ол еңбек құқығының субъекті бола алмайды. Белгілі бір мамандықтарға жұмысқа қабылдау кезінде (мысалы, жүк тиеуші, ұшқыш, жүргізуші, жұмыстың зиянды және қауіпті түрлері) азаматтың жалпы ғана емес, арнайы еңбек қабілеттілігі ескеріледі. Азаматтың денсаулығының жағдайымен анықталатын арнайы еңбек қабілеттілігін оның белгілі бір мамандық (дәрігер, инженер, аспаз және т.б.) бойынша біліктілігімен анықталатын арнайы құқықтық қабілеттілігінен ажырата білу керек.

Жұмыскердің құқықтық мәртебесі – оның жұмыс берушіге қатысты құқықтық жағдайы. Азаматтың негізгі еңбек құқықтары Қазақстан Республикасының Конституциясында, ал жұмыскердің еңбек құқықтары Еңбек кодексінің 22-бабында бекітілген. Онда жұмыскердің 14 мәртебелік (негізгі) құқықтары және 7 негізгі міндеттері көрсетілген.

Жұмыскердің келесі құқықтары бар:

- ♦ еңбек келісімшартын Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде, өзге де заңдарында белгіленген тәртіпте және шарттарда жасасуға, өзгертуге және бұзуға;

- ♦ оған еңбек келісімшартында көрсетілген жұмыстың берілуіне;

- ♦ еңбекті ұйымдастыру және оның қауіпсіздігі мемлекеттік стандарттарда және ұжымдық келісімшартта қарастырылған жағдайларға сәйкес келетін жұмыс орнына;

- ♦ жалақының біліктілігіне, орындалған жұмыстың күрделілігіне, саны мен сапасына сәйкес уақтылы және толық төленуіне;

- ♦ жұмыс күнінің белгіленген қалыпты ұзақтығын, жұмыскерлердің кейбір мамандықтары мен санаттары үшін қысқартылған жұмыс уақытын белгілеу, апта сайын демалыс күндерін, жыл сайынғы ақылы демалыстар беру арқылы қамтамасыз ететін демалысқа;

♦ жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары және еңбекті қорғау талаптары туралы толық шынайы ақпаратқа;

♦ Еңбек кодексінде, өзге де заңдарда белгіленген тәртіпте кәсіптік дайындауға, қайта дайындауға және біліктілігін жоғарылатуға;

♦ кәсіптік одақтар құру құқығын қоса, одақтарға бірігуге және еңбек құқықтары мен бостандықтарын, заңды мүдделерін қорғау үшін оларға мүше болуға;

♦ ұйымды (кәсіпорынды) басқаруға Еңбек кодексінде, өзге де заңдарда және ұжымдық келісімшартта қарастырылған формаларда қатысуға;

♦ өзінің өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздер жүргізуге және ұжымдық келісімшарттар жасасуға, сондай-ақ ұжымдық келісімшарттың, келісімнің орындалуы туралы ақпарат алуға;

♦ өзінің еңбек құқықтары мен бостандықтарын және заңды мүдделерін заңда тыйым салынбаған тәсілдермен қорғауға;

♦ ереуілге шығу құқығын қоса, жеке және ұжымдық еңбек дауларын Еңбек кодексінде, өзге де заңдарда белгіленген тәртіпте шешуге;

♦ еңбек міндеттерін орындауымен байланысты оған келтірілген зиянның және моральдық зиянның Еңбек кодексінде белгіленген тәртіпте өтелуіне;

♦ Еңбек кодексінде қарастырылған жағдайларда міндетті әлеуметтік сақтандыруға.

Жұмыскердің міндеттері:

♦ оған еңбек келісімшартында жүктелген міндеттерді адал орындау;

♦ ұйымның (кәсіпорынның) ішкі еңбек тәртібінің ережелерін орындау;

♦ еңбек тәртібін сақтау;

♦ еңбектің белгіленген нормаларын орындау;

♦ еңбекті қорғау және қауіпсіздікті қамтамасыз ету талаптарын сақтау;

♦ жұмыс берушінің және басқа жұмыскерлердің мүлігіне мұқият болу;

♦ жұмыс берушіге не тікелей басшысына адамдардың өмірі мен денсаулығына, мүліктің сақталуына қауіп төндіретін жағдай туындағаны туралы дереу хабарлау.

Жұмыскерге еңбектегі құқық бұзушылықтары үшін еңбек құқығында қарастырылған шаралар қолданылады, ол тәртіптік және материалдық жауапкершілікке тартылады, ал ұйымды басқару органдарының лауазымды тұлғалары әкімшілік жауапкершілікке де тартылады.

Жұмыс беруші еңбек құқығының субъекті ретінде

Еңбек құқығы қатынастарының екінші субъекті – жұмыс беруші. Жұмыс беруші – жұмыскермен еңбек қатынастарына түскен жеке немесе заңды тұлға (кәсіпорын, ұйым).

Жұмыс беруші болып табылатын жеке немесе заңды тұлғалардың еңбекке құқықтық субъектілігі, ең алдымен жұмыс берушілік қабілеті – азаматтарды жұмысқа қабылдау, олармен еңбек келісімшарттарын жасасу мүмкіндігі болуы тиіс. Сондықтан, олардың еңбекке құқықтық субъектілігі белгілі бір жалақы қоры, банкте есеп шоты бар жұмыс беруші ретінде тіркелген кезден пайда болады. Жұмыс берушінің еңбекке құқықтық қабілеттілігі (жұмыс берушілік қабілеті) оның қызметінің максаттары мен міндеттеріне сәйкес әрқашанда арнайы қабілеттілік. Жұмыс берушінің құқықтық мәртебесіне оның тек еңбекке құқықтық қабілеттілігі, жұмыс беруге құқықтық қабілеттілігі мен оның көлемі ғана емес, жұмыскерлерді дайындау, қайта дайындау, олардың біліктілігін жоғарылату, еңбектің және оны қорғаудың қажетті жағдайларын, жалақы төлеуді қамтамасыз ету қабілеті, сондай-ақ еңбек тәртібін бұзғаны үшін жауапкершілікті болу қабілеттілігі кіреді. Ұйымның (кәсіпорынның) жұмыс беруге құқықтық қабілеттілігі оның азаматтық құқықтық қабілеттілігімен бір мезгілде, не біршама кештеу пайда болады. Қорыта келе, нақты жұмыс берушінің құқықтық мәртебесі әрқашанда нақты деуге болады.

Ұйымның (кәсіпорынның) меншік иесі өндірісті жеке басқара немесе осы қызметті атқару үшін лауазымды тұлға тағайындай алады. Жұмыс берушінің еңбек құқығына қатысты құқықтары мен міндеттерін жұмыс беруші болып табылатын жеке тұлға, заңды тұлғаны басқару органдары немесе олар заңнамада, заңды тұлғаның құрылтайшы құжаттарында, ішкі нормативтік актілерде белгіленген тәртіпте өкілеттік берген тұлғалар жүзеге асырады. Мемлекеттік мекеменің және қазыналық кәсіпорынның еңбек қатынастарына қатысты міндеттемелер бойынша оны заңда белгіленген тәртіпте қаржыландыратын меншік иесі (құрылтайшы) қосымша жауапкершілікті болады.

Заңды тұлғаны басқару органдары жұмыс берушінің өкілдері, ал жұмыскерлермен еңбек қатынастарында олар еңбекті ұйымдастыру, басқару бойынша белгілі бір мәртебелік еңбек құқықтары мен міндеттері бар еңбек құқығының дербес субъектілері болып табылады. Заңды тұлғаны басқару органдарына қарамағында жұмыскерлері бар барлық лауазымды тұлғалар кіреді. Басқару органдары және олардың барлық лауазымды тұлғалары еңбек заңнамасын сақтауға, жұмысты дұрыс ұйымдастыруға және әрбір жұмыскердің денсаулығы үшін қауіпсіз жұмыс орнын қамтамасыз етуге міндетті. Ұйымның (кәсіпорынның) басшысын жұмысқа қабылдау (тағайындау, сайлау) меншік иесінің құзырында. Ұйым басшысының өз құқықтық мәртебесі бар. Оның жұмыскерлерді жұмысқа қабылдау, жұмыстан шығару, олардың жұмысын ауыстыру, оларға тәртіптік жазалар белгілеу құқықтары бар.

Жеке тұлғалардың жұмыс берушілік қабілеті олардың азаматтық әрекетке қабілеттілігі толық көлемде болған жағдайда 18 жастан, сондай-

ақ азаматтық әрекетке қабілеттілікті толық көлемде алған жағдайда жасырақ кезден пайда болады.

Жеке табысы бар, бірақ сот әрекетке қабілеттілігін шектелген 18 жасқа толған жеке тұлғалардың өздеріне қызмет көрсетілуі және үй шаруашылығын жүргізуге жәрдем көрсетілуі мақсатымен, қамқоршыларының жазбаша келісімімен жұмыскерлермен еңбек келісім-шарттарын жасасуға құқығы бар.

Жеке табысы бар, бірақ сот әрекетке қабілетсіз деп таныған 18 жасқа толған жеке тұлғалардың атынан олардың қамқоршылары осы жеке тұлғаларға қызмет көрсету және үй шаруашылығын жүргізуге жәрдем көрсету мақсатымен жұмыскерлермен еңбек келісімшарттарын жасаса алады.

14 жастан 18 жасқа дейінгі тұлғалар (18 жасқа толмай азаматтық әрекетке қабілеттілікті толық көлемде алған тұлғалардан басқа) өз жалақысы, степендиясы, өзге де табыстары бар болса, жұмыскерлермен еңбек келісімшарттарын тек өзінің заңды өкілдерінің – ата-анасының, қамқоршыларының жазбаша келісімімен жасаса алады.

Жұмыс берушілер азаматтық әрекетке қабілеттілігі шектелген жеке тұлғалар болып табылатын барлық жағдайларда олардың заңды өкілдері (ата-анасы, қамқоршылары) жалақы төлеу міндеттемесін қоса, еңбек қатынастарына байланысты міндеттемелер бойынша қосымша жауапкершілікті болады.

Жұмыс берушінің негізгі құқықтарымен міндеттері Еңбек кодексінің 23-бабында қарастырылған.

Жұмыс берушінің келесі құқықтары бар:

- ◆ жұмыскерді жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;
- ◆ жұмыскерлермен еңбек келісімшарттарын Еңбек кодексінде белгіленген тәртіпте және негіздер бойынша өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;
- ◆ өзінің құқықтары мен мүдделеріне өкілдік ету және оларды қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және оларға мүше болуға;
- ◆ жұмыскерлерден еңбек келісімшартының, ұжымдық келісімшарттың, еңбек тәртібі ережелерінің және жұмыс берушінің басқа да актілерінің талаптарын орындауларын талап етуге;
- ◆ жұмыскерлерді Еңбек кодексінде қарастырылған шарттарда және тәртіпте көтермелеуге, материалдық жауапкершілікке тартуға, оларға тәртіптік жазалар белгілеуге;
- ◆ жұмыскер еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірген залалдың орны толтырылуына;
- ◆ өзінің еңбек саласындағы құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;
- ◆ жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеуге;

◆ жұмыскерлерге кәсіптік дайындауды, қайта дайындауды және олардың біліктілігін жоғарылатуды қамтамасыз етуге;

◆ өзінің жұмыскерді оқытумен байланысты шығындарының орны толтырылуына;

◆ жеке еңбек дауын шешу үшін Еңбек кодексінде қарастырылған тәртіпте алдымен келісім комиссиясына, одан соң сотқа жүгінуге.

Жұмыс берушінің міндеттері:

◆ заңдардың және өзге де нормативтік құқықтық актілердің, ішкі нормативтік актілердің, ұжымдық келісімшарттар мен келісімдердің, еңбек келісімшарттарының талаптарын сақтау;

◆ Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының, ұжымдық келісімшарттар мен келісімдердің, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтау;

◆ жұмыскерлерді жұмысқа қабылдау кезінде олармен Еңбек кодексінде қарастырылған шарттарда және тәртіпте еңбек келісімшарттарын жасасу;

◆ жұмыскерлерді жұмысқа қабылдау кезінде олардан еңбек келісімшартын жасасуға қажетті құжаттарды талап ету;

◆ жұмыскерге еңбек келісімшартында көрсетілген жұмысты беру;

◆ жұмыскерлерге жалақыны және Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық келісімшартта, еңбек келісімшартында, жұмыс берушінің актілерінде қарастырылған өзге де төлемдерді уақтылы және толық көлемде төлеу;

◆ жұмыскерлерді еңбек тәртібінің ережелерімен, жұмыс берушінің жұмысқа тікелей қатысы бар актілерімен және ұжымдық келісімшартпен таныстыру;

◆ жұмыскерлердің өкілдерінің ұсыныстарын қарау және оларға ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық келісімшарттар жасасу, олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және шынайы ақпарат беру;

◆ ұжымдық келіссөздерді Еңбек кодексінде қарастырылған тәртіпте жүргізу, ұжымдық келісімшарттар жасасу;

◆ жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, ұжымдық келісімшарттарға және еңбек келісімшарттарына сәйкес еңбек жағдайларын қамтамасыз ету;

◆ жұмыскерлерді еңбек міндеттерін орындауға қажетті қондырғылармен, жабдықтармен, құрал-саймандармен, техникалық құжаттамамен және өзге де құралдармен өз қаражатының есебінен қамтамасыз ету;

◆ жұмыспен қамту бойынша өкілетті органға Қазақстан Республикасының тиісті заңнамасына сәйкес ақпарат беру;

◆ мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқауларын орындау;

◆ жұмысты жалғастыру жұмыскердің және өзге тұлғалардың өмірі мен денсаулығына қауіп туғызатын болса, жұмысты тоқтата тұру;

◆ жұмыскерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыру;

◆ жұмыскерлерді еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезіндегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру;

◆ жұмыскерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру;

◆ жұмыскерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және жұмыскерлердің жалақысынан ұсталған және зейнетақы қорына аударылған жарналар туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа өткізілуін қамтамасыз ету;

◆ жұмыскерлерге еңбектің зиянды және (немесе) қауіпті жағдайлары, кәсіптік ауруға шалдығу мүмкіндігі туралы ескерту;

◆ жұмыс орындарындағы және технологиялық үдерістердегі қауіптерді болдырмау шараларын қабылдау, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті есепке ала отырып, жұмыс орындарында профилактикалық жұмыстар жүргізу;

◆ әрбір жұмыскердің жұмыс уақытының, оның ішінде үстеме жұмысының, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайлардағы, ауыр жұмыстардағы жұмыс уақытының есебін жүргізу;

◆ жұмыскердің өмірі мен денсаулығына еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде келтірілген зиянды Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және өзге де заңдарына сәйкес өтеу;

◆ еңбек бойынша өкілетті мемлекеттік органның және жергілікті еңбек инспекциясының лауызымды тұлғаларын, жұмыскерлердің өкілдерін, еңбекті қорғау бойынша техникалық инспекторларды ұйымдарда (кәсіпорындарда) еңбек қауіпсіздігін, еңбекті қорғаудың жағдайларын және Қазақстан Республикасы заңнамалары талаптарының сақталуын тексерулері, сондай-ақ еңбек міндеттерін орындауға байланысты жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруға шалдығуларды тексерулері үшін ұйымға (кәсіпорынға) кедергісіз кіргізу;

◆ 18 жасқа толмаған жұмыскерлердің тегі, аты, әкесінің аты және туылған күні көрсетілген тіркелімдердің немесе жұмыс беруші белгілеген басқа құжаттардың жүргізілуін қамтамасыз ету;

◆ жұмыскерлердің жеке деректерін Қазақстан Республикасының тиісті заңнамасына сәйкес жинау, өңдеу және қорғау;

◆ еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыру.

Еңбек кодексінің 8-бабына сәйкес осы кодекс шетелдік азаматтармен, азаматтығы жоқ тұлғалармен, олар құрған немесе олардың қатысуымен құрылған заңды тұлғалармен, халықаралық ұйымдардың және шетелдік заңды тұлғалардың жұмыскерлерімен еңбек қатынастарына қолданылатын болғандықтан, шетелдік азаматтар және азаматтығы жоқ тұлғалар да Еңбек кодексіне сәйкес құқықтары мен міндеттері бар жұмыс берушілер бола алады.

Кәсіподақтар еңбек құқығының субъекті ретінде

Жұмыскерлер өз мүдделерін қорғау үшін мүше болатын кәсіподақтардың еңбек құқығының субъекті ретінде ерекше мәртебесі бар. Қазақстан Республикасы Конституциясының 23-бабында қоғамдық бірлестіктер құру құқығы қарастырылған, олардың қызметін заң реттейді. Халықаралық еңбек ұйымының 1948 жылғы №87 «Қауымдастықтар бостандығы және ұйымдасу құқығын қорғау туралы» Конвенциясына сәйкес еңбекшілердің өз мүдделерін қорғау үшін өз тандауы бойынша ұйымдар құруға, оларға мүше болуға құқығы бар.

Кәсіподақтардың құқықтық мәртебесі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және «Кәсіптік одақтар туралы» Заңында белгіленген. Аталған заң 7 тарауға біріктірілген 34 баптан тұрады және кәсіподақтарды құрудың құқықтық негіздерін, кәсіподақтардың құқықтарын жұмыс берушінің түріне байланысты сараламай, олардың құқықтарын және қызметінің кепілдіктерін белгілейді. Осы заңда мемлекеттік билікті және басқару органдарын, жұмыс берушілерді, ұйымдарды (кәсіпорындарды) басқару органдарының лауазымды тұлғаларын кәсіподақтардың қызметіне жағдай жасауға міндеттейтін нормалар бар. Заң кәсіподақтарға олардың қызметінің барлық деңгейлерінде бірқатар әлеуметтік еңбек құқықтарын береді және осы құқықтардың кепілдіктерін бекітеді.

Кәсіподақ – қызметінің түрі бойынша ортақ өндірістік, кәсіптік мүдделермен байланысты азаматтардың әлеуметтік еңбек құқықтары мен мүдделеріне өкілдік ету және қорғау мақсатында құрылған ерікті қоғамдық бірлестігі. Оның негізгі қызметтері өкілдік ету (ұйымның барлық деңгейлерінде) және қорғау (еңбекшілердің әлеуметтік еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау және олардың іске асырылуын қамтамасыз ету).

Кәсіподақтардың жұмыс берушілермен, олардың бірлестіктерімен, мемлекеттік билік және жергілікті өзін өзі басқару органдарымен қарым-қатынастары еңбек қатынастары тараптарының, олардың өкілдерінің әлеуметтік әріптестігі мен өзара әрекеттесуінің негізінде, сондай-ақ ұжымдық келісімшарттар мен келісімдер жүйесінің негізінде құрылады. Кәсіподақтардың, олардың бастауыш ұйымдары мен органдарының жұмыскерлердің ұйымдағы (кәсіпорындағы) басқа өкілдік органдарымен қарым-қатынастары ынтымақтастықтың негізінде құрылады.

Мүдделеріне кәсіподақтар өкілдік ететін тұлғалардың қатары олардың мүшелерімен шектелмейді. Кәсіподақтар ұжымдық құқықтар мен мүдделер саласында кәсіподақ мүшелері болмаса да оларға өкілеттік берген жұмыскерлердің атынан да іс-әрекет жасай алады. Олар әлеуметтік-әріптестік келісімдер жасасу деңгейінде осы келісімнің бір тарабы болып табылатын жұмыскерлердің барлық санаттарының құқықтар

мен мүдделеріне өкілдік етеді. Кәсіподақтардың құқықтары олардың мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін қорғау міндеттемесін туындатады.

III т а р а у. ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНДАҒЫ ҚҰҚЫҚТЫҚ ҚАТЫНАСТАР

§1. Еңбек құқығы саласындағы құқықтық қатынастар және олардың түрлері

Еңбек құқығы саласындағы құқықтық қатынастар – осы құқықтық сала субъектілерінің еңбек заңнамасының нормалары реттеген, олардың заңды байланысы болып табылатын қатынастары (еңбек қатынастары және олармен тікелей байланысты құқықтық қатынастар).

Еңбек құқығы субъектілерінің құқықтық жүріс-тұрысын реттейтін болғандықтан, нақты ұйымда (кәсіпорында) қолданыстағы еңбек қатынастары мен олармен тікелей байланысты құқықтық қатынастардың жиынтығы еңбектің құқықтық тәртібі болып табылады. Ол барлық субъектілер өздерінің еңбек міндеттерін сақтаған жағдайда ғана мүмкін. Сондықтан, еңбек заңнамасында, келісімшарттарда, келісімдерде белгіленген еңбектің құқықтық тәртібінің сақталу деңгейі еңбек саласындағы құқық бұзушылықтардың саны бойынша анықталады.

Заң ғылымында құқықтық қатынастардың келесі элементтері бар: оның субъектілері, оның пайда болуының және тоқтатылуының негізі, субъектілердің негізгі құқықтары мен міндеттері. Әрбір субъектінің міндеттеріне екінші субъектінің құқықтары сәйкес келетіндіктен, осы құқықтық қатынастарды ең алдымен әрбір субъектінің міндеттерінің аясында ашып көрсету қабылданған.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес еңбек құқығы саласындағы құқықтық қатынастардың келесі түрлері бар:

◆ жұмыспен қамтуды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету бойынша құқықтық қатынастар;

◆ жұмыскердің жұмыс берушімен құқықтық қатынастары, яғни еңбек қатынастары;

◆ еңбекті ұйымдастыру және басқару бойынша құқықтық қатынастар;

◆ жұмыскерлерді тікелей осы жұмыс берушіде дайындау, қайта дайындау және олардың біліктілігін жоғарылату бойынша құқықтық қатынастар;

◆ әлеуметтік әріптестік, ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық келісімшарттар жасасу бойынша құқықтық қатынастар;

◆ жұмыскерлер мен кәсіподақтардың еңбек жағдайларын және еңбек заңнамасының қолданылуын белгілеуі бойынша құқықтық қатынастар;

♦ жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің еңбек саласындағы материалдық жауапкершілігі бойынша құқықтық қатынастар;

♦ еңбек заңнамасының және құрамында еңбек құқығының нормалары бар өзге де нормативтік құқықтық актілердің сақталуын қадағалау және бақылау бойынша құқықтық қатынастар;

♦ еңбек дауларын шешу бойынша құқықтық қатынастар;

♦ міндетті әлеуметтік сақтандыру бойынша құқықтық қатынастар.

Еңбек құқығы саласындағы құқықтық қатынастардың осы жіктелуі жалпылама, олардың әр түрінің ішіндегі түрлері де бар.

§2. Еңбек саласындағы құқықтық қатынастар

Еңбек саласындағы барлық құқықтық қатынастарды еңбек қатынастары байланыстырады және олардың пайда болуының алғышарты болып табылады. Оның алдында тек жұмыспен қамтуды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету бойынша құқықтық қатынастар болады. Еңбекті ұйымдастыру және басқару, әлеуметтік әріптестік, жұмыскерлерді дайындау және олардың біліктілігін жоғарылату, еңбек заңнамасының сақталуын қадағалау және бақылау бойынша құқықтық қатынастар әрқашанда еңбек қатынастарымен бірге жүреді. Еңбек дауларын шешу, міндетті әлеуметтік сақтандыру бойынша құқықтық қатынастар еңбек қатынастарының заңдылығын қамтамасыз етіп, қорғаушы қызмет атқарады.

Еңбектік құқықтық қатынастар – жұмыскер мен жұмыс берушінің ерікті заңды байланысы. Жұмыскер оған сәйкес ішкі еңбек тәртібіне бағынып, жалпы еңбек үдерісінде уәделескен еңбек қызметін жеке орындауға міндетті. Жұмыс беруші жұмыскердің еңбегі үшін нақты үлесіне сәйкес уақтылы және жүйелі түрде жалақы төлеуге және заңнамада, жеке және ұжымдық келісімшарттарда қарастырылған жағдайлардан нашар емес еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге міндетті.

Еңбектік құқықтық қатынастардың субъектілері жұмыскер және жұмыс беруші. Осы қатынастардың пайда болуы екі тараптың да еңбектік құқықтық субъектілігі бар болған кезде ғана мүмкін. Әдетте, ол жұмыскерде (Қазақстан Республикасының азаматында да, шетелдік азаматта да) 16 жастан пайда болады. Жұмыс берушінің еңбектік құқықтық субъектілігі жалақы қоры және банкте есеп шоты болуы шартымен оның мемлекеттік тіркелген сәтінен пайда болады.

Әрбір еңбектік құқықтық қатынас оның жүйедегі дербестігін белгілейтін өз субъектілерімен, мазмұнымен және пайда болуының негіздерімен сипатталады. Бір ғана жұмыскердің еңбек қатынастарына қатысты пайда болса да, түрлі құқықтық қатынастардың субъектілері мен мазмұнын бір құқықтық қатынасқа біріктіруге болмайды. Еңбек саласындағы көрсетілген

құқықтық қатынастардың әрқайсысы дербес, олардың құқықтар мен міндеттері қатаң белгіленген өз мазмұны бар.

Еңбектік құқықтық қатынастарды азаматтық құқықтың жеке еңбекпен байланысты құқықтық қатынастарынан ажырата білу қажет. Азаматтық құқықта белгілі бір жұмыстарды орындайтын тұлғаға еңбек заңнаманың нормалары (оның ішінде еңбек демалыстары, еңбекке жарамсыздық парағы бойынша төлем жасау бойынша) қолданылмайды.

Еңбектік құқықтық қатынастардың негізі еңбек келісімшартын жасау факті болып табылады. Еңбек келісімшартының алдында немесе одан кейін өзге заңды акт бар болған кезде, жұмыскерлердің кейбір санаттары үшін еңбектік құқықтық қатынастардың пайда болуы көп сатылы күрделі рәсімге айналады. Ондай жағдайлардың тізілімі Еңбек кодексінің 21-бабында көрсетілген. Мысалы, сайланбалы лауазымдағы жұмыскерлер үшін еңбек келісімшартын жасасудың алдында лауазымға сайлану акті өтеді. Конкурс бойынша қабылданатын тұлғалар үшін еңбек келісімшартын жасасуға дейін сайлану акті, ал жұмысқа еңбекпен қамту қызметінің квотасы бойынша орналасатын мүгедек үшін жолдама қажет. Еңбек келісімшартын жасасудың күрделі негіздерінің тағы бір түрі – соттың еңбек келісімшартын жасау туралы шешімі. Сот ондай шешімді жұмыс беруші тұлғаны жұмысқа қабылдаудан заңсыз (негізсіз) бас тартқан жағдайда қабылдауы мүмкін.

Тіпті еңбек келісімшарты тиісті түрде жасалмаған болса да, жұмыскердің жұмыс істеуіне іс жүзінде рұқсат беру еңбек қатынастарының бар екендігінің заңды факті болып табылады. Еңбек келісімшартының едәуір шарттарының өзгеруі еңбек қатынасының өзгеруінің белгісі, ал тоқтатылу факторы еңбек келісімшартын заңда қарастырылған негіздер бойынша бұзу болып табылады.

Еңбектік құқықтық қатынастың мазмұны – оның субъектілерінің еңбек заңнамасында, еңбек келісімшартында және ұжымдық келісімшартында белгіленген өзара еңбек құқықтары мен міндеттерінің жиынтығы. Еңбек кодексінің 22, 23-баптарында жұмыскердің және жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері мазмұндалған. Еңбектік құқықтық қатынастың аса маңызды қасиеті оның жеке сипаты. Жұмыскер басқа біреуді өз орнына қоя алмайды, жұмыс беруші де оның орнына басқа тұлғаны негізсіз қоя алмайды.

§3. Жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету және жұмысқа орналастыру бойынша құқықтық қатынастар

Осы қатынастар азамат жұмыспен қамту органынан жұмысқа орналастыру туралы көмек сұраған жағдайда пайда болады. Егер ол жұмысқа өзі орналасса, ондай құқықтық қатынастар пайда болмайды. Жұмыспен

қамтуды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету бойынша құқықтық қатынастар өзара сабақтас байланысты үш формада пайда болады:

♦ азамат жұмыспен қамту органына жүгінген сәттен азамат пен жұмыспен қамту органының арасындағы құқықтық қатынастар;

♦ жұмыспен қамту органынан жолдама алған азамат пен ол жолданған жұмыс берушінің арасындағы жұмысқа орналасу бойынша құқықтық қатынастар. Еңбек келісімшарты жасалған жағдайда жұмысқа орналасу бойынша құқықтық қатынастар тоқтатылады, жасалмаған жағдайда аталған құқықтық қатынастар жалғасады;

♦ бір-біріне жұмыс орнына сұраныс пен ұсыныстар туралы ақпарат беруге міндетті жұмыспен қамту органы мен жұмыс берушінің арасындағы құқықтық қатынастар.

Жұмыс беруші жұмыспен қамту қорына тиісті жарналар жасауға және оның сұранысы бойынша жолданған азаматтарды жұмысқа қабылдауға міндетті. Көрсетілген құқықтық қатынастардың әрқайсысы дербес, олардың өз субъектілері және мазмұны бар, бірақ ортақ мақсаты азаматтарға жұмысқа орналасуға, ал жұмыс берушілерге қажетті жұмыскерлер табуға көмектесу. Осы жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету және жұмысқа орналастыру бойынша құқықтық қатынастар субъектілерінің құқықтары мен міндеттері Қазақстан Республикасының «Халықтың жұмыспен қамтылуы туралы» Заңында белгіленген.

Еңбек саласындағы әлеуметтік-әріптестік құқықтық қатынастар – жұмыскерлер (олардың өкілдері) мен жұмыс берушілердің (олардың өкілдері), мемлекеттік билік органдарының, жергілікті өзін өзі басқару органдарының арасындағы жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты қатынастарды реттеу мәселесі бойынша мүдделерінің келісілуін қамтамасыз етуге бағытталған қатынастар. Осы қатынастардың тәртібі Еңбек кодексінің «Еңбек саласындағы әлеуметтік-әріптестік және ұжымдық қатынастар» бөлімінде көрсетілген. Әлеуметтік-әріптестік құқықтық қатынастардың құрамында құқықтық қатынастардың келесі түрлері болуы мүмкін:

♦ еңбекті ұйымдастыру және басқару бойынша құқықтық қатынастар;

♦ ұжымдық келісімшарттар жасасу және орындау бойынша құқықтық қатынастар;

♦ жұмыскерлердің, жұмыс берушілердің және атқарушы билік органдары өкілдерінің арасындағы ұйым (кәсіпорын) деңгейінен жоғары әлеуметтік-әріптестік құқықтық қатынастар.

Құқықтық қатынастардың бірінші түрінің субъектілері бір тараптан жұмыскерлер мен олардың өкілдік органы, екінші тараптан, жұмыс беруші мен ұйымды (кәсіпорынды) басқару органдары. Олар жұмыскерлердің ұйымды басқаруға тікелей немесе өкілдік органы арқылы қатысу құқығын

іске асыру кезінде пайда болады. Осы құқық Еңбек кодексінде, өзге заңдарда, ұйымның (кәсіпорынның) құрылтайшы құжаттарында және ұжымдық келісімшартта қарастырылған тәртіпте іске асырылады. Еңбек кодексіне сәйкес ұйымды басқаруға қатысудың негізгі формалары:

- ◆ жұмыскерлердің өкілдік органының пікірін есепке алу;
- ◆ жұмыскерлердің өкілдік органының жұмыс берушімен ішкі нормативтік актілер қабылдау мәселелері бойынша кеңесуі;
- ◆ жұмыс берушіден жұмыскерлердің мүдделеріне тікелей қатысты мәселелер бойынша ақпарат алу;
- ◆ жұмыс берушімен ұйымның (кәсіпорынның) жұмысы туралы мәселелерді талқылау, оны жетілдіру бойынша ұсыныстар жасау;
- ◆ жұмыскерлердің өкілдік органының ұйымның әлеуметтік-экономикалық даму жоспарларын талқылауы;
- ◆ ұжымдық келісімшарттарды дайындауға және қабылдауға қатысу;
- ◆ Еңбек кодексінде, өзге заңдарда, ұйымның құрылтайшы (кәсіпорынның) құжаттарында, ішкі нормативтік актілерде, ұжымдық келісімшартта белгіленген өзге формалар.

Жұмыскерлердің ұйымды басқаруға қатысуы бойынша құқықтық қатынастар еңбек ұжымы құрылған кезден пайда болады, ұйым таратылған кезде тоқтатылады. Әлеуметтік-әріптестік құқықтық қатынастар сипаты бойынша ұйымдық-басқару қатынастары болып табылады.

Мамандарды өндірісте кәсіптік дайындау бойынша құқықтық қатынастар үш түрге бөлінеді:

- ◆ шәкірттік келісімшарт бойынша;
- ◆ біліктілікті жоғарылату, оның ішінде жақын мамандықтар бойынша немесе қайта оқу бойынша;
- ◆ өндірісте оқытуға басшылық бойынша.

Осы құқықтық қатынастар еңбек қатынастарының пайда болуының алдында, не онымен бір мезгілде болады. Олардың мақсаты білікті мамандар дайындау, өндірісте кәсіптік оқыту, мазмұны белгілі мамандыққа оқыту (оның ішінде еңбек үдерісінде), кәсіптік шеберлікті жоғарылату.

Еңбекті қорғауды және еңбек заңнамасының сақталуын қадағалау және бақылау бойынша құқықтық қатынастар жұмыскерлердің құқығын қорғауға жағдай жасайды. Осы құқықтық қатынастардың субъектілері бір тараптан, қадағалау және бақылау органдары (оның ішінде кәсіподақ инспекциясы), екінші тараптан, жұмыс берушілер мен ұйымды (кәсіпорынды) басқару органдарының лауазымды тұлғалары. Осы құқықтық қатынастар еңбек қатынастардың бүкіл кезеңінде жүзеге асырылады, ал нақты жұмыскер үшін еңбек келісімшарты жасалған сәттен пайда болады.

Еңбек келісімшарты жасалған сәттен еңбек қатынастары ғана емес ұйымдық-басқару, еңбекті қорғау құқықтық қатынастары да пайда болады. Олар жұмыскермен еңбек қатынастары тоқтатылған сәттен тоқтатылады,

бірақ осы ұйымның (кәсіпорынның) басқа жұмыскерлеріне қатысты жүзеге асырыла береді.

Еңбекті қорғау құқықтық қатынастарының мазмұны еңбек қатынастары субъектілерінің құқықтары мен міндеттері. Еңбекті қорғау органы еңбек заңнамасының сақталуын қадағалауға және бақылауға міндетті, ал жұмыс беруші еңбек заңнамасының сақталуын қадағалау және бақылау мүмкіндігін қамтамасыз етуге және оның бұзылғаны үшін жауапкершілікті болуға міндетті.

Еңбек қатынастары субъектілерінің екінші тарапқа келтірілген залал үшін материалдық жауапкершілік бойынша құқықтық қатынастары залалды қандай тарап келтіргеніне байланысты екі түрлі болады:

- ◆ жұмыскерді еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айырудың нәтижесінде оған келтірілген материалдық залал үшін;
- ◆ жұмыс беруші жалақыны және басқа да тиісті төлемдерді кешіктіргені үшін жұмыскерге келтірген материалдық залал үшін;
- ◆ жұмыскерге келтірілген моральдық залал үшін;
- ◆ жұмыс беруші жұмыскердің мүлігіне келтірген материалдық залал үшін;
- ◆ жұмыскер жұмыс берушінің немесе үшінші тұлғалардың мүлігіне келтірген материалдық залал үшін.

Осы құқықтық қатынастардың субъектілері жұмыскер мен жұмыс беруші. Олар тараптардың бірінің іс-әрекетінен немесе әрекетсіздігінен екінші тарапқа залал келтірілген жағдайда ғана пайда болады. Сондықтан, жұмыскерлердің көпшілігінде ондай құқықтық қатынастар жоқ. Ол қатынастардың мазмұны кінәлі тараптың екінші тарапқа келтірілген залалды өтеу міндеті. Материалдық жауапкершілік бойынша құқықтық қатынастар залалды өтеу үшін тиісті сома төленген соң тоқтатылады.

Еңбек дауларын шешу бойынша құқықтық қатынастар еңбек дауларында қатысатын қызметкерлерде ғана пайда болады. Осы құқықтық қатынастардың субъектілері еңбек дауларын қарау органы және еңбек дауына қатысушылар. Олардың пайда болуының негізі – еңбек дауларын қарау органына еңбек дауы бойынша өтініштің берілуі. Осы қатынастар дау бойынша шешім қабылданған соң тоқтатылады.

Еңбек дауларын шешу бойынша құқықтық қатынастардың мазмұны субъектілердің жеке немесе ұжымдық еңбек дауын шешу барысындағы заңдық байланысы. Құқықтың қандай саласының нормалары реттейтініне байланысты еңбек дауларын шешу бойынша іс жүргізу құқықтық қатынастардың үш түрі бар:

- ◆ еңбек іс жүргізу құқықтық қатынастар (еңбек даулары бойынша комиссияда, бітімгердің қатысуымен бітімгерлік комиссиясында, еңбек төрелік сотында);
- ◆ азаматтық іс жүргізу құқықтық қатынастар (сотта);

♦ әкімшілік іс жүргізу құқықтық қатынастар (жоғары тұрған органдарда).

Әдетте, осы құқықтық қатынастардың алдында дау туралы өтінішті қабылдау және істі қарауға дайындау барысындағы құқықтық қатынастар болады.

IV т а р а у. ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК. ҰЖЫМДЫҚ КЕЛІСІМШАРТ

§1. Әлеуметтік әріптестік және оның маңызы

Әлеуметтік әріптестік Қазақстанның еңбек заңнамасы үшін еңбекті құқықтық реттеудің жаңа әдісі. Оның мақсаты жұмыскерлердің, жұмыс берушілердің және мемлекеттік органдардың өзара қарым-қатынастарын дұрыстау, олардың мүдделерінің қайшылықтарын реттеу. Әлеуметтік әріптестік, бір жағынан, жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің ынтымақтастық жүйесі, екінші жағынан, ондай ынтымақтастықтың идеологиясы. Заң ғылымында әлеуметтік әріптестік еңбек құқығының әдісі (М.В.Лушникова, А.А.Крыжановская), саланың элементі (Э.Н.Бондаренко), еңбек құқығының қағидасы (Н.И.Гонцов) ретінде қарастырылды.

Ұжымдық келісімшарттар жасасу заң жүзінде алғаш рет Қазақ КСР 1972 жылғы Еңбек туралы заңдар кодексінде және «Ұжымдық шарттардың бекіту тәртібі туралы ережеде» бекітілген болатын. Халықаралық еңбек ұйымының 1949 жылғы Конвенциясында жұмыскерлердің еңбек жағдайларын реттеу бойынша ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық келісімшарттар мен келісімдер жасасу құқығы қарастырылған. Бірақ Кеңес дәуіріндегі еңбек заңнамасында ұжымдық келісімшарттар мәселесі реттелгенмен, ұжымдық келіссөздер жүргізу бекітілмеді, кәсіпорын деңгейінен жоғары әлеуметтік-әріптестік келісімдер туралы ешнәрсе айтылмады.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі ұжымдық келіссөздер жүргізудің, ұжымдық келісімшарттарды, әлеуметтік-әріптестік келісімдерді дайындаудың, жасасудың және олардың жұмыс істеуінің құқықтық негіздері мен қағидаларын белгіледі, ұлттық заңнамада халықаралық актілердің бірқатар ережелерін, оның ішінде Халықаралық еңбек ұйымының Конвенциясын да бекітті. Ұжымдық келіссөздер жұмыскерлер мен жұмыс берушілерге әлеуметтік әріптестер ретінде өз мүдделерін анықтауға, келісілуге және осы келісілудің нәтижелерін келісімшартта немесе келісімде бекітуге мүмкіндік береді.

Еңбек кодексі еңбек жағдайларының түрлі деңгейлерде ұжымдық келісімшартта белгілену мүмкіндігін бекітті, түрлі деңгейлердегі ұжымдық

келісімшарт пен келісім ұғымын, келісімдердің түрлерін, олардың тараптары мен мазмұнын, тараптардың өкілдері ұғымын бекітті, ұжымдық келісімшарттарды жасасу саласын кеңейтті, ұжымдық келісімшарт жасасу құқығын еңбек ұжымдарына берді.

Қазақстан Республикасының «Еңбек туралы» Заңымен (1999–2007 жж.) салыстырғанда Еңбек кодексінің бірінші нұсқасында (2007–2015 жж.) әлеуметтік әріптестіктің еңбек саласындағы мемлекеттік саясатты қалыптастыру мен іске асырудағы рөлі нығайтылды, ұжымдық келіссөздер жүргізу тәртібі жан-жақтырақ регламенттелді, еңбек ұжымдарының осы үдеріске қатысу кезіндегі құқықтарына бірқатар кепілдіктер берілді.

§2. Әлеуметтік әріптестік жүйесі

Әлеуметтік әріптестік жүйесіне 3 деңгей кіреді:

◆ жергілікті атқарушы органдардың, жұмыс берушілердің және жұмыскерлердің уәкілетті өкілдерінен тұратын өңірлік деңгей;

◆ қызметтің тиісті салаларының мемлекеттік органдарының, жұмыс берушілердің және жұмыскерлердің уәкілетті өкілдерінен тұратын салалық деңгей;

◆ Қазақстан Республикасы Үкіметінің, жұмыс берушілердің және жұмыскерлердің республикалық бірлестіктерінің уәкілетті өкілдерінен тұратын республикалық деңгей.

Әлеуметтік еңбек қатынастарын реттеуді, ұжымдық келіссөздер жүргізуді, ұжымдық келісімшарттардың, келісімдердің жобаларын дайындауды, ұжымдық келісімшарттар жасасуды қамтамасыз ету, тараптардың оларды орындауларын бақылауды ұйымдастыру үшін үш жақты комиссия құрылады. Оның құрамына жұмыскерлердің кәсіптік одақтарының, мемлекеттің және жұмыс берушілер ұйымдарының өкілдері кіреді. Ұйымдар (кәсіпорындар) деңгейінде екі жақты комиссия құрылады. Мысалы, жұмыскерлердің мүдделерін республикалық деңгейде Қазақстан Республикасы кәсіподақтарының федерациясы, Қазақстан Республикасының Еңбек конфедерациясы қорғайды.

1992 жылдың 3-наурызында Қазақ ҚСР Кәсіподақтар федерациясын Қазақстан Республикасы Кәсіподақтарының федерациясы деп өзгерту туралы шешім қабылданды. Қазақстан кәсіподақтарының 1991 жылдың 20-қарашасындағы XIV съезінде бекітілген Федерация Жарғысына сәйкес бірлестіктің республикалық мәртебесі болды. Қазіргі кезде Қазақстан Республикасы Кәсіподақтарының федерациясы салалық кәсіптік одақтарды, және кәсіподақтардың аумақтық бірлестіктерін біріктірген коммерциялық емес ұйым. Федерация қызметінің мақсаттары кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-экономикалық, еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау, кәсіптік одақтар қызметінің құқықтық кепілдіктерін қамтамасыз

ету үшін кәсіподақ ұйымдарының іс-әрекеттерін шоғырландыру және үйлестіру.

Кәсіподақтар еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы ұлттық саясатты заңнамалық және нормативтік құқықтық актілер арқылы одан әрі дамыту және күшейту жұмыстарын жалғастыруда. Атап айтқанда, жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығының басымдылығын, жұмыс берушінің еңбектің қауіпсіз жағдайларын жасауға жауапкершілігін, жұмыс берушілерді еңбек қауіпсіздігінің тиімді жүйесін құруға ынталандыруға бағытталған экономикалық шаралар дайындауды қамтамасыз ету.

Федерация қызметтерінің бірі өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеруге және мемлекеттік еңбек инспекторлары жүргізетін еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың жағдайларын тексерістерге қатысатын қоғамдық еңбек инспекторларының рөлін күшейту. Қазіргі кезде Қазақстанда қоғамдық еңбек инспекторларының саны 18 мың адамнан асады.

Федерацияның құрамына 18 республикалық салалық кәсіптік одақтар, 16 облыстық кәсіподақ бірлестіктері кіреді. Қазақстан Республикасы кәсіподақтарының федерациясы ұйымдасқан құрылым, оның жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін өкілеттіктері жеткілікті, мемлекеттік органдарда, қоғамдық және басқа да ұйымдарда, оның ішінде шетелдік ұйымдарда жұмыскерлердің мүдделерін қорғайды, өз бірлестіктерінің мүшелеріне іс жүзінде көмектеседі және кеңестер береді.

Салалық деңгейдегі кәсіподақ бірлестіктері:

«Қазақстан білім және ғылым жұмыскерлерінің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі;

«Қазақстан денсаулық сақтау жұмыскерлерінің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі;

«Қазпрофметалл» салалық тау кен-металлургия кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі;

«Қазақстан темір жол, автомобиль, әуе және су көлігі жұмыскерлерінің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі;

«Қазақстан мұнай-газ кешені жұмыскерлерінің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі;

«Қазақстан ауылшаруашылығы жұмыскерлерінің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі;

«Қазақстан мемлекеттік банк және қоғамдық қызмет мекемелері жұмыскерлерінің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі;

«Қазақстан мәдениет, спорт және ақпарат жұмыскерлерінің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі;

«Қазақстан құрылыс кешені және тұрғын үй коммуналдық шаруашылық жұмыскерлерінің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі;

«Қазақстан энергетиктерінің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі;

«Қазақстан байланыс және телекоммуникация жұмыскерлерінің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі;

«Қазақстан көмір өнеркәсібі жұмыскерлерінің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі;

«Қазақстан химия, мұнай химиясы және өнеркәсіптің жақын салалары жұмыскерлерінің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі;

«Қазақстан атом өнеркәсібі жұмыскерлерінің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі;

«Қазақстан кәсіпкерлік жұмыскерлерінің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі;

«Қазақстан Қарулы күштері, басқа әскерлер және әскери құрамалар жұмыскерлерінің салалық» қоғамдық бірлестігі;

«Қазақстан машина жасаушылардың салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі.

Әлеуметтік әріптестік келесі формаларда жүзеге асырылады:

1) ұжымдық келісімшарттардың, келісімдердің жобаларын дайындау бойынша ұжымдық келіссөздер;

2) еңбек қатынастарын және олармен байланысты өзге қатынастарды реттеу, жұмыскерлердің еңбек саласындағы құқықтарын қамтамасыз ету және еңбек заңнамасын жетілдіру мәселелері бойынша келіссөздер;

3) жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің өкілдерінің еңбек дауларын сотқа дейін шешуге қатысуы.

Ұжымдық келісімшарттардың, келісімдердің жобаларын дайындау бойынша ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық келісімшарттар, келісімдер жасасуға бағытталған әлеуметтік әріптестік әлеуметтік-әріптестік қатынастардың негізі болып табылады. Әлеуметтік әріптестіктің дәстүрлі формаларының бірі жұмыскерлер өкілдерінің, жұмыс берушілер өкілдерінің, мемлекеттік билік органдарының, жергілікті өзін өзі басқару органдарының арасындағы кеңесулер. Ондай кеңесулер әріптестік қатынастардың кез келген кезеңінде өткізіледі.

Әлеуметтік әріптестіктің өзге де формалары:

♦ әлеуметтік еңбек қатынастары саласындағы заңдар мен нормативтік құқықтық актілерді алдын ала талқылау;

♦ әлеуметтік әріптестік жүйесінің жұмыс істеуін және дамуын қамтамасыз ететін нормативтік құқықтық базаны жетілдіру бойынша бірлескен жұмыстар жүргізу;

♦ әлеуметтік әріптестіктің тараптарын толық және шынайы ақпаратпен қамтамасыз ету, әлеуметтік әріптестік органдарының жұмысын бұқаралық ақпарат құралдарында жариялау.

Әлеуметтік әріптестіктің тараптары

Әлеуметтік әріптестіктің тараптары мемлекеттің атынан атқарушы билік органдары, жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің атынан олардың өкілдері. Әлеуметтік әріптестіктің тараптары жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің өздері бола алады. Олар өз мүдделерін үшінші тарапсыз іске асыра, пікірлерін келісіле және келіспеушіліктерді реттей алады. Жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің мүдделерін олардың өкілдері де қорғай алады. Жұмыскерлердің немесе жұмыс берушілердің атынан осындай өкілдік нормативтік құқықтық актілердің, құрылтайшы құжаттардың, өкілдікке құқық беретін өзге де құжаттардың негізінде жүзеге асырылады. Өкілдерге әлеуметтік әріптестік тарабының жиналысы да уәкілеттік бере алады. Егер коммерциялық ұйымға бірікпеген жұмыскерлер ұжымының өкілі жеке тұлғалар тобы немесе жеке тұлға болса, ондай өкілдердің Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінің 163–171-баптарына сәйкес сенімхағы болуы тиіс.

Әлеуметтік әріптестікті республикалық деңгейде ұйымдастыру

Республикалық комиссия келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптары мүдделерінің келісілуін қамтамасыз ету бойынша тұрақты жұмыс істейтін орган. Республикалық комиссияның құрамына Қазақстан Республикасы Үкіметінің, жұмыс берушілердің және жұмыскерлердің республикалық бірлестіктерінің уәкілетті өкілдері кіреді. Қазақстан Республикасының облыстары мен республикалық маңызы бар қалаларының жартысынан көбінің аумағында құрылымдық бөлімшелері бар бірлестіктер жұмыскерлердің республикалық бірлестіктерінің уәкілетті өкілдері болып табылады.

Жеке кәсіпкерлік субъектілері бірлестіктерінің республикалық одағының (қауымдастығының), Шағын кәсіпкерлік бойынша республикалық бірлестіктің, Жеке кәсіпкерлік субъектілерінің республикалық салалық бірлестіктерінің жұмыскерлері жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің уәкілетті өкілдері болып табылады. Аталған одақтар мен бірлестіктердің өкілдіктері олардың құрамына кіретін республикалық қоғамдық бірлестіктердің санына байланысты пропорционалды негізде жүзеге асырылады.

Республикалық деңгейде Қазақстан Республикасында еңбек саласындағы қатынастардың негіздері белгіленетін келісімдер жасалады. Мысалы, Қазақстан Республикасы Үкіметінің, Жұмыскерлердің республикалық бірлестіктерінің, Жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің арасындағы 2007–2008 жылдарға бас келісімде әлеуметтік еңбек қатынастарын республикалық деңгейде реттеудің жалпы қағидалары және оларды іске асыру бойынша бірлескен іс-әрекеттер бар. Осы бас келісімді

дайындауға және оған қол қоюға Қазақстан Республикасының атынан Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыскерлердің атынан Қазақстан Республикасы Кәсіподақтарының федерациясы мен Қазақстанның Еңбек конфедерациясы, жұмыс берушілердің атынан Қазақстан жұмыс берушілерінің конфедерациясы, Қазақстан кәсіпкерлерінің конфедерациясы, «Атамекен» Қазақстан кәсіпкерлері мен жұмыс берушілерінің жалпы ұлттық одағы, Еуразиялық өнеркәсіптік қауымдастық және Қазақстан тауар өндірушілері мен экспорттаушыларының одағы қатысты.

Әлеуметтік әріптестікті салалық деңгейде ұйымдастыру

Салалық комиссия келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерінің келісілуін қамтамасыз ету бойынша тұрақты жұмыс істейтін орган. Салалық комиссиялардың құрамына тиісті қызмет салаларының мемлекеттік органдарының, жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің уәкілетті өкілдері кіреді. Облыстар мен республикалық маңызы бар қалалардың аумағында құрылымдық бөлімшелері бар салалық кәсіподақтар жұмыскерлердің салалық бірлестіктерінің уәкілетті өкілдері болып табылады. Салалық ұйымдардың жұмыскерлері жұмыс берушілердің уәкілетті өкілдері болып табылады.

Қазақстан Республикасында саладағы еңбек қатынастарын реттеудің негіздерін белгілейтін салалық келісімдер де жасалады. Салалық келісімдерді дайындау кезінде Қазақстан Республикасының Кәсіподақтар федерациясының құрамына кіретін салалық кәсіподақтар жұмыскерлердің өкілдері болады. Мысалы, Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі комитетінің (мемлекет), Қазақстан Республикасының Ғылыми ұйымдары одағының (жұмыс берушілер) және Қазақстан білім және ғылым жұмыскерлерінің салалық кәсіподағы (жұмыскерлер) арасында Ғылым саласындағы тарифтік келісім жасалды.

Ғылым саласындағы осы тарифтік келісімнің талаптары:

– Салалық келісімді тараптардың Комитетке қарасты кәсіпорындардың тұрақты жұмысын, жұмыскерлердің экономикалық және әлеуметтік кепілдіктерін, еңбек құқықтарын қорғауды қамтамасыз етудегі өзара қатынастарын реттеудің жалпы қағидасын белгілейтін құқықтық акт ретінде тану;

– Ғылыми ұйымдары одағының мемлекеттік органдармен өзара әрекеттесуі арқылы ғылыми саясатты қалыптастыру және іске асыру;

– Салалық келісімді Комитетке, жұмыскерлерге, жұмыс берушілерге таратып беру, осы Салалық келісімдегі уағдаластықтарды міндетті түрде кәсіпорындардағы ұжымдық келісімшарттарға кіргізу;

– Салалық келісімнің орындалу барысын тұрақты жұмыс істейтін үш жақты комиссияның мәжілістерінде жарты жылда кемінде бір рет қарап, нәтижелерін хаттамамен ресімдеу және тараптарға жеткізу;

– Салалық келісімді Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі комитеті төрағасының бұйрығымен бекіту, Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінде есептік тіркеген соң басшылыққа алу және орындау үшін тараптарға жолдау.

Әлеуметтік әріптестікті өңірлік деңгейде ұйымдастыру

Өңірлік комиссия – келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптары мүдделерінің келісілуін қамтамасыз ету бойынша тұрақты жұмыс істейтін орган. Өңірлік комиссиялардың құрамына жергілікті атқарушы органдардың, жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің уәкілетті өкілдері кіреді.

Жұмыскерлердің өңірлік бірлестіктерінің уәкілетті өкілдері кәсіподақтардың облыстық, қалалық және аудандық деңгейлердегі бірлестіктері болады. Жұмыс берушілердің өңірлік деңгейдегі уәкілетті өкілдері: облыстық деңгейде – жеке кәсіпкерлік субъектілерінің облыстық бірлестігі, шағын кәсіпкерлік бойынша облыстық бірлестік; қалалық және аудандық деңгейлерде – шағын кәсіпкерлік бойынша қалалық, аудандық бірлестіктер.

Әлеуметтік еңбек қатынастарын ұйым деңгейінде реттеу

Ұйымда (кәсіпорында) әлеуметтік еңбек қатынастарын реттеуді қамтамасыз ету, ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық келісімшарттың жобасын дайындау және оны жасасу, жұмыс берушінің жұмыскерлердің өкілдерінің пікірі есепке алына отырып шығарылуы тиіс актілерін талқылау, ұжымдық келісімшарттың орындалуын бақылау үшін тараптардың шешімі бойынша тең құқықтық негізде олардың өкілдерінен комиссия құрылады.

Жұмыс беруші ұжымдық келісімшартқа сәйкес ұйымда (кәсіпорында) жұмыс істейтін кәсіподақтың қызметіне жағдайлар жасауы тиіс. Жұмыс беруші тараптардың келісімі және кәсіподақ мүшелері болып табылатын жұмыскерлердің жазбаша өтініштері бойынша ай сайын олардың жалақыларынан кәсіподақтың есеп шотына мүшелік жарналар аударады.

Түрлі компанияларда жұмыскер мен жұмыс берушінің өзара қатынастары мәселелерін шешу үшін олардың шағын, орта немесе ірі кәсіпкерлік субъекті екендігіне байланысты әлеуметтік әріптестік бойынша комиссия құрылады. Олар келесі қызметтерді атқарады:

– ұжымдық келісімшарттарды және еңбек келісімдерін дайындау және қабылдау;

– әлеуметтік еңбек қатынастары саласындағы корпоративтік актілердің маңызды жобаларын алдын ала талқылау;

– әлеуметтік әріптестік жүйесінің жұмыс істеуін және дамуын қамтамасыз ететін нормативтік құқықтық базаны жетілдіру жұмыстарын бірге жүзеге асыру;

– тараптардың арасындағы уағдаластықтарды сақтау және іске асыру;

– шетелдік капиталдың үлесі бар ұйымдармен (кәсіпорындармен) әлеуметтік әріптестік қағидаларында өзара әрекеттесу;

– әлеуметтік әріптестіктің тараптарын толық және шынайы ақпаратпен қамтамасыз ету, әлеуметтік әріптестік органдарының жұмысын бұқаралық ақпарат құралдарында жариялау.

§3. Жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің өкілдері

Еңбек кодексіне сәйкес жұмыскерлердің өкілдері: кәсіптік одақтар және олардың бірлестіктері, кәсіподақтардың жарғыларында қарастырылған өзге де кәсіптік ұйымдар, жұмыскерлер Еңбек кодексінде қарастырылған жағдайларда сайлайтын өзге өкілдер.

Жұмыскерлердің мүдделерін ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық келісімшарттар, келісімдер жасасу, олардың орындалуын бақылау, ұйымды (кәсіпорынды) басқаруға қатысу құқығын іске асыру және еңбек дауларын қарау кезінде бастауыш кәсіподақ ұйымы немесе жұмыскерлер сайлайтын өзге өкілдер, ал үш жақты комиссиялар құру, ұжымдық келісімшарттар, келісімдер жасасу кезінде кәсіподақтардың түрлі деңгейлердегі тиісті бірлестіктері мен олардың өкілдері қорғайды.

Бір жұмыс беруші жұмыскерлерінің жартысынан көбін біріктіретін екі немесе одан көп бастауыш кәсіподақ ұйымдары ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық келісімшарттың бірыңғай жобасын дайындау және ұжымдық келісімшарт жасасу үшін бірыңғай өкілдік орган құра алады. Бірыңғай өкілдік орган құрылмаған жағдайда ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығы мүшелерінің саны ең көп кәсіподаққа беріледі.

Қазақстан Республикасының 2014 жылдың 12-қаңтарындағы «Кәсіптік одақтар туралы» Заңының 16-бабында кәсіподақтарға жұмыскерлердің әлеуметтік еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғауға өкілеттілік берілген жағдайларда кәсіподақтардың жұмыскерлердің ұжымдық мүдделері мен құқықтарына жұмыскерлердің атынан олардың кәсіподақтарға мүшелігіне тәуелсіз өкілеттік ету құқығы қарастырылған. Осы заңның 13-бабында кәсіподақтардың, олардың бірлестіктерінің, бастауыш кәсіподақ ұйымдарының және олардың органдарының жұмыскерлердің атынан ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық келісімшарттар мен келісімдер жасасу құқығы қарастырылған.

Халықаралық еңбек ұйымының 1981 жылғы №154 «Ұжымдық келіссөздерге жағдай жасау туралы» Конвенциясына сәйкес еңбек жағдайларын белгілеу, еңбекшілер мен кәсіпкерлердің қатынастарын рет-

теу, жұмыс берушілердің және олардың ұйымдарының жұмыскерлердің ұйымдарымен қатынастарын реттеу мақсатымен бір тараптан жұмыс берушінің, жұмыс берушілер тобының, олардың ұйымының (ұйымдарының) және екінші тараптан еңбекшілердің ұйымының (ұйымдарының) арасында жүргізілетін келіссөздер ұжымдық келіссөздер деп саналады.

Қазіргі кезде түрлі кәсіптік одақтар санының көп болуы жұмыскерлердің уәкілетті органын қалыптастыру кезінде белгілі бір қиындықтар туындатуы мүмкін екенін атап өту керек. Жұмыс берушінің өкілі болып табылатын тұлғаларға жұмыскерлердің атынан ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық келісімшарттар мен келісімдер жасасуға тыйым салынады.

Ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық келісімшартты қабылдау немесе өзгерту кезінде ұйымның (кәсіпорынның) басшысы немесе ол уәкілеттік берген тұлғалар жұмыс берушінің өкілі болады. Түрлі деңгейлердегі әлеуметтік-әріптестік келісімдерді жасасу немесе өзгерту, ұжымдық дауларды шешу кезінде, үш жақты комиссияның қызметінде жұмыс берушілердің тиісті бірлестіктері жұмыс берушілердің өкілі болады.

§4. Әлеуметтік әріптестіктің негізгі қағидалары

Қазақстан Республикасының заңнамасында әлеуметтік әріптестіктің еңбек саласындағы халықаралық құқықтық актілерде қарастырылған негізгі қағидалары көрсетілген. Ол ең алдымен әлеуметтік әріптестік рәсімдеріне жұмыскерлердің, жұмыс берушілердің және мемлекеттік өкілдерінің қатысуы қағидасы. Әлеуметтік әріптестіктің Еңбек кодексінің 147-бабында бекітілген негізгі қағидалары:

◆ үш жақты комиссиялардың қызметіне жұмыскерлердің, жұмыс берушілердің және атқарушы билік органдары өкілдерінің міндетті түрде қатысуы;

- ◆ тараптардың өкілеттігі;
- ◆ өкілдіктердің тепе-теңдігі;
- ◆ тараптардың тең құқықтығы;
- ◆ тараптардың өзара жауапкершілігі.

§5. Ұжымдық келіссөздер

Ұжымдық келісімшарттар мен келісімдерді жасасудың және өзгертудің алдында жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің өкілдерінің арасында ұжымдық келіссөздер жүргізіледі. Жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің арасындағы ұжымдық келіссөздер өнеркәсіптік дамыған елдерде еңбек дауларын шешу үшін XIX ғасырдың екінші жартысында пайда болды. Халықаралық еңбек ұйымы ұжымдық келіссөздердің мәртебе-

сін 1948 жылғы №98 «Ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыру және жүргізу құқығы», №154 «Ұжымдық келіссөздерге жағдай жасау туралы» Конвенцияларында бекітті. Халықаралық еңбек ұйымының ережелеріне және шетелдік тәжірибеге сәйкес ұжымдық келісімшарттар еңбек саласындағы қоғамдық қатынастарға жатады.

Ұжымдық келіссөздерге жұмыскерлердің де, жұмыс берушілердің де уәкілетті өкілдері бастама жасай алады. Келіссөздер тараптардың бірінің жазбаша хабарламасынан кейін басталады. Екінші тарап хабарламаны алған соң ұжымдық келіссөздерге қатысатын өкілдерін және олардың өкілеттіктерін көрсетіп, 10 күнтізбелік күн ішінде келіссөздерді бастауы тиіс. Жұмыс берушінің, ұйымды (кәсіпорынды) басқару органдарының келіссөздерге кірісуден бас тартуы немесе жалтаруы ұжымдық еңбек дауын шешу рәсімін бастауға негіз болады.

Егер жұмыскерлердің өкілдері бірнеше кәсіподақ ұйымы болса, олар ұжымдық келіссөздер жүргізу үшін бірыңғай өкілдік орган құрады. Бірыңғай өкілдік органның жұмыс берушіге ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық келісімшартты дайындау, жасасу немесе өзгерту туралы ұсынысты барлық жұмыскерлердің атынан жолдауға құқығы бар.

Әлеуметтік әріптестік келісімдер жасасу бойынша ұжымдық келіссөздерге жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің өкілдерімен бірге атқарушы билік органдарының да өкілдері қатыса алады. Олардың негізгі рөлі тараптардың келісімге келулеріне көмектесу болса да, олар өзіне белгілі бір міндеттемелер қабылдайды.

Тараптар ұжымдық келіссөздер жүргізуді, ұжымдық келісімшарттар мен келісімдер дайындауды тең құқықтық негізде жүзеге асырады. Ол үшін тепе-теңдік негізде комиссия құрылып, оның жұмысының мерзімдері белгіленеді. Ұжымдық келісімшарттың мазмұнын ұжымдық келіссөздерге қатысушылар құрастырады.

Ұжымдық келіссөздерге қатысатын тұлғалар оларды жүргізу уақытына орташа жалақысы сақталып, негізгі жұмысынан босатылады. Келіссөздерге қатысушылар оларға келіссөздер кезінде белгілі болған, заңмен қорғалатын құпияны жарияламаулары тиіс.

Келіссөздер барысында келіспеушіліктер туындаған жағдайда хаттама жасалып, ұжымдық еңбек дауын шешу комиссиясына беріледі. Ұжымдық келісімшартқа, келісімге, келіспеушіліктер хаттамасына қол қойылған сәт ұжымдық келіссөздердің аяқталған сәті болып саналады. Келіспеушіліктер хаттамасына қол қою ұжымдық еңбек дауының басталғанын білдіреді.

§6. Ұжымдық келісімшарт

Еңбек кодексінің 1-бабына сәйкес: «Ұжымдық келісімшарт – ұйымдағы әлеуметтік еңбек қатынастарын реттейтін және жұмыскерлер мен

жұмыс берушінің арасында жазбаша түрде жасасатын құқықтық акт». Осы анықтамада ұжымдық келісімшарттың тараптары мен мазмұны көрсетілген. Ұжымдық келісімшарт әрқашанда екі жақты акт. Ол ұйымда (кәсіпорында) тұтас, оның филиалдарында, өкілдіктерінде және өзге де оқшау құрылымдарында жасалуы мүмкін.

Ұжымдық келісімшарттың тараптары жұмыскерлердің атынан олардың өкілдері және жұмыс берушінің атынан ұйымның (кәсіпорынның) басшысы болады. Егер ұйымда (кәсіпорында) бірнеше кәсіподақ бар және олар бір ұжымдық келісімшарт жасасатын болса, келіссөздер жүргізу және ұжымдық келісімшарттың жобасын дайындау бойынша комиссияның құрамына әрбір кәсіподақтың өкілдері олардың мүшелерінің саны есепке алына отырып кіреді.

Ұжымдық келісімшартта белгілі бір міндеттемелерді нақты орындаушылар ретінде көрсетілген тұлғаларды ұжымдық келісімшарттың тараптарынан ажырата білу қажет. Олар ұжымдық келісімшартты орындаушылар деп аталады.

Еңбек кодексінде ұжымдық келісімшартты қабылдау тәртібі көрсетілмеген, оның жобасын дайындау және жасасу тәртібін тараптардың Еңбек кодексіне және өзге заңдарға сәйкес белгілейтіндігі қарастырылған.

Тараптар ұжымдық келісімшарттың құрылымы мен мазмұнын, басқа тұлғалар мен органдардың араласуынсыз өздері белгілейді. Барлық ұжымдық келісімшарттарда жалақы, еңбекті қорғау, жәрдемақылар мен өтемақылар төлеу, біліктілікті жоғарылату туралы бөлімдер бар. Ұйымның (кәсіпорынның) бөлімшелері бойынша еңбек жағдайларын және еңбекті қорғауды жақсарту шараларын нақтылайтын қосымшалар, сыйлықақы жүйелері бойынша ережелер ұжымдық келісімшарттың ажырамас бөлігі болып табылады.

Ұжымдық келісімшарттың мазмұнына тараптардың құқықтары мен міндеттерін, оларды бұзғандары үшін жауапкершіліктерін белгілейтін шарттар кіреді. Осы шарттар сипаты бойынша үш түрге бөлінеді:

♦ жұмыскерлердің кейбір санаттарына жұмыс берушінің қаражатының есебінен берілетін түрлі жеңілдіктер, артықшылықтар туралы ішкі нормаларды бекітетін нормативтік шарттар;

♦ жұмыс берушінің жұмыскерлердің еңбек жағдайлары мен тұрмысын жақсарту бойынша нақты міндеттемелерін бекітетін міндеттік шарттар;

♦ ұжымдық келісімшарттың мерзімін, оның орындалуын бақылау тәртібін, оны өзгерту және қайта қарау тәртібін белгілейтін ұйымдық шарттар.

Еңбек кодексінің 157-бабында ұжымдық келісімшарттың нормативтік мазмұны белгіленген. Оған жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің келесі мәселелер бойынша міндеттемелері кіреді:

♦ жалақының формалары, жүйелері және мөлшерлері;

- ◆ жәрдемақылар, өтемақылар төлеу;
- ◆ жалақыны инфляция деңгейінің өсуін есепке ала отырып реттеу, ұжымдық келісімшартта белгіленген көрсеткіштерді орындау тетіктері;
- ◆ жұмыскерлерді жұмысқа қабылдау, қайта оқыту және жұмыстан шығару шарттары;
- ◆ жұмыс уақыты және демалыс уақыты, еңбек демалысы және оның ұзақтығы;
- ◆ жұмыскерлердің, оның ішінде әйелдер мен жастардың еңбек жағдайларын және еңбегін қорғауды жақсарту;
- ◆ мемлекеттік және муниципалдық мүлікті жекешелендіру кезінде жұмыскерлердің мүдделерін сақтау;
- ◆ экологиялық қауіпсіздік және өндірісте жұмыскерлердің денсаулығын қорғау;
- ◆ жұмыстан қол үзбей оқитын жұмыскерлерге берілетін кепілдіктер мен жеңілдіктер;
- ◆ жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерін сауықтыру және олардың демалысы;
- ◆ жұмыскерлердің жұмыс кезінде тамақтануын ішінара немесе толық төлеу;
- ◆ ұжымдық келісімшарттың орындалуын бақылау, оған өзгертулер мен толықтырулар енгізу тәртібі;
- ◆ тараптардың жауапкершіліктері;
- ◆ жұмыскерлердің өкілдеріне қалыпты жағдайлар қамтамасыз ету;
- ◆ жұмыскерлерге ұжымдық келісімшарттың орындалуы туралы ақпарат беру тәртібі;
- ◆ ұжымдық келісімшарт орындалған жағдайда ереуілдерден бас тарту;
- ◆ тараптар белгілеген басқа да мәселелер.

Бұл тізілімді толық деуге болмайды. Тараптар өзара уағдаластық бойынша ұжымдық келісімшартта кез келген мәселелерді қарастыра алады. Мысалы, жұмыс берушінің қаржылық-экономикалық жағдайы есепке алына отырып, жұмыскерлер үшін заңдарда, құқықтық актілерде, келісімдерде белгіленгендерден жайлырақ жеңілдіктер мен артықшылықтар, еңбек жағдайлары белгіленуі мүмкін.

Еңбек кодексінің 157-бабында ұжымдық келісімшарттың құрылымы мен мазмұнын тараптар белгілейтіні және жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің ұжымдық келісімшартқа кіргізілетін міндеттемелерінің тізілімі көрсетілген. Кодекстегі макет ұжымдық келісімшарт жасасатын тараптар үшін ұсыныстар сипатында. Ұжымдық келісімшарттың еңбек жағдайларын заңнамамен салыстырғанда нашарлататын шарттары заңсыз болып табылады.

Еңбек кодексі ұйым (кәсіпорын) мәртебесінің өзгеруінің ұжымдық келісімшартқа әсерін реттейді. Ұйымның (кәсіпорынның) қайта ұйымдастырылуы кезеңінде ұжымдық келісімшарттың күші сақталады.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 47-бабына сәйкес: «Жұмыс берушінің атауы, ведомстволық тиесілілігі өзгерген, заңды тұлға акцияларының (қатысу үлестерінің) меншік иесі ауысқан, жұмыс беруші заңды тұлға қайта ұйымдастырылған жағдайларда жұмыскерлермен еңбек қатынастары өзгеріссіз жалғаса береді».

Ұжымдық келісімшарттың орындалуын әлеуметтік әріптестіктің таараптары мен олардың өкілдері, тиісті органдар бақылайды. Ұжымдық келісімшартты өзгерту оны жасасу үшін белгіленген тәртіпте жүргізіледі. Ұжымдық келісімшарттың еңбек құқығының өндірістің нақты ерекшелігін ескеретін ішкі көзі ретінде рөлінің артып келе жатқанын атап өту керек.

***Ү т а р а у.* АЗАМАТТАРДЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУДЫ ЖӘНЕ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУДЫ ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ**

§1. Халықты жұмыспен қамту туралы заңнаманың жалпы сипаттамасы

Жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру саласындағы қатынастардың құқықтық негізін Қазақстан Республикасы Конституциясының 24, 28-баптары құрайды. Олар азаматтарға өз қабілеттері мен мүлігін кәсіпкерлік және заңда тыйым салынбаған өзге де қызметке еркін пайдалануды қоса, өзінің еңбекке қабілеттерін еркін пайдалануына кепілдік береді. Жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру саласындағы қатынастарды регламенттейтін барлық нормативтік құқықтық актілер конституциялық нормаларға сәйкес болуы тиіс.

Конституциялық нормалардың нақты тұлғаларға міндеттер жүктейтінін атап өту керек. Мысалы, азаматтың өзінің еңбекке қабілеттерін еркін пайдалану құқығы жұмыспен қамту органына азаматтың жұмысқа орналасуына жағдай жасау міндетін, ал азаматты ол үшін лайықты жұмысқа орналастыру мүмкіндігі болмаған жағдайда оған тиісті жәрдемақы төлеу міндетін жүктейді.

Азаматтың жұмыспен қамту органы ұсынған лайықты жұмыстың екі нұсқасынан бас тарту арқылы жұмысқа орналасу құқығынан бас тартуы оны жұмыссыз ретінде тіркеу міндетінің пайда болуына алып келмейді. Демек, өзінің еңбекке қабілеттерін еркін пайдалану қағидасы азаматтың жұмысқа орналасу құқығынан бас тартуы оны жұмыспен қамту органында жұмыссыз ретінде тіркеу міндетінің пайда болуы үшін негіз болады дегенді білдірмейді.

Жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру саласында оларды регламенттеу үшін құқық нормалары қолданылатын көптеген басқа қатынастар пайда болады. Осы қатынастарға еңбек құқығының нормаларын ұқсастығы

бойынша қолдануға болады. Мысалы, жұмыссыздық бойынша жәрдемақы кешіктірілген жағдайда Еңбек кодексінің жалақыны кешіктіргені үшін өсім төлеу қарастырылған бабын қолдануға болады.

Жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру саласында пайда болатын қатынастар жұмыскердің бұрынғы еңбек қызметімен тікелей байланысты. Атап айтқанда, жұмыскер үшін лайықты жұмыс іздеген кезде оның кәсіптік қызметі, шеберліктері, дағдылары ескеріледі. Оны еңбек құқығының нормаларын қолданбай жасау мүмкін емес.

Жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру бойынша қатынастар бірқатар жағдайларда еңбек қатынастарының алдында пайда болады. Жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру саласындағы қатынастарды регламенттеу үшін еңбек құқығына кіретін қатынастарды реттеу кезінде пайдаланылатын құқықтық қағидалар пайдаланылады.

Жұмыспен қамту органы нақты жұмыс берушіден жұмыс іздейтін азаматтарды жұмысқа орналастыру кезінде делдалдың қызметін орындауы тиіс. Жұмыспен қамту органында осы мақсатпен жұмыс берушілердің, оларда бар және жұмысқа орналастыру үшін ұсынуға болатын жұмыс орындарының тізілімі қалыптастырылады. Осыған байланысты, жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру бойынша қатынастарды құқықтық регламенттеу мәселелері «Еңбек құқығы» оқу курсына кіргізілген. Осы қатынастарды құқықтық регламенттеудің негізі конституциялық нормалар екені атап өтілді.

Жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру саласындағы қатынастарға халықаралық құқықтық нормалар қолданылады. Мысалы, Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактіде, Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясында еңбекке құқық, қоғам мүшелерін жұмыспен қамтамасыз ету қарастырылған. Демек, еңбекке құқықты іске асыру жұмысқа орналастырумен байланысты. Жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру саласындағы қатынастарға Халықаралық еңбек ұйымының келесі Конвенцияларын пайдалануға болады:

- Жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру саласындағы саясат туралы №122 Конвенция;
- Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы №9 Конвенция;
- Мәжбүрлі еңбекті жою туралы №105 Конвенция;
- Еңбек және кәсіп саласындағы кемсітушілік туралы №111 Конвенция;
- Адами ресурстарды дамыту саласында кәсіптік бағдарлау және кәсіптік дайындау туралы №142 Конвенция;
- Мүгедектерді кәсіптік оңалту және оларды жұмыспен қамту туралы №159 Конвенция;
- Медбикелердің жұмыспен қамтылуы және еңбек жағдайлары туралы №149 Конвенция;

Теңізшілерді жалдау және жұмысқа орналастыру туралы №179 Конвенция.

Еңбек саласындағы негізгі қағидалар мен құқықтар туралы декларацияда еңбек және жұмыспен қамту саласындағы қатынастарды реттеу кезінде қолдануға болатын қағидалар бар. Еңбек және жұмыспен қамту саласындағы қатынастарды құқықтық реттеудің негізін конституциялық нормалармен бірге халықаралық құқықтық нормалар да құрайды.

Жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру саласындағы қатынастарды реттейтін арнайы нормативтік құқықтық акт Қазақстан Республикасының 2016 жылдың 6-сәуіріндегі №482-V «Халықтың жұмыспен қамтылуы туралы» Заңы. Осы заң тарауларының мазмұны:

1-тарау. Жалпы ережелер. Онда «жұмыспен қамтылу», «жұмыссыз», «лайықты жұмыс» сияқты ұғымдардың анықтамасы берілген, жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі бағыттары, мемлекеттік билік органдарының және жергілікті өзін өзі басқару органдарының негізгі құқықтары белгіленген.

2-тарау. Халықты жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік реттеу.

3-тарау. Азаматтардың жұмыспен қамту саласындағы негізгі құқықтары.

4-тарау. Жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғау.

5-тарау. Халықты жұмыспен қамту саласында әлеуметтік әріптестік ұйымдастыруды регламенттейтін нормалар.

6-тарау. Еңбектегі делдалдық нормалары.

7-тарау. Қазақстан Республикасында шетелдіктердің еңбегін қолдану,

8-тарау. Халықты жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік бақылау және есептілік.

Халықты жұмыспен қамту туралы заңнаманың сақталуын бақылау және онда белгіленген ережелердің бұзылғаны үшін жауапкершілікке тарту мәселелерінің құқықтық регламенттелуі жеткіліксіз екендігін айта кетпеуге болмайды. Осыған байланысты, азаматтардың жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру саласындағы құқықтары мен бостандықтарын бұзған тұлғалар көбінесе жазалана бермейді. Сондықтан, жұмыспен қамту туралы заңнаманың сақталуын бақылауға және оның бұзылғаны үшін жауапкершілікке тартуға құқықтық негізі болатын нормалар дайындау қажет.

§2. Жұмыспен қамтылу және жұмыспен қамтылған азаматтар туралы ұғымдар

Қазақстан Республикасының «Халықтың жұмыспен қамтылуы туралы» Заңының 1-бабында «Халықтың жұмыспен қамтылуы – азаматтардың жеке және қоғамдық сұраныстарын қанағаттандыруымен байланысты,

Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін және оларға табыс алып келетін қызметі» деп анықтама берілген. Осы анықтама жалпы сипатта және оны азаматтардың жұмыспен қамтылғанын тану мәселесін шешу кезінде қолдануға болады. Келесі жағдайлардың дәлелденуі азаматты жұмыспен қамтылған деп тануға мүмкіндік береді:

1) жеке және қоғамдық сұраныстарын қанағаттандыру үшін қолданыстағы заңнамаға қайшы келмейтін қызметті жүзеге асыру;

2) қызметтің ақылы сипатта болуы.

Азаматтың жұмыспен қамтылғанын тану туралы мәселені шешу кезінде ең бастысы ол жүзеге асыратын қызметтің ақылы сипатта болуы.

Заңның 4-бабында азаматтардың жұмыспен қамтылған деп саналатын санаттары көрсетілген. Оларға еңбек келісімшарты бойынша жұмыс істейтін, оның ішінде жұмысты толық не толық емес жұмыс күнінде сыйақы үшін орындайтындар, маусымдық және уақытша жұмыстарды қоса, жалақы төленетін өзге де жұмысы бар азаматтар жатқызылған. Кейбір азаматтарды жұмыспен қамтылған деп тану үшін оларды қоғамдық жұмыстарға тарту жеткілікті.

Заңның 4-бабында жұмыспен қамтылғандардың қатарына кәсіпкерлікпен айналысатын тұлғалар да жатқызылған. Кәсіпкерлік қызмет еңбек заңнамасынан аясынан тыс. Осыған байланысты, жұмыспен қамтылған азаматтардың қызмет түрлері еңбек заңнамасының негізінде орындалатын жұмыстардан әлдеқайда көп деуге болады. Кәсіпкерлік қызметтің мақсаты пайда табу болғандықтан, ол ақылы сипатта. Сондықтан, қызметтің осы түрі жұмыспен қамтылуға жатады.

Қосалқы шаруашылықтарда жұмыс істейтін және өнімдерді келісімшарттар бойынша сататын азаматтар да жұмыспен қамтылған болып саналады. Қосалқы шаруашылықтардың өнімдері келісімшарттар бойынша сатылатындықтан, осы қызмет ақылы негізде жүзеге асырылады. Сондықтан, қызметтің осы түрі де жұмыспен қамтылудың құқықтық анықтамасына сәйкес келеді.

Жұмыстарды орындау және қызметтер көрсету келісімшарттары, оның ішінде жеке кәсіпкерлермен жасалған келісімшарттар, авторлық келісімшарттар бойынша жұмыс істейтін, сондай-ақ өндірістік кооперативтердің мүшелері жұмыспен қамтылған азаматтар қатарына жатады. Қызметтің осы түрлері ақылы негізде жүзеге асырылатындықтан, олар да жұмыспен қамтылудың құқықтық анықтамасына сәйкес келеді.

Жалақы төленетін лауазымға сайланған, тағайындалған немесе бекітілген азаматтар жұмыспен қамтылған болып саналады. Жалақы төленбейтін лауазымға сайлану, тағайындалу немесе бекітілу азаматты жұмыспен қамтылған деп санауға мүмкіндік бермейді. Себебі, ондай жағдайда жұмыспен қамтылудың құқықтық анықтамасының екінші белгісі – орындалатын жұмыстың ақылы сипаты жоқ.

Жұмыспен қамтылған азаматтар қатарына әскерде, ішкі істер органдарында, қылмыстық атқару жүйесінің мекемелері мен органдарында қызмет атқаратын тұлғалар да жатады. Қызметтің осы түрлері де жұмыспен қамтылудың құқықтық анықтамасына сәйкес келеді: Себебі, олар ақылы негізде жүзеге асырылады.

Сонымен, жұмыспен қамтылудың құқықтық анықтамасына кіретін жағдайлардың дәлелденбеуі тіпті Қазақстан Республикасының «Халықтың жұмыспен қамтылуы туралы» Заңының 2-бабында көрсетілген ресми белгілері бар болса да, азаматты жұмыспен қамтылған деп санауға мүмкіндік бермейді.

§3. Жұмыссыз азамат

Қазақстан Республикасының «Халықтың жұмыспен қамтылуы туралы» Заңының 1-бабына сәйкес «Жұмысы және жалақысы жоқ, лайықты жұмыс іздеу мақсатымен жұмыспен қамту органында тіркелген, жұмыс іздеп жүрген және жұмысқа кірісуге дайын еңбекке қабілетті азаматтар жұмыссыз деп танылады». Тек жұмыспен қамтылмаған азамат ғана жұмыссыз деп танылады. Сондықтан, азаматты жұмыспен қамтылған деп тану оны жұмыссыз мәртебесін алу мүмкіндігінен айырады.

Келесі жағдайлардың дәлелденуі азаматты жұмыссыз деп тануға мүмкіндік береді:

1) азаматтың еңбекке қабілеттілігі. «Халықтың жұмыспен қамтылуы туралы» Заңның 1-бабының 5-тармағына сәйкес азамат 16 жасқа толған соң еңбекке қабілетті болады. Сондықтан, азаматқа еңбекке қабілеттілігін дәлелдеу талап етілмейді.

Еңбек кодексінің 31-бабында жұмыскерлерді жұмысқа 16 жастан, жұмыскерлердің кейбір санаттарын 14 жастан, қызметтің шығармашылық түрлеріне 14 жасқа дейін де қабылдауға болатыны көрсетілген. «Халықтың жұмыспен қамтылуы туралы» Заң осы тұлғаларды еңбекке қабілетті деп тануға қатысты Еңбек кодексімен қайшылыққа түседі. Осы қайшылықты Еңбек кодексінің еңбек саласындағы басқа заңдардан, оның ішінде «Халықтың жұмыспен қамтылуы туралы» Заңнан да басымдылықты екендігін қолдану арқылы шешу керек. Осыған байланысты, 16 жасқа толмаған еңбекке қабілетті азаматтар «жұмыссыз» құқықтық ұғымын сипаттайтын басқа жағдайлар дәлелденген жағдайда, олар жұмыссыз мәртебесі берілуін талап ете алады;

2) азаматтың жұмысының және жалақысының болмауы. Жұмыспен қамтылған азаматты жұмыссыз деп тануға болмайды. Бірыңғай зейнетақы жинақтау қорынан азаматтың зейнетақы шотына аударылған жарналардың жоқтығы туралы анықтама осы жағдайдың дәлелі бола алады;

3) азаматтың кәсіптік біліктілігін қуәландыратын құжаттар. Бұрын жұмыс істемеген, мамандығы жоқ азаматтар жұмыссыз ретінде тіркелу үшін жұмыспен қамту органына жеке куәлігін немесе жеке басын қуәландыратын басқа құжатын, білімі туралы құжаттарын ұсынады.

4) азаматтың лайықты жұмысқа кірісуге дайындығы. Азаматқа ұсынылған жұмыстар ол үшін лайықты емес болған жағдайларды қоспағанда, азаматтың ұсынылған жұмысқа орналасудан 2 рет бас тартуы оны жұмыссыз мәртебесінен айыру үшін негіз болады. Азаматты жұмыссыз деп танудың шарты ретінде оған ұсынылған лайықты жұмысқа орналасу міндетін жүктеуді оның Қазақстан Республикасының Конституциясында бекітілген еңбекке қабілеттерін еркін пайдалану қағидасын бұзу ретінде қарастыруға болмайды.

Азамат жұмыссыз мәртебесін өкілетті органдар оны лайықты жұмыспен қамтамасыз ете алмағандықтан және ол осыған байланысты күн көру үшін табыс табу мүмкіндігінен айырылатындықтан алады. Азаматтың ұсынылған лайықты жұмысқа орналасудан бас тартуы жұмыспен қамту органының өз міндетін атқарғанын дәлелдейді. Азамат жұмысқа орналасудың ұсынылған кез келген нұсқасынан бас тартуға, яғни, өзінің еңбекке қабілеттерін еркін пайдалануға құқылы. Азаматтың лайықты жұмысқа орналасу құқығы жұмыспен қамту органының азаматқа лайықты жұмыс іздеу мақсатымен оны жұмыссыз ретінде тіркеу міндетін тудырады. Демек, азаматтың аталған құқықтан бас тартуы жұмыспен қамту органын оны жұмыссыз ретінде тіркеу міндетінен босатады.

5) азаматты жұмыссыз деп тану үшін кедергілердің болмауы. «Халықтың жұмыспен қамтылуы туралы» Заңның 14-бабының 5-тармағында олардың дәлелденуі азаматты жұмыссыз деп танудан бас тартуға негіз болатын жағдайлардың толық тізімі берілген.

Осы нормаға сәйкес 16 жасқа толмаған азаматтарды жұмыссыз деп тануға болмайды. Бірақ Еңбек кодексінің 31-бабына сәйкес 16 жасқа толмаған азаматтар да жұмыссыз мәртебесі берілуін талап ете алады.

Қазақстан Республикасының зейнет заңнамасына сәйкес зейнетақы тағайындалған азаматтарды жұмыссыз деп тануға болмайды. Олардың жұмыс істемесе де мемлекеттік зейнетақы түрінде табыстары бар. Зейнетақыны өңірлік заңнамаға сәйкес алу азаматты жұмыссыз ретінде тіркеуден бас тартуға негіз бола алмайды.

Азаматтың лайықты жұмыс іздеу мақсатымен жұмыспен қамту органында тіркелген күннен 10 күн ішінде уақытша жұмысты қоса, лайықты жұмыстың екі нұсқасынан, ал бұрын жұмыс істемеген, мамандығы жоқ азаматтың кәсіптік дайындық алудан немесе уақытша жұмысты қоса, ақылы жұмыстан 2 рет бас тартуы оны жұмыссыз ретінде тіркеуден бас тартуға негіз болады. Ол ретте азаматқа бір жұмысты (бір мамандық бойынша кәсіптік дайындықты) екі рет ұсынуға болмайды. Азаматтардың

ұсынылған жұмыстан немесе кәсіптік дайындықтан осындай бас тартулары олардың жұмысқа орналасу немесе жұмысты үйрену ниетінің жоқтығын дәлелдейді. Демек, азаматтың аталған құқықтан бас тартуы жұмыспен қамту органының оны жұмыссыз ретінде тіркеу міндетінен босатады.

Соттың азаматты бостандығынан айырмай түзету жұмыстарына жөнелту немесе бостандығынан айыру туралы үкімі оны жұмыссыз ретінде тіркеуден бас тартуға негіз болады. Осындай жағдайларда азамат соттың үкімімен жұмыспен қамтылған болады, сондықтан оны жұмыссыз деп тану мүмкін болмайды.

Азаматтың жұмысының және табысының жоқтығы туралы көпекөрінеу жалған мәліметтер бар құжаттар, сондай-ақ оны жұмыссыз деп тану үшін басқа да жалған деректер ұсынуы оны жұмыссыз ретінде тіркеуге кедергі болады. Мысалы, азамат қолданыстағы заңнаманың негізінде зейнетақы алатынын жасыруы мүмкін. Осыған байланысты, азаматтың зейнетақы алатыны туралы құжатты ұсынбауы оны жұмыссыз ретінде тіркеуден бас тартуға заңды негіз болады.

Азаматты жұмыссыз деп тануға әсер етпейтін мәліметтер оны жұмыссыз ретінде тіркеуден бас тартуға заңды негіз бола алмайды. Сонымен, шынайы емес құжаттар мен деректер ұсыну ондағы мәліметтердің дәлелденуі азаматты жұмыссыз деп тануға мүмкіндік беретін жағдайларды жоққа шығаратын кезде ғана азаматты жұмыссыз ретінде тіркеуден бас тартуға заңды негіз болады.

§4. Жұмыссыз азаматтың құқықтық мәртебесі

«Халықтың жұмыспен қамтылуы туралы» Заңның 14-бабына сәйкес лайықты жұмыс іздеу мақсатымен тіркелген азаматты жұмыссыз деп тану туралы шешімді азаматтың тұрғылықты жеріндегі жұмыспен қамту органы ол қажетті құжаттарды тапсырған соң 10 күннен кешіктірмей қабылдайды. Азамат лайықты жұмыс іздеу мақсатымен жұмыспен қамту органында тіркелген сәтте оны жұмыссыз деп тану үшін қажетті құжаттар ұсынуға құқылы. Азаматты лайықты жұмыс іздеу мақсатымен тіркеген күннен 10 күн ішінде оған лайықты жұмыс табылмаған жағдайда, ол қажетті құжаттарды тапсырған күннен жұмыссыз деп танылады.

Азаматтың оны жұмыссыз ретінде тану үшін жұмыспен қамту органына жүгіну құқығы аталған органның қажетті құжаттарды алған соң азаматты жұмыссыз деп тану туралы шешім шығару міндетін тудырады. Ол кезде азаматты лайықты жұмыс іздеу мақсатымен аталған құжаттарды ұсынбай-ақ тіркеуге болады. Бірақ, ондай жағдайда 10 күн ішінде оған лайықты жұмыс табылмаған кезде азаматты жұмыссыз деп тану туралы шешім ол қажетті құжаттарды тапсырған күннен шығарылатын болады. Жұмыспен

қамту органы осы міндетін орындамаған жағдайда азамат жоғары тұрған органға және (немесе) сотқа шағымдануға құқылы.

Жұмыспен қамту органы азаматты жұмыссыз деп танудан бас тарту туралы шешім шығарған күннен 1 ай өткен соң оның жұмыспен қамту органына қайта жүгіну құқығы пайда болады. Азамат жұмыспен қамту органының шешіміне шағымданған кезде ол орган шығарған шешімінің негізделгендігі мен заңдылығын дәлелдеуге міндетті.

«Халықтың жұмыспен қамтылуы туралы» Заңның 15-бабына сәйкес жұмыссыз азаматтардың жұмыспен қамту органының жолдамасы бойынша тегін кәсіптік бағдарлауға, кәсіптік дайындыққа, қайта дайындыққа және біліктілікті жоғарылатуға құқығы бар. Осы құқық жұмыспен қамту органдары мен оқу орындарының жұмыссыз азаматқа кәсіптік дайындықтың аталған түрлерін алу мүмкіндігін ұсыну міндетін жүктейді.

Жұмыссыз азаматтардың лайықты жұмыс болмаған кезде және жұмыспен қамту органының жолдамасы бойынша кәсіптік оқу кезінде жұмыссыздық бойынша жәрдемақы немесе степендия алуға құқығы бар.

Жұмыссыз азаматтардың медициналық қызметті тегін алуға, жұмысқа қабылданған және кәсіптік оқуға жолданған кезде медициналық тексеруден тегін өтуге құқығы бар. Осы құқық медициналық мекемелердің жұмыссыз азаматтарға медициналық қызметті тегін көрсету және медициналық тексеруден тегін өткізу міндетін туындатады.

Жұмыспен қамту органы жұмыссыз азаматтардың қоғамдық жұмыстарды орындаулары үшін мерзімді еңбек келісімшарттарын жасасу мүмкіндігін қамтамасыз етеді.

Жұмыссыз азаматтардың заңда көрсетілген құқықтары мен жұмыспен қамту органдарының олардан туындайтын міндеттерін өңірлік заңнамаларда, жергілікті өзін өзі басқару органдарының актілері арқылы көбейтуге болады.

Заңда жұмыссыз азаматтың міндеттері толық белгіленген. Жұмыссыз азамат лайықты жұмыс туралы ұсыныс алу, кәсіптік дайындықтан өту, қайта тіркелу үшін жұмыспен қамту органына белгіленген мерзімдерде келуге міндетті. Жұмыссыз азамат аталған жағдайларда жұмыспен қамту органына мас күйінде келмеуі тиіс. Жұмыссыз азаматтың осы міндеттерді орындамауы жұмыспен қамту органына оны заңнамада белгіленген жауапкершілікке тарту мүмкіндігін береді.

Жұмыссыз азаматтың құқықтары, ал жұмыспен қамту органдарының осы құқықтардан туындайтын міндеттері көбірек екені көрініп тұр. Бірақ іс жүзінде жұмыссыз азаматтың құқықтары көбінесе іске асырылмайды. Осындай жағдай жұмыссыз азаматқа жұмыспен қамту органдарының лауазымды тұлғаларынан өз міндеттерін орындауларын талап ету едәуір қиын екендігімен байланысты. Жұмыссыз азаматтың құқықтарын сотта қорғау да әрқашанда тиімді бола бермейді. Осыған байланысты,

жұмыспен қамту органдары жұмыскерлерінің жұмыссыз азаматтардың құқықтарымен байланысты міндеттерін орындауын бақылаудың қосымша тетіктері болуы тиіс. Шамасы, ондай тетіктер құқық қорғау саласындағы қоғамдық ұйымдардың, оның ішінде кәсіподақтардың қызметімен байланысты болуы керек сияқты.

§5. Лайықты жұмыс туралы ұғым

Қазақстан Республикасының «Халықтың жұмыспен қамтылуы туралы» Заңның 1-бабына сәйкес «Уақытша сипаттағы жұмысты қоса, жұмыскердің кәсіптік дайындық деңгейін, соңғы жұмыс орнындағы (қоғамдық жұмыстарды қоспағанда) жағдайларды, денсаулығын, көлікпен жете алу мүмкіндігін есепке ала отырып, оның кәсіптік жарамдылығына сәйкес жұмыс лайықты жұмыс деп саналады».

Заңның 4-бабының 4-тармағына сәйкес келесі шарттары бар жұмысты лайықты жұмыс деп санауға болмайды:

- 1) азаматтың келісімінсіз тұрғылықты жерін өзгерту қажет;
- 2) еңбек жағдайлары еңбекті қорғау бойынша нормалар мен ережелерге сәйкес емес;
- 3) азаматтың орташа айлық жалақысы тиісті аумақтағы еңбекке қабілетті халықтың ең төмен тұрмыс деңгейінің шамасынан артық болған жағдайларды қоспағанда, ұсынылып отырған жалақы азаматтың соңғы жұмыс орнындағы соңғы үш айдағы орташа жалақысынан аз.

Келесі жағдайлардың дәлелденуі азаматқа ұсынылатын жұмысты лайықты деп тануға мүмкіндік береді:

- 1) азаматқа оның кәсіптік дайындық деңгейін есепке ала отырып, оның кәсіптік жарамдылығына сәйкес жұмыс ұсыну. Азаматқа жұмыс ұсыну кезінде оның мамандығы, осы мамандық бойынша дағдылары ескерілуі тиіс;

- 2) ұсынылған жұмыс азаматтың соңғы жұмыс орнының жағдайларына сәйкес болуы тиіс. Азаматтар соңғы жұмыс орнының жағдайлары ескерілмей тартылуы мүмкін қоғамдық жұмыстарды қоспағанда, азаматқа жұмыс ұсынған кезде оның мамандығы, лауазымы, соңғы жұмыс орнындағы біліктілігі, жалақысының мөлшері ескерілуі тиіс;

- 3) ұсынылған жұмыстың еңбек жағдайларының азаматтың денсаулық жағдайына сәйкестігі. Азаматтың денсаулық жағдайына қарсы көрсетілімі бар жұмысты лайықты жұмыс болып санауға болмайды;

- 4) азаматтың ұсынылған жұмыс орнына көлікпен жете алу мүмкіндігі. Азаматқа лайықты жұмыс ретінде ұсынылған жұмыс орны ол тұратын елді мекенде орналасқан болуы тиіс. Жұмыс орнын басқа елді мекеннен ұсыну азаматтың тұрғылықты жерін өзгертуін қажет етеді. Сондықтан, басқа елді мекеннен ұсынылған жұмысты тек азаматтың жазбаша келісімімен ғана

лайықты жұмыс деп тануға болады. Елді мекеннің ішінде лайықты жұмыс орнының азаматтың тұрғылықты жерінен ең қашық ұзақтығын жергілікті өзін өзі басқару органы осы жердегі қоғамдық көлік желісінің дамуын есепке ала отырып анықтайды. Лайықты жұмыс орнының азаматтың тұрғылықты жерінен ұзақтығы жергілікті өзін өзі басқару органы белгілеген нормадан артық болған жағдайда, ондай жұмысты лайықты жұмыс деп тануға болмайды;

5) азаматқа ұсынылған жұмыстың еңбек жағдайларының еңбекті қорғау бойынша нормалар мен ережелерге сәйкестігі.

Аталған жағдайлардың дәлелденуі азаматқа ұсынылған жұмыс ол үшін лайықты екендігі туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Азамат пен жұмыспен қамту органының арасында азаматқа ұсынылған жұмысқа қатысты дау туындаған жағдайда, аталған жағдайларды жұмыспен қамту органының өкілдері дәлелдеулері тиіс.

§6. Жұмыссыздық бойынша жәрдемақы төлеу тәртібі және мерзімдері

Қазақстан Республикасының «Халықтың жұмыспен қамтылуы туралы» Заңның 31-бабының 1-тармағына сәйкес белгіленген тәртіпте жұмыссыз деп танылған азаматтарға жұмыссыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы төленеді. Жәрдемақы төлеу туралы шешім азаматты жұмыссыз деп тану туралы шешіммен бір мезгілде қабылданады. Жұмыссыз деп тану үшін қойылатын талаптарға сай келетін, ол үшін қажетті құжаттар тапсырған азамат лайықты жұмыс болмаған жағдайда, құжаттарын тапсырған күннен жұмыссыздық бойынша жәрдемақы алу құқығын алады.

Егер азамат жұмысынан жұмыс орнының қысқартылуының, ұйымның (кәсіпорынның) таратылуының немесе өндіріс көлемінің төмендеуінің нәтижесінде айырылған болса, оған әлеуметтік жәрдемақы 6 айға дейін төленуі мүмкін. Ай сайын төленетін әлеуметтік жәрдемақының мөлшері соңғы 24 айдағы орташа айлық табыстың мөлшерін табыстың орнын толтыру коэффициентіне (0,3) және міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысу өтілінің коэффициентіне (0,1-1,0) көбейту арқылы анықталады. Мысалы, азамат 7 жыл жұмыс істеді және соңғы 24 айдағы орташа айлық табысы 63000 теңге болды. Азаматтың міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысу өтілі 84 ай, оның коэффициенті 1,0. Демек, ол ай сайын $63000 \times 0,3 \times 1,0 = 18\ 900$ теңге мөлшерінде әлеуметтік жәрдемақы алатын болады.

«Халықтың жұмыспен қамтылуы туралы» Заңның 16-бабының 1-тармағында азаматты жұмыссыздар есебінен шығарып, оған жұмыссыздық бойынша жәрдемақы төлеу тоқтатылатын келесі жағдайлар көрсетілген:

1) лайықты жұмыстың ұсынылған екі нұсқасынан бас тарту;

2) жұмыспен қамту органы ұсынған жұмыс немесе оқыту орнына жолдама берген күннен 5 жұмыс күнінің ішінде дәлелді себептерсіз келмеу;
– жұмыспен қамтудың белсенді шараларына қатысу үшін шақырумен жұмыспен қамту органына 3 жұмыс күнінің ішінде дәлелді себептерсіз келмеу;

– жұмыспен қамту органының жолдамасымен жұмыспен қамтудың белсенді шараларына қатысуды тоқтату;

3) жұмыспен қамту органына келудің осы Занда белгіленген мерзімдерін дәлелді себептерсіз бұзу;

4) жұмыссыз азаматтың соттың заңды күшіне кірген шешімі бойынша бостандығынан айырылуы немесе мәжбүрлеп емдеуге жіберілуі;

5) жұмыспен қамту органына келесі өзгерістер туралы мәліметтерді 5 жұмыс күнінің ішінде бермеу:

– тұрғылықты жерінің өзгергені туралы;

– тұрақты, не уақытша немесе азаматтық-құқықтық сипаттағы келісім-шарттар бойынша жұмысқа орналасқаны туралы;

– кәсіпкерлік қызметпен айналыса бастағаны туралы;

– ұйымдық-құқықтық және меншік формасына тәуелсіз ұйымға (кәсіпорынға) құрылтайшы (тең құрылтайшы) болғаны туралы;

– мүгедектің белгіленгені немесе мүгедектің тобының өзгертілгені туралы;

– зейнетақы тағайындалғаны туралы.

6) көпе-көрінеу жалған немесе жасанды құжаттар ұсыну.

Осы баптың 2-тармағының 1)–3) тармақшаларына сәйкес шығарылған есептен жұмыссыз азаматтар жұмыспен қамту органында есептен шығарылған күннен тек 30 күнтізбелік күн өткен соң ғана қайта тіркеле алады.

Жұмыссыздық бойынша жәрдемақы төлеуді тоқтату туралы шешім негізделген және заңды болуы тиіс. Ондай шешімнің негізделгенін және заңдылығын осындай шешімді қабылдаған жұмыспен қамту органының өкілдері дәлелдеулері тиіс.

Азаматты жұмыссыздық бойынша жәрдемақы алу құқығынан ресми пайымдаулар бойынша айыруға болмайтынына назар аударамыз. Атап айтқанда, егер осы мерзімде азаматқа лайықты жұмыс ұсынғылуы мүмкін болса ғана, азаматтың жұмыспен қамту органына ұзақ уақыт бойы келмеуі оны жұмыссыздық бойынша жәрдемақы алу құқығынан айыруға заңды негіз бола алады.

Азаматтың жұмыс берушімен ол үшін лайықты емес жұмыс туралы келіссөздер жүргізуден бас тартуға құқылы екенін атап өту керек. Егер ұсынылған жұмыс жұмыссыз азамат үшін лайықты болса, жұмыспен қамту органының азаматты ол жұмысқа жолдауы заңды болып танылады. Осыған байланысты, азамат ол үшін лайықты емес жұмысқа жолдаманы алуға келуден бас тартуға құқылы.

§7. Жұмыссыз азаматтарды кәсіптік дайындау, қайта дайындау және олардың біліктілігін жоғарылату

«Халықтың жұмыспен қамтылуы туралы» Заңның 19-бабында жұмыссыз азаматты кәсіптік оқуға, біліктілігін жоғарылатуға және қайта дайындауға жолдаудың келесі жағдайлары көрсетілген:

1) азаматтың қажетті кәсіптік біліктілігі болмағандықтан оған лайықты жұмыс табу мүмкіндігінің болмауы;

2) азаматтың кәсіптік дағдыларына сәйкес жұмыс болмағандықтан оның мамандығын өзгерту қажеттігі;

3) азаматтың бұрынғы мамандығы бойынша жұмыс істеу қабілетін жоғалтуы.

Кәсіптік оқу жұмыссыз азаматтың құқығы болып табылады. Осы құқықты іске асыру азаматты оқуға жолдаған жұмыспен қамту органының жұмыссыз азаматқа оқудың барысында алған дағдыларына сәйкес лайықты жұмыс ұсыну міндетін туындатады. Азаматтың осы құқығын пайдаланудан бас тартуының ол үшін жағымсыз салдарлары бар. Атап айтқанда, жұмыспен қамту органының жолдамасымен оқуды тоқтату жұмыссыздық бойынша жәрдемақы төлеуді тоқтатуға негіз болады. Бірақ кәсіптік оқудан бас тартудың жағымсыз салдарларының болуы азаматтың кәсіптік оқуға құқығын оның міндетіне айналдырмайды. Жұмыссыз азаматтың осындай бас тартуы оның жұмыспен қамту органы ұсынуы мүмкін жұмысты істеуге дайын еместігін (ниетінің жоқтығын) білдіреді. Жұмыссыз азаматтың жұмыспен қамту органының жолдамасымен кәсіптік оқудан бас тартуына байланысты оған жұмыссыздық бойынша жәрдемақы төлеуді тоқтату, қойылатын талаптарының бірі лайықты жұмысты істеуге дайындық болып табылатын «жұмыссыз азамат» ұғымына қайшы келмейді.

***VI т а р а у.* ЕҢБЕК КЕЛІСІМШАРТЫ, ОНЫ ЖАСАСУ ТӘРТІБІ**

§1. Еңбек келісімшарты – азаматтардың өздерінің еңбекке қабілеттерің еркін пайдалану формаларының бірі

Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабында азаматтарға өздерінің еңбекке қабілеттерін еркін пайдалануларына кепілдік берілген. Азаматтар өздерінің еңбекке қабілеттерін түрлі формаларда пайдалана алады. Атап айтқанда, олар тәуекелге бел буып кәсіпкерлікпен айналыса алады. Кәсіпкерлікпен айналысу азаматтардың өздерінің еңбекке қабілеттерін еркін пайдалану формаларының бірі.

Азамат азаматтық-құқықтық келісімшарт жасаса алады. Ондай келісімшарттың негізі азаматтың өз еркін ерікті түрде білдіруі. 'Азаматтық-құқықтық келісімшарт жасасу да азаматтардың өздерінің еңбекке қабілеттерін еркін пайдалану формаларының бірі.

Азамат әскер қатарына, ішкі істер органына және басқа да күштік құрылымдарға тиісті келісімшарт жасасу арқылы қызметке тұра алады. Азамат ондай келісімшартты өз еркімен жасасады. Әскери қызмет кезінде әскерилерге еңбек заңнамасының нормалары қолданылмайды. Сондықтан, азаматтың еңбек заңнамасының нормалары қолданылмайтын қызметке орналасуы азаматтардың өздерінің еңбекке қабілеттерін еркін пайдалану формаларының тағы да бірі.

Азамат жұмысқа жұмыс берушімен еңбек келісімшартын жасасу арқылы орналаса алады. Еңбек келісімшартын жасасудың басты белгілерінің бірі – азаматтың өз еркін ерікті түрде білдіруі. Еңбек келісімшарты да азаматтардың өздерінің еңбекке қабілеттерін еркін пайдалану формаларының бірі.

Азаматтардың өздерінің еңбекке қабілеттерін еркін пайдалануының түрлі формаларының болуы еңбек келісімшартының оның ең басты формасы ретіндегі рөлін төмендетпейді. Азаматтардың өздерінің еңбекке қабілеттерін еркін пайдалану формаларының ішінде еңбек келісімшартының басты рөлде болуының бірнеше себептері бар.

Біріншіден, азаматтардың көпшілігі өздерінің еңбекке қабілеттерін тәуекелсіз, бірақ барынша көп жеңілдіктермен және артықшылықтармен пайдалануға мүдделі. Ондай жеңілдіктер мен артықшылықтарды еңбек заңнамасы қамтамасыз етеді.

Екіншіден, көптеген жұмыс берушілер олардың жұмыстарын орындауға қабілетті жұмыскерлердің белгілі бір уақыт кезеңінде өз қарамағында болуына мүдделі.

Үшіншіден, мемлекеттік билік органдарында еңбектің олардың міндеттерін барынша қолайлы шешуге мүмкіндік беретін тәртіпте ұйымдастырылған болуына мүдделі. Мемлекеттік билік органдарының және жергілікті өзін өзі басқару органдарының еңбектің еңбек келісімшартының негізінде ұйымдастырылуына мүдделілігі олар жұмыс беруші болғанда ғана пайда болмайды. Аталған органдар жұмыс берушілермен бірлескен қызмет туралы келісімшарт бойынша жұмыскерлердің еңбегін қоғамдық жұмыстарға, яғни әлеуметтік бағытталған жұмыстарға пайдалана алады. Бюджетке ең көп түсімдер де еңбек келісімшартының негізіндегі еңбекке байланысты. Сондықтан, билік органдары азаматтардың өздерінің еңбекке қабілеттерін еркін пайдалануының негізгі формасы еңбек келісімшарты болғанына мүдделі.

Төртіншіден, көптеген өндірістік үдерістерді тек еңбек келісімшартының негізінде еңбек ететін тұлғаларды пайдаланып ғана ұйымдастыруға

болады. Мысалы, өндірістік конвейердің жұмысын еңбек келісімшарты бойынша жұмыс істейтін жұмыскерлерсіз ұйымдастыру мүмкін емес.

Аталған себептер еңбек келісімшарты азаматтардың өздерінің еңбекке қабілеттерін еркін пайдалануының негізгі формасы болып қала беретіндігі туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

§2. Еңбек келісімшартының азаматтардың өздерінің еңбекке қабілеттерін іске асыру кезіндегі маңызы

Еңбек кодексіне сәйкес: «Еңбек келісімшарты – жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім. Жұмыс беруші еңбек келісімшартына сәйкес жұмыскерге еңбек қызметі бойынша уағдаласқан жұмысты беруге, еңбек заңнамасында және еңбек құқығының нормалары бар өзге де нормативтік құқықтық актілерде, ұжымдық келісімшартта, ішкі нормативтік актілерде және осы келісімшартта қарастырылған еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, жалақыны уақтылы және толық мөлшерде төлеуге міндеттенеді, ал жұмыскер осы келісімшартта жеке белгіленген еңбек қызметін орындауға, осы жұмыс берушіде қолданыстағы ішкі еңбек тәртібінің ережелерін орындауға міндеттенеді».

Еңбек келісімшартын құқықтық ұғым ретінде сипаттайтын жағдайлар:

– жұмыскер мен жұмыс берушінің еңбек келісімшартының маңызды шарттары бойынша өз еріктерін ерікті білдіргендіктері;

– жұмыс берушінің жұмыскерге біліктілігін немесе штаттық кестеге сәйкес лауазымын, не жүктелетін жұмыстың нақты түрін көрсетіп, белгілі бір мамандық бойынша жұмыс беру міндетінің болуы;

– жұмыс берушінің заңдарда, нормативтік құқықтық актілерде, ұйымның (кәсіпорынның) ішкі актілерінде, еңбек келісімшартында белгіленген міндеттемелерін орындауы;

– жұмыс берушінің жалақыны уақтылы және толық төлеу бойынша міндеттемелерін орындауы;

– жұмыскердің еңбек келісімшартында белгіленген жұмысты жеке өзінің орындауы;

– жұмыскердің жұмыс берушінің ішкі еңбек тәртібінің ережелерін сақтауы.

Бірақ осы жағдайлардың барлығы бірдей еңбек келісімшартының сақталуына әсер ете бермейді. Мысалы, жұмыс берушінің жұмыскерге белгілі бір жұмысты беру бойынша міндеттемесін орындамауы еңбек келісімшартын тоқтатуға негіз болып табылмайды. Осы жағдайда жұмыс берушінің жұмыскердің орташа жалақысын сақтау міндеті туындайды.

«Еңбек келісімшарты» құқықтық ұғымын сипаттайтын жағдайлардың тек келесі екеуі ғана еңбек келісімшартының сақталуына әсер етеді:

1) жұмыскердің немесе жұмыс берушінің еңбек келісімшартының маңызды шарттары бойынша өз еріктерін ерікті білдірмеуі. Еңбек келісімшартының сақталуына әсер етпейтін жеңіл-желпі келіспеушіліктерді заңнамада белгіленген тәртіпте (еңбек инспекциясы, сот арқылы) жоюға болады. Бірақ тараптардың еңбек келісімшартының маңызды шарттары бойынша өз еріктерін ерікті білдірмеулері (мысалы, азаматтың қандай жұмыс орындайтыны туралы келісімнің болмауы) еңбек келісімшартының сақталуына мүмкіндік бермейді;

2) жұмыскердің еңбек келісімшартында белгіленген жұмысты жеке өзінің орындауы. Осы жағдайды қызметкердің белгілі бір жұмысты орындау туралы жазбаша өтініші және (немесе) оның белгілі бір жұмысты орындауына берілген рұқсат растайды. Қызметкер өз жұмысын дәлелді себептермен, мысалы, жұмысқа уақытша жарамсыз кезінде орындамауы мүмкін. Бірақ оның өз жұмысын орындауды басқа тұлғаға тапсыруға құқығы жоқ. Жұмыста жоқ жұмыскердің еңбек міндеттерін жұмыс беруші белгілеген тұлғалар ғана орындай алады.

«Еңбек келісімшарты» құқықтық ұғымын сипаттайтын басқа жағдайлардың еңбек келісімшартының жеке еңбекке қатысты басқа келісімшарттардан айырмашылықтары туралы мәселе де маңызды екенін айта кетпеге болмайды.

Еңбек келісімшартының азаматтардың өздерінің еңбекке қабілеттерін іске асыру кезіндегі маңызы оны азаматтардың өздерінің еңбекке қабілеттерін пайдалануларының негізі формасы ретінде тануға мүмкіндік беретін себептерге байланысты. Еңбек келісімшарты бойынша жұмыс істейтіндер үшін еңбек заңнамасында жеңілдіктер мен артықшылықтар қарастырылған. Азаматтардың өздерінің еңбекке қабілеттерін еркін пайдалануының басқа формаларында еңбек заңнамасының жеңілдіктері мен артықшылықтары жоқ. Көптеген өндірістік мәселелер кәсіпкерлік, қызметтік, азаматтық-құқықтық қатынастар арқылы шешілмейді. Кез келген ұйым (кәсіпорын) кідіріссіз жұмыс істеуі үшін онда еңбек келісімшарты бойынша жұмыс істейтін жұмыскерлер болуы тиіс.

Мемлекеттік билік органдары және жергілікті өзін өзі басқару органдары жұмыскерлердің еңбек заңнамасында белгіленген құқықтарының іске асырылуын қамтамасыз етулері тиіс. Мысалы, сот еңбек қатынастарының азаматтық-құқықтық келісімшарт арқылы ресімделгенін анықтаған кезде еңбек заңнамасы нормаларының қолданылуын, яғни жұмыскерлерге еңбек заңнамасында қарастырылған жеңілдіктер мен артықшылықтардың берілуін қамтамасыз етуге міндетті.

Мемлекеттік билік органдары және жергілікті өзін өзі басқару органдары азаматтардың еңбек құқықтарын қамтамасыз етуге қарағанда кәсіпкерлік және азаматтық-құқықтық қатынастарға аз араласуы тиіс. Қызметтік қатынастарда еңбек құқықтары тіпті шектелген. Бұл еңбек

келісімшартының азаматтардың өздерінің еңбекке қабілеттерін іске асыруы кезінде аса маңыздылығын дәлелдей түседі.

Көптеген өндірістік мәселелерді тек еңбек келісімшарты бойынша жұмыс істейтін жұмыскерлердің еңбегі пайдаланылған кезде шешуге болады. Күрделі өндіріс тек азаматтық-құқықтық қатынастармен алға баса алмайды. Қалыпты өндірістік үдерісті ұйымдастыру, шұғыл мәселелерді шешу үшін бүкіл жұмыс уақытында жұмыс берушінің қарамағында болатын жұмыскерлердің еңбегін пайдалану қажет болады.

Қызметтік қатынастарда қоғамның сұраныстарын қанағаттандыратын материалдық құндылықтар өндірілмейді. Сондықтан, ондай қызметшілер санын көбейту өмірдің сапасына оң әсер ете алмайды.

Қорыта келе, еңбек келісімшарты азаматтардың өздерінің еңбекке қабілеттерін іске асыруы кезінде азаматтар үшін де, басқа қоғамдық қатынастарды дұрыс қалыптастыру үшін де аса маңызды деуге болады.

§3. Еңбек келісімшартының азаматтық-құқықтық келісімшарттардан айырмашылықтары

Еңбек келісімшарты мен азаматтық-құқықтық келісімшарттардың ара-жігін ажыратудың теориялық ғана емес, практикалық да маңызы бар. Мысалы, Қазақстан Республикасының 2015 жылдың 16-қарашасындағы № 405-V «Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру туралы» Заңында жұмыс берушінің еңбек келісімшарты бойынша жұмыс істейтін тұлғалар үшін осы сақтандыру бойынша жарна төлеуі қарастырылған. Азаматтық-құқықтық келісімшарт бойынша жұмыс істейтін азаматтар үшін ондай жарна төлеу міндетті емес. Осыған байланысты жұмыс берушілер міндетті әлеуметтік жарналарды төлеуден жалтару мақсатымен, азаматтармен өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру шарттары жоқ азаматтық келісімшарттар жасасуға тырысады. Сондықтан, заңгерлер еңбек келісімшарты мен азаматтық келісімшарттардың ара-жігін ажыратуға мүмкіндік беретін белгілерді дәл білуі тиіс. Азаматтық келісімшарттардың еңбек қатынастарын ресімдеу үшін жиі пайдаланылатын түрлерін еңбек келісімшартымен салыстырып көрейік.

Қызметтерді ақылы көрсету келісімшарты – тапсырыс бойынша қызметтер көрсетуге (белгілі бір іс-әрекеттер жасауға немесе белгілі бір қызметті жүзеге асыруға) міндеттенетін орындаушы мен тапсырыс берушінің арасындағы мәміле (Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінің 683-бабы). Қызметтерді ақылы көрсету келісімшарты байланыс, медициналық, ветеринарлық, аудиторлық, кеңес беру, ақпараттық, оқыту, туристік қызметтер көрсету кезінде қолданылады. Азаматтық кодексте қызметтерді ақылы көрсету келісімшарты бойынша көрсетуге болмайтын қызмет түрлері толық көрсетілген. Олардың қатарына мердігер-

лік, ғылыми-зерттеу, тәжірибелік-конструкторлық және технологиялық жұмыстар, тасымалдау, көліктік экспедиция, банктік салым, банктік есеп шот, есептеу, сақтау, табыстау, комиссия, мүлікті сенім білдірілген басқару қызметтері жатады. Демек, қызметтерді ақылы көрсету келісімшарты арқылы қызметтің ресімдеуге болмайтын бағыттары бар. Ал еңбек келісімшарты арқылы қызметтің кез келген бағыттары бойынша қатынастарды ресімдеуге болады.

«Қызметтерді ақылы көрсету келісімшарты» құқықтық ұғымына кіретін жағдайлар және осы шарттың еңбек келісімшартынан айырмашылықтары:

1) көрсетілетін қызметтердің нақтылығы, яғни қызметтерді ақылы көрсету келісімшартында тапсырыс берушінің мүддесінде жасалатын іс-әрекеттердің дәл саны, не қызметтің дәл параметрлері белгіленген, оны жүзеге асырудың кезеңдері анықталған болуы тиіс. Еңбек келісімшартында орындалатын жұмыстарды дәл анықтау талап етілмейді;

2) тапсырыс берушінің мүддесінде жасалған нақты іс-әрекеттер немесе қызметтің нақты кезеңдері үшін төлем жасау. Әдетте, еңбек келісімшартында нақты жұмыстар үшін төлем жасалмайды;

3) қызметтерді ақылы көрсету келісімшарты бойынша міндеттемелерді орындау кезінде тараптар бір-бірінен тәуелсіз. Еңбек келісімшарты бойынша жұмыскер еңбек қызметі барысында жұмыс берушіге бағынышты болуы тиіс;

4) қызметтерді ақылы көрсету келісімшарты бойынша міндеттемелерді орындау кезінде тараптар тең құқылы. Жұмыскер еңбек келісімшарты бойынша міндеттемелерін жұмыс беруші өкілінің басшылығымен орындайды;

5) қызметтерді ақылы көрсету келісімшартының әрқашанда мерзімі бар, яғни ол не белгілі бір мерзімде, не белгілі бір іс-әрекеттерді жасау кезінде күшінде болады. Еңбек келісімшарты заңнамада белгіленген жағдайларды қоспағанда, көбінесе мерзімсіз жасалады;

6) қызметтерді ақылы көрсету келісімшарты заңды тұлғалардың арасында жасалуы мүмкін және қызмет көрсетуші тарап осы келісімшарты бойынша міндеттемелерді басқа тұлғаға жүктей алады. Еңбек келісімшартының бір тарабы әрқашанда оған жүктелген жұмысты жеке өзі орындауға міндетті жұмыскер болады.

Мердігерлік келісімшарт бойынша бір тарап (мердігер) екінші тараптың (тапсырыс беруші) тапсырмасы бойынша белгілі бір жұмысты орындауға және оның нәтижелерін тапсырыс берушіге тапсыруға, ал тапсырыс беруші жұмыстың нәтижелерін қабылдап алуға және ол үшін төлем жасауға міндеттенеді (Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінің 616-бабы).

«Мердігерлік келісімшарт» құқықтық ұғымына кіретін жағдайлар және осы шарттың еңбек келісімшартынан айырмашылықтары:

1) жұмыстың дәл белгіленген көлемін орындау. Еңбек келісімшартында орындалатын жұмыстың көлемі белгіленбейді;

2) келісімшарт бойынша міндеттемелерді орындау кезінде тапсырыс беруші мердігерді бақыламайды, тек мердігер орындаған жұмыстың нәтижелерін қабылдайды. Еңбек келісімшарты бойынша еңбек қатынастарында жұмыс беруші жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауын бақылайды;

3) орындалған жұмыстың нәтижелері үшін төлем жасау. Еңбек келісімшартында жалақы төлеу жүйесі қарастырылады;

4) тапсырыс беруші мердігер орындаған жұмыстың нәтижелерін қабылдаған соң келісімшарт тоқтатылады. Еңбек келісімшарты заңнамада белгіленген жағдайларды қоспағанда, көбінесе мерзімсіз жасалады;

5) мердігерлік келісімшарттың тараптары бір-бірінен тәуелсіз. Еңбек келісімшарты бойынша жұмыскер еңбек қызметі барысында жұмыс берушіге бағынышты болуы тиіс;

6) мердігерлік келісімшарт заңды тұлғалардың арасында жасалуы мүмкін және қызмет көрсетуші тарап осы келісімшарты бойынша міндеттемелерді басқа тұлғаға жүктей алады. Еңбек келісімшартының бір тарабы әрқашанда оған жүктелген жұмысты жеке өзі орындауға міндетті жұмыскер болады.

Тапсырма келісімшарты бойынша бір тарап (сенім білдірілген тұлға) екінші тараптың (сенім білдіруші тұлға) атынан және есебінен белгілі бір заңгерлік іс-әрекеттер жасауға міндеттенеді (Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінің 846-бабы). Сенім білдіруші тұлғаның сенім білдірілген тұлғаға сыйақы төлеу міндеті ол заңда, өзге құқықтық актілерде немесе тапсырма келісімшартында қарастырылған жағдайда пайда болады. Демек, тапсырма келісімшарты тегін болуы да мүмкін. Еңбек келісімшарты әрқашанда ақылы мәміле.

«Тапсырма келісімшарты» құқықтық ұғымына кіретін жағдайлар және осы шарттың еңбек келісімшартынан айырмашылықтары:

1) сенім білдірілген тұлғаның сенім білдіруші тұлғаның мүддесінде нақты заңгерлік іс-әрекеттер жасауы;

2) сенім білдіруші тұлғаның сенім білдірілген тұлға жасаған заңгерлік іс-әрекеттерді бақыламауы. Еңбек келісімшартында жұмыс берушінің жұмыс барысында жұмыскерді бақылап отыруы қарастырылған;

3) тапсырма келісімшарты заңнамада белгіленген мерзімде, не сенім білдірілген тұлға сенім білдіруші тұлғаның мүддесінде заңгерлік іс-әрекеттер жасаған соң аяқталады. Еңбек келісімшарты заңнамада белгіленген жағдайларды қоспағанда, көбінесе мерзімсіз жасалады;

4) сенім білдірілген тұлға іс-әрекеттерді сенім білдіруші тұлғаның мүддесінде жасауы тиіс болса да, осы келісімшарттың тараптары тең құқықты. Ол ретте сенім білдіруші тұлғаның осы келісімшарт бойынша

міндеттемелерін тиісті түрде орындаған сенім білдірілген тұлғаға әсер ету тетіктері жоқ. Еңбек келісімшарты жұмыс берушінің жұмыскерге әсер етуіне мүмкіндік береді;

5) осы келісімшарт бойынша төлем тек сенім білдірілген тұлғаның белгіленген заңдық іс-әрекеттер жасағаны үшін төленеді. Еңбек келісімшарты жасалған соң жұмыс берушінің жұмыскерге жалақыны жүйелі түрде төлеу міндеті пайда болады;

6) тапсырма келісімшарты заңды тұлғалардың арасында жасалуы мүмкін және қызмет көрсетуші тарап осы келісімшарт бойынша міндеттемелерді басқа тұлғаға жүктей алады. Еңбек келісімшартының бір тарабы әрқашанда оған жүктелген жұмысты жеке өзі орындауға міндетті жұмыскер болады.

Мүлікті сенім білдірілген басқару келісімшарты бойынша бір тарап (басқарудың құрылтайшысы) екінші тарапқа (сенім білдірілген басқарушыға) мүлікті белгілі бір мерзімге сенім білдірілген басқаруға береді, ал екінші тарап осы мүлікті басқарудың құрылтайшысының немесе ол белгілеген тұлғаның (пайда алушының) мүддесінде басқаруға міндеттенеді (Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінің 883-бабы). Ұйымның (кәсіпорынның) басшысымен еңбек қатынастары көбінесе осындай келісімшарт арқылы ресімделеді.

«Мүлікті сенім білдірілген басқару келісімшарты» құқықтық ұғымына кіретін жағдайлар және осы шарттың еңбек келісімшартынан айырмашылықтары:

1) мүлікті сенім білдірілген басқару келісімшартының тақырыбы әрқашанда сенім білдірілген басқарушыға берілетін нақты мүлік болады. Сенім білдірілген басқарушының жұмыскерлерді жұмысқа қабылдау және жұмыстан шығару, ұйымды басқару бойынша қызметтерінің болуы оның осы келісімшарт бойынша еңбек қатынастарының пайда болғанын білдіреді;

2) мүлікті сенім білдірілген басқару келісімшарты әрқашанда белгілі бір мерзімге жасалады. Еңбек келісімшарты заңнамада белгіленген жағдайларды қоспағанда, көбінесе мерзімсіз жасалады;

3) мүлікті сенім білдірілген басқару келісімшартында пайда алушы ретінде басқа тұлға көрсетілуі мүмкін. Еңбек келісімшарты бойынша жұмыскер жұмыс берушінің мүддесіне жұмыс істейді;

4) мүлікті сенім білдірілген басқару келісімшарты бойынша міндеттемелерді орындау кезінде тараптар бір-бірінен тәуелсіз, тең құқықты. Еңбек келісімшартында жұмыс берушінің жұмыскерді бақылап отыруы, сондай-ақ жұмыскердің жұмыс барысында жұмыс берушінің өкілдеріне бағынуы қарастырылған.

Авторлық келісімшарттың тақырыбы өнер туындысын жасау және оны басқа тұлғаның пайдалануына беру.

«Авторлық келісімшарт» құқықтық ұғымына кіретін жағдайлар және осы шарттың еңбек келісімшартынан айырмашылықтары:

1) авторлық келісімшарт белгілі бір мерзімге жасалады, нақты авторлық өнер туындысы жасалған соң авторлық келісімшарт тоқтатылады. Еңбек келісімшарты нақты өндірістік тапсырманың орындалуымен шектелмейді;

2) авторлық өнер туындысы жасалған және осы келісімшартқа сәйкес басқа тұлғалардың пайдалануына берілген соң да оған автордың заңнамада белгіленген авторлық құқықтары сақталады. Еңбек келісімшартына сәйкес еңбектің нәтижесінде жасалған зат жұмыс берушінің меншігі;

3) авторлық келісімшарттың тараптары өнер туындысын жасау, оны пайдалану кезінде тараптар бір-бірінен тәуелсіз, тең құқықты. Авторлық келісімшартқа сәйкес авторлық өнер туындысы пайдалануына берілетін тұлғалар автордың шығармашылық қызметіне араласа алмайды. Еңбек келісімшарты бойынша міндеттемелерді орындау кезінде жұмыс берушінің өкілдері жұмыскерге орындалуы міндетті өкімдер бере, жұмыскердің қызметін бақылап отыра, оның ішкі еңбек тәртібінің ережелерін сақтауын талап ете алады.

Комиссия келісімшарты бойынша бір тарап (комиссионер) сыйақы үшін екінші тараптың (комитеттің) тапсырмасы бойынша өз атынан бірақ комитеттің есебінен бір немесе бірнеше мәміле жасауға міндеттенеді (Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінің 865-бабы).

«Комиссия келісімшарты» құқықтық ұғымына кіретін жағдайлар және осы шарттың еңбек келісімшартынан айырмашылықтары:

1) комиссия келісімшартының тақырыбы бір немесе бірнеше мәміле жасау. Жұмыскер мөлшері белгіленбеген еңбек қызметін жүзеге асыратын болғандықтан, еңбек келісімшартында ондай нақтылық жоқ;

2) комиссия келісімшарты бір немесе бірнеше мәмілемен шектелгендіктен, оның мерзімі бар. Еңбек келісімшарты заңнамада белгіленген жағдайларды қоспағанда, көбінесе мерзімсіз жасалады;

3) комитет мәмілені өз атынан, бірақ комиссионердің есебінен жасайды, яғни ондай мәмілелер бойынша комиссионер міндеті болады. Жұмысты еңбек келісімшартына сәйкес орындау, оның нәтижелерін жұмыс берушіге беру кезінде жұмыс берушіде тиісті міндеттер пайда болады;

4) комиссия келісімшартының тараптары міндеттемелерді орындау кезінде бір-бірінен тәуелсіз, дербес іс-әрекет жасайды. Еңбек келісімшарты бойынша жұмыскер еңбек қызметі барысында жұмыс берушіге бағынышты, ал жұмыс беруші жұмыскердің іс-әрекеттерін бақылап отырады және оған орындалуы міндетті өкімдер береді;

5) комиссия келісімшартының бір реттік сипаты бар. Еңбек қызметіне кіретін міндеттерді қайта-қайта комиссия келісімшартымен ресімдеу

еңбек қатынастарының пайда болғанын білдіреді. Ол кезде жұмыс беруші еңбек келісімшартын жасасуға міндетті болады;

б) комиссия келісімшарты заңды тұлғалардың арасында жасалуы мүмкін және қызмет көрсетуші тарап осы келісімшарты бойынша құқықтар мен міндеттерді басқа тұлғаға жүктей алады. Еңбек келісімшартының бір тарабы әрқашанда оған жүктелген жұмысты жеке өзі орындауға міндетті жұмыскер болады.

Көліктік экспедиция келісімшарты бойынша бір тарап (экспедитор) сыйақы үшін және екінші тараптың (жүк жөнелтуші немесе жүк алушы клиенттің) есебінен көліктік экспедиция келісімшартында белгіленген жүк тасымалдау қызметтерін орындауға немесе ұйымдастыруға міндеттенеді (Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінің 801-бабы).

«Көліктік экспедиция келісімшарты» құқықтық ұғымына кіретін жағдайлар және осы шарттың еңбек келісімшартынан айырмашылықтары:

1) көліктік экспедиция келісімшартының тақырыбы экспедитордың жүк тасымалдау бойынша нақты қызметтер көрсетуі. Еңбек келісімшартының тақырыбы онда белгіленген қызметтерді көрсетумен шектелмейді;

2) көліктік экспедиция келісімшарты белгілі бір мерзімге жасалады, онда белгіленген қызметтер көрсетілген соң тоқтатылады. Еңбек келісімшарты заңнамада белгіленген жағдайларды қоспағанда, көбінесе мерзімсіз жасалады;

3) көліктік экспедиция келісімшартының тараптары үш тұлға: экспедитор, жүк жөнелтуші клиент және жүк алушы клиент болуы мүмкін. Еңбек келісімшартында әрқашанда тек екі тарап: жұмыскер және жұмыс беруші болады;

4) көліктік экспедиция келісімшарты бойынша төлем нақты қызметтер үшін жасалады. Еңбек келісімшарты жасалған соң жұмыс берушінің жұмыскерге жалақыны жұмыстың аяқталғанына тәуелсіз, жүйелі түрде төлеу міндеті пайда болады;

5) көліктік экспедиция келісімшартының тараптары міндеттемелерді орындау кезінде бір-бірінен тәуелсіз және тең құқықты. Еңбек келісімшарты бойынша жұмыскер еңбек қызметі барысында жұмыс берушіге бағынышты, ал жұмыс беруші жұмыскердің іс-әрекеттерін бақылап отырады және оған орындалуы міндетті өкімдер береді;

б) көліктік экспедиция келісімшарты заңды тұлғалардың арасында жасалуы мүмкін және экспедитор осы келісімшарты бойынша міндеттемелерді басқа тұлғаға жүктей алады. Еңбек келісімшартының бір тарабы әрқашанда оған жүктелген жұмысты жеке өзі орындауға міндетті жұмыскер болады

Біз азаматтық келісімшарттардың еңбек қатынастарың ресімдеу үшін пайдаланылатын негізгі түрлерін қарастырдық. Осы келісімшарттармен

танысу азаматтық келісімшарттар мен еңбек келісімшартының ара-жігін ажыратуға болатын келесі айырмашылықтарын анықтауға мүмкіндік береді:

1) азаматтық келісімшарттың тақырыбы әрқашанда нақты жұмысты орындау, нақты қызмет көрсету. Еңбек келісімшартының тақырыбы нақты жұмыспен немесе қызметпен шектелмейтін еңбек қызметі;

2) азаматтық келісімшарттар бойынша төлем келісімшартта белгіленген нақты жұмыс немесе нақты қызмет үшін жасалады. Еңбек келісімшартында жұмыс берушінің жұмыскерге жалақыны жұмыстың аяқталғанына тәуелсіз, жүйелі түрде төлеу міндеті қарастырылады;

3) азаматтық келісімшарттар белгілі бір мерзімге жасалады, белгіленген жұмыс орындалған немесе қызмет көрсетілген соң тоқтатылады. Еңбек келісімшарты, заңнамада белгіленген жағдайларды қоспағанда, көбінесе мерзімсіз жасалады;

4) азаматтық келісімшарттардың бір реттік сипаты бар, олар нақты жұмысқа немесе нақты қызметке сұраныс пайда болған кезде жасалады. Еңбек келісімшарты жұмыс берушінің негізгі қызметі болып табылатын еңбек қызметін жүзеге асыру үшін жасалады;

5) азаматтық келісімшарттардың тараптары міндеттемелерді орындау кезінде бір бірінен тәуелсіз. Еңбек келісімшарты бойынша жұмыскер еңбек қызметі барысында жұмыс берушіге бағынышты, ол өзіне тапсырылған жұмысты жұмыс берушінің өкілдерінің бақылауымен орындайды;

6) азаматтық келісімшарттардың тараптары құқықтарын іске асыру және міндеттерін орындау кезінде тең құқықты. Еңбек келісімшарты жасалған соң жұмыскер жұмыс берушінің қарамағында, оның құқықтарының іске асырылуы көбінесе жұмыс берушіге байланысты болады. Осыған байланысты, еңбек келісімшартының тараптарын тең құқықты деуге болмайды;

7) азаматтық келісімшарттар заңды тұлғалардың арасында жасалуы мүмкін, ол келісімшарттар бойынша құқықтар мен міндеттерді басқа тұлғаларға беруге болады. Еңбек келісімшартының тараптарының бірі жұмысты жеке өзі орындайтын жеке тұлға. Жұмыста жоқ жұмыскердің орнына басқа жұмыскерді қабылдау жаңа еңбек қатынастарының пайда болуына алып келетін болғандықтан, жұмыс беруші осы тұлғамен жаңа еңбек келісімшартын жасасуға міндетті болады. Ол кезде жұмыста уақытша жоқ жұмыскермен де еңбек келісімшарты сақталуы мүмкін.

§4. Еңбек келісімшартының тараптары

Еңбек кодексінің 19-бабына сәйкес еңбек келісімшартының тараптары жұмыскер мен жұмыс беруші. Жұмыс беруші – жұмыскермен еңбек келісімшартын жасасқан заңды немесе жеке тұлға.

Жеке тұлға болып табылатын жұмыс берушінің құқықтық субъектілігі, яғни, еңбек құқығы субъектінің құқықтық мәртебесінің барлық элементтері болуы тиіс. Сондықтан, тек 18 жасқа толған жеке тұлғалар ғана жұмыс беруші бола алады. Сот азат (кіріптар емес) деп таныған тұлғалар 18 жасқа толмаса да жұмыс беруші бола алады.

Жеке тұлға болып табылатын жұмыс беруші өзінің өкілеттіктерін басқа жеке тұлғаларға бере алады. Ондай өкілеттіктер жеке тұлға болып табылатын жұмыс берушінің өкілі болып табылатын жеке тұлғаның өкілеттіктерін шектейтін сенімхат арқылы ресімделеді. Жеке тұлға болып табылатын жұмыс берушінің өзінің жеке шаруашылығында істейтін жұмыскерлермен еңбек келісімшарты, өкілеттіктерін басқа жеке тұлғаларға беруі жергілікті өзін өзі басқару органында тіркелуі тиіс. Жергілікті өзін өзі басқару органы жеке тұлға болып табылатын жұмыс берушінің онда жұмыс істейтін жұмыскерлерді әлеуметтік сақтандыруын бақылап отыруы тиіс.

Занды тұлға болып табылатын жұмыс берушінің өкілеттіктерін де нақты жеке тұлғалар жүзеге асырады. Ұйымның (кәсіпорынның) жұмыскерлерін жұмысқа қабылдау және жұмыстан шығару құқығы бар жеке тұлғалар занды тұлға болып табылатын жұмыс берушінің өкілдері болып табылады. Еңбек кодексіне сәйкес жеке тұлғаларға ондай өкілеттіктер заңдардың, өзге де нормативтік құқықтық актілердің, занды тұлғаның құрылтайшы құжаттарының және ішкі нормативтік актілерінің негізінде беріледі. Осыған байланысты, ұйымның жұмыскерлерді жұмысқа қабылдау және жұмыстан шығару өкілеттігі берілген басшысы егер өкілеттіктерді ондай беру ұйымның құрылтайшы құжаттарында және ішкі нормативтік актілерінде қарастырылған болмаса, ол өкілеттіктерді сенімхат арқылы басқа тұлғаларға бере алмайды.

Еңбек келісімшартының екінші тарабы оған тапсырылған жұмысты жеке өзі орындауы тиіс жұмыскер. Жұмыскер еңбек келісімшартын жасасуы үшін оның құқықтық субъектілігі, яғни, еңбек құқығы субъектінің құқықтық мәртебесінің барлық элементтері болуы тиіс.

Жұмыскер құқықтық субъектілікке 18 жастан ие болады. Еңбек кодексінің 31-бабына сәйкес жұмыскермен еңбек келісімшартын 16 жастан бастап жасауға болады. Бірақ 18 жасқа толмаған жұмыскердің еңбек құқықтары толық емес. Мысалы, қолданыстағы заңнама онымен толық материалдық жауапкершілік туралы келісімшарт жасасуға рұқсат бермейтін болғандықтан, ол материалдық құндылықтармен және қаржымен тікелей жұмыс істей алмайды.

Еңбек кодексінің 31-бабында 14 жасқа толған тұлғалар жалпы білім алған, не жалпы білім мекемесінен шығып кеткен жағдайларда олардың денсаулығына зиян келтірмейтін жеңіл жұмыстарды орындаулары үшін жұмыс берушімен еңбек келісімшартын жасаса алатыны көрсетілген. 14 жасқа толмаған жұмыскердің де еңбек құқықтары толық емес екен-

дігі анық, олар көптеген жұмыстарды орындай алмайды, атап айтқанда, жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан артық жұмыс істей алмайды.

14 жасқа толған оқушылармен оқудан бос кездерінде олардың денсаулығына зиян келтірмейтін және оқуын үзбейтін жеңіл жұмыстарды орындаулары үшін ата-анасының (қамқоршысының) бірінің және қамқоршылық органының келісімімен еңбек келісімшартын жасасуға болады. 14 жастағы жұмыскердің құқықтық субъектілігінің пайда болуы ата-аналарының бірінің немесе олардың орнындағы тұлғаның, сондай-ақ тиісті қамқоршылық органының келісіміне байланысты. Сондықтан, 14 жастағы жұмыскердің құқықтық субъектілігі қолданыстағы заңнамамен, ата-аналарының бірінің немесе олардың орнындағы тұлғаның, сондай-ақ тиісті қамқоршылық органының еркімен шектелген деген қорытынды жасауға болады.

Кино түсіру, театр және концерт ұйымдарында, цирктерде 14 жасқа толмаған балалармен олардың денсаулығына және рухани дамуына зиян келтірмей, өнер туындыларын орындаулары үшін ата-анасының бірінің (қамқоршысының) және қамқоршылық органының келісімімен еңбек келісімшартын жасасуға рұқсат беріледі. Осы жұмыскерлермен еңбек келісімшартын жасасуға болатын ең төмен жастың белгіленбегенін атап өту керек. 14 жасқа толмаған жұмыскердің атынан еңбек келісімшартын оның заңды өкілдері жасасады. Жұмыскерлердің осы санатының да еңбек құқықтары толық емес екендігі анық. Атап айтқанда, қамқоршылық органының келісімінде күн сайынғы жұмыстың рұқсат берілетін ұзақтығы және оның басқа да жағдайлары көрсетілген болуы тиіс. 14 жасқа толмаған жұмыскердің жұмысы оның оқуына кедергі болмауы тиіс. 14 жасқа толмаған тұлғаларды еңбекке тарту еңбектің халықаралық-құқықтық нормаларына қарама-қайшы келеді.

Бірақ, 14 жасқа толмаған жасөспірімді еңбекке тарту кезінде құқық бұзуға жол берген жұмыс беруші болып табылады. Сондықтан, оның теріс салдарларын жасөспірім тартпауы тиіс. Атап айтқанда, оны орындалған жұмысы үшін жалақы алу құқығынан айыруға болмайды, оның заңнамада қарастырылған кепілді төлемдерді талап етуге құқығы бар. 14 жасқа толмаған жасөспірімді еңбекке тартқан жұмыс беруші еңбек заңнамасын бұзғаны үшін әкімшілік жауапкершілікке тартылуы мүмкін.

Еңбек келісімшарты нақты жұмыскермен жасалады, сондықтан еңбек келісімшартының жеке сипаты бар. Осыған байланысты, еңбек келісімшартын орындау кезінде жұмыскердің мүдделерін жұмыскер өкілеттік берген тұлға қорғай алады. Өкілеттіктердің көлемін де жұмыскердің өзі белгілейді. Ол еңбек келісімшартын орындау кезінде өз мүдделерін қорғауды жеке тұлғаға да, заңды тұлғаға да (кәсіподаққа) тапсыра алады. Нақты жұмыскер осындай өкілеттікті сенімхат беру немесе істі сотта қарау барысында өтініш беру арқылы береді. Еңбек келісімшартын орындау кезінде

кәмелетке толмаған жұмыскерлердің мүдделерін олардың заңды өкілдері қорғайды. Кәмелетке толмаған жұмыскерлердің мүдделерін заңды өкілдері олардың келісімінсіз де қорғай алады. Олар ол үшін жұмыскерден сенімхат немесе жазбаша өтініш алуға міндетті емес. Еңбек келісімшартын орындау кезінде кәмелетке толмаған жұмыскерлердің мүдделерін қамқоршылық органдары да қорғай алады. Сонымен, еңбек келісімшартын орындау кезінде жұмыскерлердің мүдделерін тек жұмыскерлердің өздері өкілеттік берген тұлғалар ғана, ал кәмелетке толмаған жұмыскерлердің мүдделерін олардың заңды өкілдері және қамқоршылық органдары да қорғай алады.

§5. Еңбек келісімшартының мазмұны

Еңбек келісімшартының мазмұны оның тараптарының келісімі бойынша белгіленеді. Еңбек келісімшарты жұмыскер мен жұмыс берушінің өзара құқықтары мен міндеттерінен құралады. Сондықтан, жұмыскердің құқығы жұмыс берушінің тиісті міндетін, ал жұмыс берушінің құқығы жұмыскердің тиісті міндетін туындатады.

Жұмыс берушінің еңбек келісімшартына кіргізілуі мүмкін міндеттерінің тізілімі заңнамада толық белгіленбеген. Жұмыс берушіге заңнамада белгіленген міндеттерден басқа, жұмыскерлерге қосымша құқықтар беретін қосымша міндеттер жүктеу еңбекті регламенттеудің құқықтық қағидаларына сәйкес келеді. Жұмыскердің еңбек келісімшартына кіргізілуі мүмкін міндеттерінің тізілімі заңнамада толық белгіленген. Жұмыскерге тиісті өтемақысыз қосымша міндеттер жүктеу оның заңнамада белгіленген жағдайын нашарлатады, оған заңмен тыйым салынған.

Еңбек келісімшартының мазмұнына қойылатын жалпы талаптар Еңбек кодексінің 28-бабында мазмұндалған. Еңбек келісімшартында оны жасасқан жұмыскердің тегі, аты, әкесінің аты және жұмыс берушінің аталымы (егер ол жеке тұлға болса, тегі, аты, әкесінің аты) көрсетілуі тиіс. Жұмыс берушінің аталымымен бірге оның орналасқан жері, ақпалай қаражат (жалақы бойынша берешек) өндіріліп алынатын есеп шоты көрсетілуі тиіс. Еңбек келісімшартында жұмыскердің және жеке тұлға болып табылатын жұмыс берушінің жеке басын куәландыратын құжаттар туралы мәліметтер, жұмыс берушінің еңбек келісімшартына қол қойған өкілі туралы мәліметтер болуы және оған тиісті өкілеттіктер берудің негізі, еңбек келісімшартты жасалған орын мен күні көрсетілуі тиіс.

Еңбек кодексінің 28-бабында еңбек келісімшартына кіргізілуі тиіс келесі міндетті шарттар көрсетілген:

1) жұмыс орны (егер жұмыскер ұйымның филиалына, өкілдігіне немесе ол орналасқан елді мекеннен басқа жердегі оқшау бөлімшесіне қабылданатын болса, осы құрылымдық бөлімше және оның орналасқан жері көрсетілуі тиіс);

2) еңбек-қызметі (лауазымның штаттық кестеге сәйкес аталымы, біліктілігі көрсетіліп мамандықтың аталымы, жұмыстың нақты түрі). Егер белгілі бір лауазымдар, мамандықтар бойынша жұмыстарды орындауға заңға сәйкес өтемақылар мен жеңілдіктер берілуі немесе шектеулер қойылуы тиіс болса, осы лауазымдардың, мамандықтардың аталымдары, оларға қойылатын біліктілік талаптары Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген тәртіпте бекітілетін біліктілік анықтамалықтарында көрсетілген аталымдар мен талаптарға сәйкес болулары тиіс;

3) жұмыскер жұмысқа кірісетін күн, мерзімді еңбек келісімшарты жасалатын жағдайда оның күшінде болуы мерзімі, заңға сәйкес еңбек келісімшартын жасасуға негіз болған жағдай (себеп);

4) жалақы төлеудің шарттары, оның ішінде жұмыскерге белгіленген тарифтік мөлшерлеменің немесе қызметінің мөлшері, қосымша төлемдер, үстеме төлемдер және көтермелеу төлемдері;

5) егер оның жұмыс беруші белгілеген жалпы ережелерден айырмашылығы бар болса, жұмыс уақытының және демалыс уақытының тәртіптемесі;

6) жұмыс орнындағы еңбек жағдайының сипаттамалары көрсетіліп, жұмыстың ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайлары үшін өтемақылар;

7) жұмыстың ерекше сипатын белгілейтін шарттар (орын ауыстырып отыру, жолда жүру және т.б.);

8) жұмыспен тікелей байланысты әлеуметтік сақтандырудың түрлері мен шарттары.

Осы тізілім толық емес, еңбек келісімшартының тараптары еңбек құқығының нормаларында қарастырылған жағдайларда, еңбек келісімшартына қызметкердің жағдайын оның мазмұнындағы кепілдіктермен салыстырғанда нашарлатпайтын басқа да шарттар кіргізе алады.

Еңбек кодексінің 28-бабындағы осы шарттар әрбір еңбек келісімшартына кіргізілуі тиіс болғандықтан, олар жұмыскерлермен жасалатын әрбір еңбек келісімшартының мазмұнында болуы тиіс. Егер еңбек келісімшартында осы шарттар болмаса, жұмыскер оларды келісімшарттың мазмұнына кіргізілуін талап етуге құқылы. Тиісті шарттарды еңбек келісімшартының мазмұнына кіргізу үшін оның құрамдас бөлігі болып табылатын қосымша немесе келісім жасалады. Қосымша жұмыс берушінің өкілінің бұйрығы (өкімі) түрінде шығарылады. Келісім жұмыскер мен жұмыс берушінің өкілі қол қоятын жазбаша құжат түрінде жасалады.

Еңбек келісімшартына келесі шарттар да кіргізілуі мүмкін:

1) жұмыс орнын нақтылау туралы (құрылымдық бөлімше және оның орналасқан жері көрсетіліп);

2) сынақ мерзімі туралы;

3) заңмен қорғалатын (мемлекеттік, қызметтік, коммерциялық) құпияны жарияламау туралы;

4) егер оқу жұмыс берушінің есебінен жүргізілген болса, жұмыскердің оқудан кейін жұмыс берушіде келісімшартта белгіленген мерзімнен кем емес уақыт жұмыс істеу міндеті туралы;

5) жұмыскерлерді қосымша сақтандырудың түрлері мен шарттары туралы;

6) жұмыскердің және оның отбасы мүшелерінің әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларын жақсарту туралы;

7) жұмыскер мен жұмыс берушінің осы жұмыскердің еңбек құқығының нормаларында белгіленген шарттарға қатысты құқықтары мен міндеттерін нақтылау туралы.

Еңбек келісімшартында жұмыскердің жағдайын заңнамадағы, ұйымның ішкі актілеріндегі жағдайлармен салыстырғанда нашарлататын шарттар болмауы тиіс. Бірақ онда жұмыскердің жағдайын заңнамадағы, ұйымның ішкі актілеріндегі жағдайлармен салыстырғанда жақсартатын шарттар болуы мүмкін.

Жұмыскерге заңнамадағы, ұйымның ішкі актілеріндегі міндеттермен салыстырғанда қосымша міндеттерді жұмыс берушінің тиісті міндеттерінсіз жүктеу жұмыскердің жағдайын нашарлататыны анық. Жұмыскердің ондай міндеттерінің пайда болуы әрқашанда жұмыс берушінің қосымша құқықтарының пайда болуына алып келеді. Жұмыскерге заңнамадағы, ұйымның ішкі актілеріндегі міндеттермен салыстырғанда қосымша құқықтар беру оның жағдайын жақсартады, ал жұмыс берушінің қосымша міндеттерінің пайда болуына алып келеді.

Бірақ еңбек келісімшартында жұмыскердің жағдайын заңнамадағы, ұйымның ішкі актілеріндегі жағдайлармен салыстырғанда жақсартатын шарттар бар-жоғының бағасын тек еңбек келісімшартын жасасқан жұмыскер мен жұмыс беруші ғана бере алатынын ескеру керек. Еңбек келісімшартынан жұмыскердің жағдайын нашарлататын шарттарды жұмыс беруші, сондай-ақ жұмыскердің немесе жұмыс берушінің жазбаша өтініші бойынша еңбек инспекциясы, сот алып тастай алады.

Жұмыскер жұмысынан айырылып қалмау үшін жұмыс берушімен дауласқысы келмейтіні анық. Жұмыскердің құқықтарын жақсартатын шарттарды еңбек келісімшартынан жұмыскердің еркімен алып тастауға болады. Еңбек келісімшартынан жұмыскерлердің құқығын бұзатын шарттардың алынбауының, олардың заңнамаға қарамастан қолданыла беруінің басты себебі жұмыскердің жұмыс берушімен дауласқысы келмеуі. Шамаасы, кәсіподақтарға өз мүшелерінің еңбек келісімшарттарынан жұмыскерлердің құқығын бұзатын шарттарды алып тастауды талап ету құқығын беру қажеттігі туындаған сияқты. Ондай жағдайда даудың

жұмыс беруші мен кәсіподақтың арасында болуы жұмыскердің жұмыс орнын сақтауына мүмкіндік береді.

Еңбек келісімшартында жұмыскердің еңбек құқығының нормаларында қарастырылған еңбек құқықтары мен жұмыс берушінің олардан туындайтын міндеттерінің барлығы көрсетіле бермеуі мүмкін. Бірақ олардың еңбек келісімшартында болмауы жұмыс берушіні еңбек құқығының нормаларын орындау міндетінен босатпайды.

«Еңбек келісімі» термині іс жүзінде тек еңбек келісімшартына қосымша ретінде ғана қолданылмайтынын атап өтпеуге болмайды. Көбінесе жұмыскерге еңбек құқығының нормаларын қолданбау үшін азаматтық келісімшартты еңбек келісімі деп атайды. Бірақ осы терминді азаматтық келісімшартты белгілеу үшін қолдану келісімшарттың Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексіндегі барлық келісімшарттардан айырмашылығы бар жаңа түрі ойлап табылғанын білдірмейді. «Еңбек келісімі» терминін қолданған кезде жұмыс беруші еңбек қатынастарын азаматтық келісімшарт арқылы ресімдеуге тырысса да, осындай қулыққа жоғары баға беруге болады. Құқықты қолдану тұрғысынан ондай қулық жұмыс берушіні жұмыскерге еңбек заңнамасын қолдану міндетінен босатпайды. Еңбек қатынастарының азаматтық келісімшарт арқылы ресімдеу факті анықталған жағдайда, жұмыс берушінің жұмыскерге еңбек заңнамасын қолдану міндеті пайда болады.

Еңбек кодексінің 1-бабына сәйкес: «Еңбек келісімшарты – жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім». Осыған байланысты, еңбек келісімшартын еңбек келісімі деп атауға болады, ал еңбек келісімшартының шарттарын өзгерту туралы еңбек келісімі оның қосымшасы болады. Демек, «еңбек келісімі» терминін қолдану еңбек қатынастарының пайда болғанын, яғни еңбек келісімшарты жасалғаны туралы айтуға мүмкіндік береді. Сонымен, «еңбек келісімі» терминін еңбек келісімшартына енгізілген өзгертулерді белгілеу үшін заңды негізде қолдануға болады.

§6. Еңбек келісімшартын жасасу тәртібі

Еңбек келісімшартын жасасудың алдында жұмысқа орналасу рәсімі өтеді. Еңбек кодексінің 32-бабында азамат жұмысқа орналасқан кезде ұсынуы тиіс келесі құжаттар көрсетілген:

- 1) төлқұжат немесе жеке куәлік;
- 2) Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын шетелдіктер үшін – төлқұжат және ықтиярхат, азаматтығы жоқ тұлғалар үшін – азаматтығы жоқ тұлғаның куәлігі, босқындар үшін – босқын куәлігі;
- 3) тиісті білімдер, шеберліктер мен дағдылар болуы талап етілетін жұмысқа орналасатын жағдайда, білім, біліктілік, арнайы білім немесе кәсіптік дайындық туралы құжат;

4) еңбек өтілі бар тұлғалар үшін – еңбек қызметін растайтын құжат (еңбек кітапшасы);

5) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес медициналық куәландырудан өту қажет мамандықтар үшін – медициналық куәландырудан өткені туралы құжат.

Жұмыс азаматтың арнайы дағдылары немесе арнайы дайындығы болуын қажет ететін жағдайда, оларды растайтын құжаттың болмауы еңбек келісімшартын жасасуға кедергі болады. Құжаттардың осы тізілімі толық. Осыған байланысты, жұмыс берушінің азаматтардан жұмысқа орналасатын кезде мінездеме, ұсыным сияқты басқа құжаттар талап етуге құқығы жоқ.

Еңбек қатынастарын ресімдеу келесі тәртіпте жүруі тиіс. Еңбек кодексінің 33-бабына сәйкес жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында жазбаша түрде еңбек келісімшарты жасалады. Осы келісімшарттың бірдей заңдық күші бар екі данасы жасалып, бір данасы алғаны туралы қол қойғызылып жұмыскерге беріледі, екінші данасы жұмыс берушіде сақталады. Еңбек келісімшарты жұмыскерлердің кейбір санаттарымен (мысалы, кәмелетке толмаған тұлғалармен) жасалған кезде, заңдарда және нормативтік құқықтық актілерде еңбек келісімшартын жасасу мүмкіндігін жұмыскердің өкілдерімен (ата-ана, қамқоршы) және қамқоршылық органдарымен келісілу қажеттігі қарастырылған болуы мүмкін. Ондай жағдайда еңбек келісімшартының аталған тұлғалар мен органдарға берілетін даңалары да жасалады. Еңбек келісімшартының осы тұлғаларда болуы оларға келісімшарттың орындалуын бақылап отыруға мүмкіндік береді. Еңбек келісімшартының осы тұлғаларға берілуі де жазбаша түрде расталған болуы тиіс.

Егер онда жұмысты бастаудың басқа мерзімі көрсетілмеген болса, еңбек келісімшарты оған жұмыскер мен жұмыс берушінің өкілі қол қойған күннен күшіне кіреді. Еңбек қатынастары еңбек келісімшартының негізінде жұмыскер жұмысқа кіріскен күннен пайда болады. Жұмыскер жұмысқа еңбек келісімшартында көрсетілген мерзімде заңды себептерсіз кіріспеген жағдайда, жұмыс берушінің еңбек келісімшартын тоқтату туралы бұйрық шығаруға құқығы бар. Ол кезде еңбек келісімшарты жасалмаған болып саналады. Егер еңбек келісімшарты күшінде болған кезеңде ол тоқтатылғанға дейін сақтандыру жағдайы болса, еңбек келісімшартын тоқтату жұмыскердің сақтандыру төлемдерін алу құқығынан айырмайды.

Жұмысқа қабылдауды тиісті түрде ресімдеу үшін Еңбек кодексінің 34-бабына сәйкес жұмыс беруші жұмыскерді жұмысқа қабылдау туралы акт (бұйрық, өкім) шығаруы тиіс. Осы бұйрық жұмыскермен жасалған еңбек келісімшартының негізінде шығарылуы тиіс, ол жұмыскердің

ұйым қызметкерлерінің тізіміне кіргізу, оған еңбек келісімшартында көрсетілген жалақы есептеу үшін негіз болады. Бұйрықтың мазмұны жұмыскермен жасалған еңбек келісімшартына сәйкес болуы, онда еңбек келісімшартының маңызды шарттары көрсетілуі тиіс. Мысалы, еңбек келісімшартында оның мерзімі көрсетілген болса да, жұмыс берушінің бұйрығында оның мерзімінің көрсетілмеуі мерзімі белгіленбеген еңбек келісімшарты жасалғанын білдіреді. Осындай бұйрық еңбек келісімшартымен салыстырғанда жұмыскердің жағдайын жақсартады. Осыған байланысты, жұмыс берушінің жұмыскерге қолайлырақ еңбек жағдайларын жасайтын бұйрығы басшылыққа алынады. Жұмыс берушінің бұйрығымен жұмыскерге еңбек келісімшартындағы міндеттерге қосымша міндеттер жүктеуге болмайды.

Сонымен, жұмысқа қабылдауды тиісті түрде ресімдеу үшін еңбек келісімшартын жазбаша түрде жасасу, жұмыс берушінің еңбек келісімшартының маңызды шарттары көрсетілген бұйрығы шығарылуы тиіс. Жұмыскер жұмысқа қабылдау туралы бұйрықпен жұмысқа кіріскен күннен үш күн ішінде қол қойып таныстырылуы тиіс.

Еңбек қатынастарының тиісті түрде ресімделмеуі жұмыскерді заңнамада белгіленген құқықтарынан, мысалы, өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыру құқығынан айыруға негіз бола алмайды. Еңбек кодексінің 33-бабына сәйкес егер жұмыскер жұмыс берушінің рұқсатымен немесе тапсырмасы бойынша жұмысқа кіріскен болса, тиісті түрде ресімделмеген еңбек келісімшарты жасалған болып саналады. Жұмыскердің жұмыс істеуіне іс жүзінде рұқсат берген кезде жұмыс беруші жұмыскер жұмысқа кіріскен күннен 3 жұмыс күнінен кешіктірмей онымен еңбек келісімшартын жасасуға міндетті болады. Ондай жағдайда еңбек келісімшартының күшіне кіру күні ретінде жұмыскер жұмысқа кіріскен күн көрсетілуі тиіс.

Жұмыс берушінің жұмыскер жұмысқа кіріскен күннен 3 жұмыс күні өткен соң еңбек келісімшартын жазбаша түрде жасасудан бас тартуы жұмыскердің құқықтарын, оның ішінде өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыру құқығын шектеуге негіз бола алмайды. Осындай жағдайда жұмыс беруші оған жүктелген еңбек келісімшартын жазбаша түрде жасасу міндетін орындамай, құқық бұзушылыққа жол береді. Оның жағымсыз салдарларын жұмыскер тартпауы тиіс. Сондықтан, жұмыскердің сақтандырудың осы түріне құқығы сақталады. Жұмыс беруші жұмыскерді сақтандыру міндетін орындамағаны үшін жауапкершілікке тартылуы тиіс. Жұмыс беруші жұмыскер жұмыс істеген бүкіл кезеңге сақтандыру жарналарын, сондай-ақ заңнамада белгіленген айыппұлды төлеуге міндетті.

Сонымен, еңбек қатынастары жазбаша құжаттар жасалмағанына қарамастан жұмыскердің жұмыс істеуіне рұқсат беріліп, ол жұмысқа

кіріскен күннен пайда болады. Ондай жағдайда жұмыс беруші жұмыскермен жазбаша еңбек келісімшартын жасасып және оны жұмысқа қабылдау туралы бұйрық шығарып, жұмыскерді жұмысқа қабылдауды жазбаша түрде ресімдеуге міндетті болады.

§7. Еңбек келісімшартын жасасу кезінде кемсітушілікке жол бермеу

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде еңбек келісімшартын жасасудан негізсіз бас тартуға тыйым салынған және олардың дәлелденуі жұмысқа қабылдаудан бас тартудың кемсітушілік себептері бар екені туралы қорытынды жасауға мүмкіндік беретін жағдайлар көрсетілген. Ондай жағдайларға еңбек келісімшартын жасасу кезінде азаматтың жынысына, нәсіліне, терісінің түсіне, ұлтына, тіліне, шығу тегіне, мүліктік, әлеуметтік және лауазымдық жағдайына, жасына, тұрғылықты жеріне (оның ішінде тұрғылықты жерінде тіркелгеніне), сондай-ақ іскерлік қасиеттеріне қатысы жоқ басқа жағдайларға байланысты оның құқықтарын тікелей немесе жанама түрде шектеу, тікелей немесе жанама түрде артықшылықтар белгілеу жатқызылған. Жұмысқа қабылдаудан жүктілігіне немесе балаларының болуына байланысты бас тартуды кемсітушілік деп тану керек. Жұмысқа қабылдаудан азаматтың отбасылық жағдайына, діни нанымдына, саяси көзқарасына, қоғамдық бірлестіктерге мүшелігіне байланысты бас тарту да кемсітушілікке жатады.

Келесі заңдық маңызды жағдайлар дәлелденуі жұмысқа қабылдаудан бас тартудың кемсітушілік негіздері бар екендігі туралы қорытынды жасауға болады:

1) құқықтарды шектеу факті немесе басқа азаматтармен салыстырғанда артықшылықтар берілгені анықталған кезде;

2) азаматтың жеке тұлғасымен байланысты, бірақ іскерлік қасиеттерін сипаттамайтын себептер бар кезде;

3) құқықтарды шектеу немесе артықшылықтар беру мен азаматтың жеке тұлғасымен байланысты, бірақ іскерлік қасиеттерін сипаттамайтын себептердің арасында байланыс бар екені анықталған кезде.

Аталған жағдайларды жұмысқа қабылдаудың кемсітушілік себептері бар екендігі туралы дауды бастаған тұлға дәлелдеуі тиіс. Оларды дәлелдеу өте қиын. Ұйым (кәсіпорын) басшыларының азаматтарды жұмысқа қабылдаудан жазбаша түрде бас тартпайтыны белгілі. Жұмысқа қабылдаудан жазбаша түрде бас тарту болғанның өзінде кемсітушіліктің бар екендігін дәлелдеу оңай емес. Себебі, ешқандай басшының онда кемсітушілік себептерді көрсетпейтіні анық.

Жұмыскерді жұмысқа қабылдаудан оның іскерлік қасиеттеріне байланысты себептермен бас тарту кемсітушілік деп саналмайды. Келесі

маңызды жағдайлар дәлелденген кезде, кемсітушілік туралы шағымды қанағаттандырмауға болады:

1) жұмыскердің жұмыс барысында қолдануы қажет іскерлік қасиеттерімен байланысты себептердің болуы. Ондай қасиеттерге жұмыскердің белгілі бір мамандығының, біліктілігінің, мамандық бойынша еңбек өтілінің болуы, егер жұмысты орындауға медициналық талаптар қойылатын болса, денсаулығының сәйкес болуы жатады. Кейбір құжаттарда ондай қасиеттердің қатарына егер ол жұмысты орындау үшін қажетті шарттардың бірі болса, тіл тапқыштық қабілетін де кіргізеді. Бірақ жұмысты жұмыскер жекө өзі орындайды. Жұмыскер өз жұмысының нәтижелері үшін жауапты болғандықтан, оның адамдармен араласа білу қабілетінің болмауы жұмысқа қабылдаудан бас тартудың заңды себебі бола алмайды.

2) жұмысқа қабылдаудан бас тартудың негізі мен ұсынылатын жұмыстың арасында себептік байланыстың болуы. Осы жағдайды жұмыскердің еңбек міндеттеріне қатысты тексеру керек. Жұмысқа қабылдаудан бас тартудың негізі жұмыскердің еңбек міндеттерімен тікелей байланысты болуы тиіс.

3) жұмысқа қабылдаудан бас тартудың негізі мен жұмысқа қабылдаудан бас тарту туралы шешімнің арасында себептік байланыстың болуы.

Сонымен, кемсітушілік себептер жұмыскердің іскерлік қасиеттерімен байланысты емес. Бірақ кемсітушілік себептердің болмауы жұмыскерді жұмысқа қабылдаудан бас тартуды әрқашанда заңды деп тануға мүмкіндік бере бермейді. Мысалы, жұмыскерді жұмысқа қабылдаудан оның бұрынғы жұмыс орнында тәртіптік жазаға тартылуына байланысты бас тартуды заңды деп тануға болмайды. Тәртіптік жауапкершілік бойынша қатынастар еңбек қатынастары тоқтатылған сәттен аяқталатыны белгілі. Демек, жұмыскерді жұмысқа қабылдаудан бас тартудың себебі ретінде оның бұрынғы жұмысындағы тәртіптік жазаны атау, жұмыс берушінің еңбек қатынастарының тоқтатылуына байланысты күші жойылған тәртіптік жазаны пайдаланғанын білдіреді. Осы жағдайда Қазақстан Республикасы Конституциясының 77-бабында белгіленген бір құқық бұзушылық үшін қайта жазадауға болмайтыны туралы қағида бұзылады.

Азамат жұмыс берушінің оны жұмысқа қабылдаудан кемсітушілік себептермен бас тартқаны үшін сотқа шағымдана алады. Ондай жағдайда азамат пен жұмыс берушінің арасында дауға байланысты іс қозғалады. Соттың осы іске байланысты шешімі бойынша жұмысқа қабылданған азаматтың жұмыс берушімен еңбек қатынастары аса берік болмайтыны белгілі. Сондықтан, іс жүзінде ондай даулар туындамайды. Шамасы, кемсітушілікті дәлелдеу туралы шағымдарды істі ерекше жүргізу ережелері бойынша қарау қажет. Кемсітушілікті дәлелдеу азаматты жұмысқа

қабылдаудан заңсыз бас тартылған күннен соттың кемсітушілікті дәлелдеген шешімі шыққан күнге дейін оған орташа жалақы төлеу үшін негіз болады. Осы кезең қызметкердің еңбек өтіліне кіргізіледі. Осындай жағдайда жұмыскер жұмыс орны үшін дауласпайды, тек кемсітушіліктің болғанын сот тәртібінде дәлелдейді. Істі ерекше жүргізу ережелерін қолдану жұмыскерлерге жұмысқа қабылдаудан бас тартудағы кемсітушілікті жою мақсатымен өз мүдделерін тиімдірек қорғауға мүмкіндік береді.

§8. Мәжбүрлі еңбекке тыйым салу

Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабында, Халықаралық еңбек ұйымының «Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы» №29 Конвенциясында, «Мәжбүрлі еңбекті жою туралы» №105 Конвенциясында мәжбүрлі еңбекке тыйым салынған.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 7-бабында «мәжбүрлі еңбек» құқықтық ұғымы адамнан қандай да бір жаза қолдану қатерімен талап етілетін, оны орындау үшін ол адам өз қызметтерін ерікті ұсынбаған кез келген жұмыс немесе қызмет ретінде сипатталған. Осы анықтамадан олардың дәлелденуі жұмысты немесе қызметті мәжбүрлі деп тануға мүмкіндік беретін маңызды екі жағдай туындайды:

1) тұлғаның жұмысты орындау үшін ерікті ұсынысының болмауы;

2) жұмысты орындаудан бас тартқаны үшін тұлғаны жазалау қатерінің болуы.

Қазақстан Республикасы Конституциясында, Халықаралық еңбек ұйымының «Мәжбүрлі еңбекті жою туралы» №105 Конвенциясында мәжбүрлі еңбектің келесі түрлеріне тыйым салынған:

1) еңбек тәртібін сақтау мақсатымен;

2) ереуілге қатысқаны үшін жауапкершілік шарасы ретінде;

3) жұмыс күшін экономикалық мұқтаждықтар үшін жұмылдыру және пайдалану құралы ретінде;

4) орнатылған саяси, әлеуметтік немесе экономикалық жүйеге қарама-қарсы саяси көзқарастары немесе идеологиялық нанымдары үшін жазалау шарасы ретінде;

5) нәсіліне, ұлтына, дініне, әлеуметтік жағдайына байланысты кемсітушілік шарасы ретінде.

Бұл тізілім толық емес. Осы жағдайлар дәлелденген кезде, кез келген жұмыс немесе қызмет мәжбүрлі деп танылады.

Еңбек кодексінде мәжбүрлі еңбектің келесі қосымша жағдайлары көрсетілген:

1) жалақыны уақтылы немесе толық көлемде төлемеу;

2) жұмыс берушінің жұмыскерден ол ұжымдық және жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз етілмеген, не жұмыс оның өміріне немесе денсаулығына тікелей қауіп төндіретін жағдайларда еңбек міндеттерін орындауын талап етуі.

Осы жағдайларды «мәжбүрлі еңбек» ұғымына кіргізу Қазақстан Республикасы Конституциясының азаматтар үшін халықаралық актілермен салыстырғанда қосымша жеңілдіктер мен артықшылықтар беру туралы талабына сәйкес келеді.

§9. Еңбек келісімшартының түрлері

Еңбек келісімшарттарын түрлі негіздер бойынша, мысалы, еңбек қызметінің түріне байланысты жіктеуге болады. Осы өлшем бойынша қызмет атқару туралы еңбек келісімшарттары, жұмысты мамандықтар бойынша орындау туралы еңбек келісімшарттары, басшылармен, мамандармен және техникалық жұмыскерлермен жасалатын еңбек келісімшарттары болады.

Еңбек келісімшарттарын мазмұны бойынша да жіктеуге болады. Осы жіктеудің негізі еңбек келісімшартының мазмұнында еңбектің жалпы және ерекше шарттарының болуы. Еңбек келісімшартындағы жалпы шарттар қолданыстағы заңнамаға байланысты. Еңбек келісімшартындағы ерекше шарттар тараптардың келісімі бойынша пайда болады. Ерекше шарттарға заңнама талаптарымен салыстырғанда қосымша жеңілдіктер мен артықшылықтарды, материалдық жауапкершіліктің қосымша шараларын, жұмыскерлердің кейбір санаттарымен еңбек қатынастарын тоқтатудың негіздерін жатқызуға болады.

Еңбек келісімшарттарын жұмыс берушілердің санына байланысты жіктеуге болады. Жұмыскер бір жұмыс берушімен негізгі жұмысынан бос кезінде басқа жұмысты орындауға еңбек келісімшартын жасаса алады (ішкі қоса атқарушылық). Осындай жағдайда жұмыскердің бір жұмыс берушімен екі еңбек келісімшарты болады. Мамандықтарды қоса атқару, қызмет көрсету аймағын кеңейту, жұмыста жоқ жұмыскердің міндетін атқару негізгі жұмыс уақытында орындалатын болғандықтан, ішкі қоса атқарушылықтың олардан айырмашылығы бар. Ішкі қоса атқарушылық бойынша жұмыс негізгі жұмысынан бос кезде орындалатын болғандықтан, екінші еңбек келісімшартын жасасу қажет. Жұмыскер басқа жұмыс берушілермен қосымша еңбек келісімшартын жасаса алады (сыртқы қоса атқарушылық). Осындай жағдайда жұмыскер негізгі жұмысынан бос кезінде басқа жұмыс берушіде жұмыс істейді, яғни оның бірнеше жұмыс берушімен еңбек қатынастары болады.

Еңбек құқығы ғылымында еңбек келісімшарттарын жіктеудің басқа да өлшемдері пайда болуы мүмкін, олардың тек теориялық ғана

емес, практикалық да маңыздары бар болады. Еңбек келісімшарты қызметкермен жалпы ереже бойынша мерзімі белгіленбей жасалады. Мерзімі белгіленбеген еңбек келісімшартын тоқтатудың негізі ретінде оның мерзімін қолдануға болмайтыны түсінікті. Осыған байланысты жұмыс беруші үшін бес жылдан артық емес мерзімге жасалатын, мерзімді еңбек келісімшарты қолайлырақ. Мерзімді еңбек келісімшартын толық тізілімі заңдарда көрсетілген жағдайларда ғана жасасуға болады. Еңбек келісімшартының мерзімі жұмысқа қабылдау туралы бұйрықта және еңбек келісімшартында көрсетілген болуы тиіс. Осы құжаттарда еңбек келісімшарты мерзімінің көрсетілмеуі еңбек келісімшартының мерзімі белгіленбей жасалғанының дәлелі болады. Жұмыс беруші мен жұмыскер еңбек келісімшартының мерзімі аяқталған соң еңбек қатынастарын тоқтатуға құқылы. Еңбек кодексінің 30-бабына сәйкес тараптардың бір де бірі мерзімі белгіленген еңбек келісімшартының мерзімі аяқталуына байланысты оның тоқтатылуын талап етпесе, еңбек келісімшарты мерзімі белгіленбей жасалған болып саналады. Қолданыстағы заңнамада мерзімді еңбек келісімшартын қайта жасасу ережелері қарастырылмаған. Сондықтан, еңбек келісімшартының мерзімі аяқталған соң жұмыскердің бұрынғы жұмысын жаңа еңбек келісімшартымен жалғастыруы еңбек қатынастарының жалғасуын білдіреді. Осыған байланысты жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында мерзімі белгіленбеген еңбек қатынастары пайда болады. Белгілі бір мерзімге жасалған еңбек келісімшарты заңда белгіленген негіздер жоқ кезде мерзімі белгіленбеген еңбек келісімшарты болып саналады. Ол туралы шешімді мемлекеттік еңбек инспекциясы немесе сот қабылдай алады. Сондықтан, мерзімді еңбек келісімшартында, сондай-ақ жұмысқа қабылдау туралы бұйрықта еңбек келісімшартының мерзімін ғана емес, оны жасасудың заңды негізін де көрсету қажет.

Мерзімді еңбек келісімшартын жасасу мерзімі белгіленбеген еңбек келісімшартын жасасқан жұмыскерлердің құқықтары мен кепілдіктерін шектеу үшін заңды негіз бола алмайды. Сондықтан, мерзімді еңбек келісімшартын жасасқан тұлғалардың еңбек құқықтары мерзімі белгіленбеген еңбек келісімшартын жасасқан тұлғалардың еңбек құқықтарымен бірдей болуы тиіс. Осы ережені бұзу жұмыс берушінің өкілдерін әкімшілік жауапкершілікке тарту үшін негіз бола алады.

§10. Сынақ мерзімі

Еңбек кодексінің 36-бабына сәйкес еңбек келісімшартын жасасу кезінде онда тараптардың келісімімен жұмыскердің тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатымен сынақ мерзімі туралы талап белгіленуі мүмкін. Сынақ мерзімі туралы талап еңбек келісімшартында көрсетілуі

тиіс. Ондай талаптың жоқтығы жұмыскердің сынақсыз қабылданғанын білдіреді. Сынақ мерзімін белгілеу кезінде заңдық маңызды жағдай жұмыс беруші мен жұмысқа қабылданатын тұлғаның өз еріктерін ерікті түрде білдіруі болып табылады. Осы жағдайды тек жазбаша дәлелмен, атап айтқанда, еңбек келісімшартында көрсету арқылы растауға болады. Сынақ мерзімінің белгіленгенін жұмыс берушінің жұмыскерді жұмысқа қабылдау туралы бұйрығында да көрсету керек.

Еңбек кодексінің 34-бабына сәйкес жұмыскерді жұмысқа қабылдау туралы бұйрық онымен жасалған еңбек келісімшартына сәйкес болуы тиіс. Бұйрықта сынақ мерзімі туралы талаптың болмауы бұйрықтың еңбек келісімшартына қарама-қайшылығы туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Еңбек келісімшарты да, жұмыскерді жұмысқа қабылдау туралы бұйрық та жұмыскерге сынақ мерзімі белгіленгенін және ол талап құжаттардың бірінде болмаса, ондай талаптың жоқтығын растайтын жазбаша дәлелдер болып табылады. Осыған байланысты, жұмыс берушінің жұмыскерді жұмысқа қабылдау туралы, сынақ мерзімі көрсетілмеген бұйрығы шыққан соң, ондай талаптың еңбек келісімшартында болғанына қарамастан, жұмыскер жұмысқа сынақ мерзімсіз қабылданған болып саналады. Сонымен, сынақ мерзімінің белгіленгенін жұмыскерге осы талап қойылғаны көрсетілген еңбек келісімшарты мен жұмыскерді жұмысқа қабылдау туралы бұйрық дәлелдейді.

Жұмыскерге сынақ мерзімі оның жұмыс істеуіне рұқсат берілгенге дейін белгіленген болуы тиіс. Егер жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеу туралы құжат оның жұмыс істеуіне іс жүзінде рұқсат берілген соң ресімделсе, ол жұмысқа сынақ мерзімсіз қабылданған болып саналады.

Жұмыскерге сынақ мерзімінде еңбек құқығының нормалары, оның ішінде ұжымдық келісімшарттардың, келісімдердің және басқа да ішкі нормативтік құжаттардың нормалары қолданылады. Осыған байланысты, сынақ мерзімінен өтіп жатқан жұмыскер тұрақты жұмыскерлерден нашар жағдайда болмауы тиіс. Атап айтқанда, оларға осындай жұмыстарды орындайтын басқа қызметкерлердің жалақысынан төмен жалақы белгілеуге болмайды. Жұмыскерге сынақ мерзімінде басқа қызметкерлердің жалақысынан төмен жалақы белгілеуді кемсітушілік деп санау керек. Себебі, осы жағдайда Еңбек кодексінде бекітілген «бірдей еңбек үшін бірдей жалақы төлеу» қағидасы бұзылады.

Жалпы ереже бойынша сынақ мерзімі 3 айдан аспауы тиіс. Ұйымдардың (кәсіпорындардың) басшылары, олардың орынбасарлары, бас бухгалтерлері, олардың орынбасарлары, филиалдардың, өкілдіктердің және өзге де оқшау құрылымдық бөлімшелердің басшылары үшін сынақ мерзімі 6 айдан аспауы тиіс. Сынақтың нақты мерзімі жұмыс беруші мен жұмыскердің өзара келісімі бойынша белгіленеді. Еңбек келісімшартын 2 айдан 6 айға дейін жасасқан кезде сынақ мерзімі 2 аптадан ас-

пауы тиіс. Заңда жұмыскерді сынаудың ең ұзақ мерзімдері көрсетілген. Ол мерзімдерді жұмыс беруші мен жұмыскердің өзара келісімі бойынша қысқартуға болады. Егер еңбек келісім шартында сынақтың нақты мерзімі көрсетілмеген болса, осы талапты қолдануға болмайды. Себебі, сынақтың мерзімі сынақ өткізудің маңызды белгісі болып табылады. Еңбек келісім шартында сынақтың нақты мерзімінің көрсетілмеуі тараптардың сынақ туралы келісімге келмегенін дәлелдейді.

Сынақ мерзімі еңбек келісімшарты тараптарының келісімі бойынша 3 айдан аз кезеңге белгіленген жағдайда, заңнамада оның мерзімін ұзарту қарастырылмаған. Осындай жағдайда, еңбек келісімшартының тараптары келісілген мерзім аяқталған соң жұмыскер сынақтан өткен болып саналады. Заңнамада жаңа еңбек келісімшартын жасасу арқылы сынақ мерзімін қайта белгілеу де қарастырылмаған.

Жұмыскердің еңбек міндетінің өзгеруі бұрын жасалған еңбек келісімшартына тиісті өзгертулер енгізу үшін негіз болады. Ондай жағдайда жаңа еңбек келісімшарты жасалмайды. Осыған байланысты жұмыскерге сынақ мерзімін қайта белгілеуге болмайды. Себебі, еңбек қатынастары жалғасып жатыр, ал сынақ мерзімі жұмыскердің жұмыс істеуіне рұқсат берілгенге дейін белгіленеді.

Еңбек кодексінің 36-бабының 3-бөліміне сәйкес еңбекке жарамсыздық кезеңі және жұмыскер іс жүзінде жұмыста болмаған басқа да кезеңдер сынақ мерзіміне есептелмейді. Жұмыскердің жұмыста болмаған кезеңдерін сынақ мерзімінен алып тастау жұмыскердің еркіне байланысты емес. Бірақ осындай жағдайда жұмыс берушінің өкілі сынақ мерзімін жұмыскер жұмыста болмаған кезеңге ұзарту туралы бұйрық шығарып, жұмыскерді онымен қол қойғызып таныстыруы тиіс. Ондай бұйрықтың жоктығы жұмыс берушінің жұмыскерді одан әрі сынаудан босатқанының дәлелі бола алады. Жұмыскерді сынақтан өтті деп тану жұмыс берушінің құзырында.

Егер жұмыскер сынақ мерзімінде ұсынылған жұмыс оған лайықты емес деген қорытындыға келсе, ол жұмыс берушіге жазбаша түрде ескертіп, еңбек келісімшартын өз еркімен бұзуға құқылы. Сынақтың нәтижесі қанағаттандырарлықсыз болған жағдайда, жұмыс берушінің жұмыскерді сынақтан өте алмады деп тануға негіз болған себептерді көрсетіп, ол туралы жазбаша түрде ескертіп, еңбек келісімшартын сынақ мерзімі аяқталғанға дейін бұзуға құқығы бар. Демек, сынақтан өте алмаған жұмыскерді жұмыстан шығару туралы бұйрықты тек сынақ мерзімінде, оның ішінде сынақ мерзімі жұмыскердің жұмыста болмаған күндерінің санына ұзартылған кездегі сынақ мерзімінде шығаруға болады. Жұмыс берушінің пікірінше сынақтан өте алмаған жұмыскер жұмыстан шығарылуына қатысты шағымданған жағдайда, жұмыс беруші көрсеткен себептердің

зандылығы мен негізділігі тексеріледі. Ол себептер жұмыскердің іскерлік қасиеттеріне байланысты болуы және олардың кемсітушілік сипаты болмауы тиіс. Жұмыс беруші жұмыскерді сынақтан өте алмады деп тануға негіз болған себептерді сотта дәлелдеуі тиіс. Осы себептерді растайтын, іске қатысты, шынайы және жеткілікті дәлелдердің болмауы соттың шешімді жұмыскердің пайдасына шығаруына негіз болады.

Жұмыс беруші сынақтан өте алмаған жұмыскерді жұмыстан шығарарда жазбаша түрде ескертуге міндетті. Себебі, ол ескерту жазбаша жасалған еңбек келісімшартында қарастырылған міндеттерге қатысты. Жазбаша ескерту болмаған жағдайда, жұмыс беруші өзінің жұмыскерді жұмыстан шығаратыны туралы ескерту міндетін орындағанын дәлелдей алмайды. Бірақ ескерту шарты сақталмауы сынақтан өте алмаған жұмыскерді жұмыстан шығаруды заңсыз деп тануға негіз болмауы тиіс.

Келесі жағдайлардың дәлелденуі сынақтан өте алмаған жұмыскерді жұмыстан шығаруды заңды және негізделген деп тануға мүмкіндік береді:

1) сынақ мерзімі белгіленгенін жұмыскердің жұмыс істеуіне іс жүзінде рұқсат берілгенге дейін еңбек келісімшартында немесе оған қосымша келісімде көрсету;

2) жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеуге заңдарда, ұжымдық келісімшартта қарастырылған кедергілердің болмауы;

3) заңдарда белгіленген сынақ мерзімдерінің сақталуы;

4) жұмыскердің сынақтан өте алмағаны туралы қорытынды жасауға мүмкіндік беретін заңды және негізді себептердің болуы.

Осы жағдайларды жұмыс беруші дәлелдеуі тиіс. Жұмыс беруші осы жағдайлардың біреуін ғана дәлелдей алмаған жағдайда, жұмыскерді жұмыстан шығару заңсыз деп танылуы тиіс. Ондай шешімді мемлекеттік еңбек инспекциясы немесе сот қабылдай алады.

Сынақтан өте алмаған жұмыскер жұмыстан шығарылған кезде жұмыстан шығару туралы бұйрықта және жұмыскердің еңбек кітапшасындағы жазбада Еңбек кодексінің 37-бабына сілтеме жасалуы тиіс. Еңбек кодексіне сәйкес осы негіз бойынша жұмыстан шығару, еңбек келісімшартын бұзу жұмыс берушінің бастамасы бойынша жүргізіледі.

§11. Басқа жұмысқа ауыстыру

Еңбек кодексінің 38-бабына сәйкес жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру:

1) жұмыскер жұмысының (еңбек функциясының) өзгеруі, яғни оның жұмысты басқа лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік бойынша орындауы;

2) жұмыскерге оны орындау кезінде еңбек келісімшартында келісілген еңбек жағдайлары (жалақы мөлшері, жұмыс уақыты мен тынығу уақыты, жеңілдіктер және басқа да жағдайлар) өзгертін өзге жұмысты тапсыру;

3) жұмыскерді жұмыс берушінің оқшауланған құрылымдық бөлімшесіне ауыстыру;

4) жұмыскерді жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру.

Енді осы жағдайларды қысқаша қарастырамыз. Мамандық жұмыскердің жұмысының белгісі, оның жұмысының түрін білдіреді. Мысалы, заңгер, токарь мамандықтары бар. Біліктілік жұмыскердің жұмыстың түріне дайындық дәрежесін білдіреді. Мысалы, 5-дәрежелі токарь. Біліктілік жұмыскердің белгілі бір кәсіптік дағдыларының бар екенін көрсетеді. Лауазым да қызметшінің орындайтын жұмысын білдіреді, ол үшін де белгілі бір кәсіптік дағдылар болуы тиіс. Жұмыскердің мамандығының, біліктілігінің, лауазымының, жұмыс түрінің өзгеруі оның еңбек қызметінің өзгеруі болып табылады. Осы өзгерістің әрқайсысы жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру болып табылады. Басқа жұмысқа ауыстыруға тек жұмыскердің жазбаша келісімімен рұқсат беріледі.

Жұмыскердің еңбек келісімшартында көрсетілген құрылымдық бөлімшеден басқа бөлімшеге ауысуы да басқа жұмысқа ауыстыруға жатады. Еңбек келісімшартында құрылымдық бөлімше көрсетілмеген жағдайда, қызметкер басқа құрылымдық бөлімшеге ауысса оның жұмыс берушісі өзгереді. Осындай жағдай құрылымдық бөлімшелер басшыларының жұмыскерлерді қабылдау және жұмыстан шығару құқықтары бар болған кезде болады. Оны да жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру деп санауға болады.

Жұмыс берушінің жұмыскерді басқа ұйымда жұмыс істеу үшін уақытша іссапарға жіберуге құқығы бар. Заңнамаға сәйкес іссапарға тек жұмыскердің келісімімен жіберуге болатын жағдайлардан басқа кезде жұмыскер жұмыс берушінің оны іссапарға жіберу туралы бұйрығына бағынуға міндетті. Бірақ іссапар кезінде басқа ұйымда уақытша жұмыс істеу басқа жұмысқа ауыстыру болып табылмайды. Сондықтан, ол үшін заңнамада белгіленген жағдайларды қоспағанда жұмыскердің жазбаша түрдегі келісімі талап етілмейді.

Жұмыскердің жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмыс істеуге баруы да басқа жұмысқа ауыстыру болып саналады. Осындай жағдайда басқа жер деген басқа елді мекен. Басқа жұмысқа осылай ауыстыру үшін жұмыскердің жазбаша түрдегі келісімі қажет.

Басқа жұмысқа ауыстыруға жұмыскердің жазбаша келісімінің болуы міндетті жағдайларда, басқа жұмысқа жазбаша келісіміз ауыстырылған қызметкер ол жұмысты ерікті түрде орындаса, ондай ауыстыру заңды деп саналады. Сонымен, жұмыскерді басқа жұмысқа оның өз еркін ерікті түрде білдіруінің негізінде ауыстыруға болады. Жұмыскер өз еркін жазбаша түрде де, басқа жұмысты ерікті түрде орындау арқылы да білдіре алады.

Қызметкердің келісімімен оны басқа жұмыс істеуге іс жүзінде рұқсат беру арқылы жүзеге асырылған ауыстыруды еңбек инспекциясы немесе сот заңды деп тануы мүмкін. Басқа жұмысқа ауысуға жазбаша келісімін бермеген жұмыс беруші осындай шешім қабылданғанға дейін кез келген уақытта басқа жұмыстан бас тартуға және бұрынғы жұмысының берілуін талап етуге құқылы.

Еңбек кодексінің 38-бабында көрсетілген төтенше жағдайларда жұмыскерлерді басқа жұмысқа уақытша ауыстыру үшін олардың жазбаша келісімі талап етілмейді.

§12. Басқа жұмысқа ауыстырудың түрлері

Басқа жұмысқа ауыстыруды жіктеу үшін оның мерзімінің құқықтық маңызы бар. Осы өлшем бойынша басқа жұмысқа ауыстырудың тұрақты және уақытша түрлері болады.

Тұрақты ауыстыру – жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстырудың мерзімін көрсетпей ауыстыру. Басқа жұмысқа тұрақты ауыстыру үшін әрқашанда жұмыскердің жазбаша келісімі қажет. Бірақ жұмыскер жұмыс беруші тапсырған жаңа жұмысқа іс жүзінде кірісе алады. Жұмыскер жаңа жұмысқа өз еркімен кіріскен жағдайда, оның жазбаша келісімінсіз тұрақты ауыстыруды еңбек инспекциясы немесе сот заңды деп тануы мүмкін. Басқа жұмысқа ауыстыруға аталған органдардың тиісті шешімдері немесе жұмыскердің жазбаша келісімі жоқ жағдайда, жұмыскер ауыстырудың заңсыз деп танылуын және бұрынғы жұмысының берілуін талап етуге құқылы. Осыған байланысты, аталған органдардың тиісті шешімдері немесе жұмыскердің жазбаша келісімі жоқ кезде басқа жұмысқа ауыстыруды тұрақты және уақытша ауыстырулардың аралығынан орын алатындығы туралы қорытынды жасауға болады. Себебі, осы жағдайда қызметкер бұрынғы жұмысының берілуін талап етуге құқылы.

Басқа жұмысқа тұрақты ауыстыру бірнеше түрлері бар:

1) жұмыскерді ол келісімшарт жасасқан жұмыс берушіде басқа жұмысқа ауыстыру. Осы жағдайда еңбек келісімшартының тараптары өзгермейді, тек оның мазмұны өзгереді. Сондықтан, жаңа еңбек келісімшартын жасасу талап етілмейді, тек оған жазбаша түрде қосымша келісім жасау жеткілікті. Осындай келісім еңбек келісімшартының бір бөлігі болады. Одан соң келісімшартқа қосымша келісімнің негізінде жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру туралы бұйрық шығарылуы тиіс. Осы бұйрыққа сәйкес жұмыскердің еңбек кітапшасына тиісті жазба жазылады;

2) жұмыскердің жұмыс берушімен бірге басқа елді мекенге көшуі. Осы жағдайда да жұмыскердің жазбаша келісімі қажет. Еңбек келісімшартының тараптары өзгермейтін, тек жұмыс берушінің орналасқан жері және жұмыскердің жұмыс орны өзгертін болғандықтан, жаңа еңбек келісім-

шартын жасасу талап етілмейді, тек оған жұмыс берушінің жаңа орналасқан жерін және жұмыскердің жаңа жұмыс орнын көрсетіп, жазбаша түрде қосымша келісім жасау жеткілікті. Одан соң келісімшартқа қосымша келісімнің негізінде жұмыс берушінің орналасқан жерінің өзгеруіне байланысты жұмыскерді басқа елді мекенге ауыстыру туралы бұйрық шығарылуы тиіс. Осы бұйрыққа сәйкес жұмыскердің еңбек кітапшасына тиісті жазба жазылады;

3) ұйымның құрылымдық бөлімшесінің өзгеруі. Еңбек келісімшартында көрсетілген құрылымдық бөлімшенің өзгеруі жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру болып саналады. Осы жағдайда жаңа еңбек келісімшартын жасасу талап етілмейді, тек оған құрылымдық бөлімшенің өзгергені туралы жазбаша түрде қосымша келісім жасау жеткілікті. Осындай келісім еңбек келісімшартының бір бөлігі болады. Құрылымдық бөлімшелер басшыларының жұмыскерлерді қабылдау және жұмыстан шығару құқықтары бар болған кезде жұмыскер еңбек келісімшартында көрсетілмеген құрылымдық бөлімшеге ауыстырылған жағдайда, жұмыс беруші өзгереді. Ондай жағдайда бұрынғы жұмыс берушімен еңбек келісімшарты тоқтатылып, жаңа жұмыс берушімен еңбек келісімшарты жасалады.

Уақытша ауыстыру – жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстырудың мерзімін көрсетіп ауыстыру. Уақытша ауыстыруды да бірнеше түрлерге бөлуге болады:

1) жұмыскердің жазбаша келісімі қажет уақытша ауыстырулар. Жұмыскер мен жұмыс беруші жұмыскерді басқа жұмысқа уақытша ауыстыру туралы жазбаша келісім жасасуға құқылы. Уақытша ауыстырудың мерзімі келісім бойынша белгіленеді және бір жылдан аспауы тиіс. Жұмыскер жұмыста уақытша жоқ, заңнамаға сәйкес орны сақталатын жұмыскерді алмастыру үшін уақытша ауыстырылуы мүмкін. Осындай жағдайда келісімде ауыстырудың мерзімі аталған жұмыскер жұмысқа шыққанша деп көрсетілуі тиіс. Жұмыскердің еңбек кітапшасына уақытша ауыстыру туралы жазба оның өтініші бойынша жазылады.

2) жұмыскердің жазбаша келісімі талап етілмейтін уақытша ауыстырулар. Жұмыс берушінің жұмыскерді орындайтын жұмысы бойынша, бірақ бұрынғы жұмысы бойынша орташа жалақысынан төмен емес жалақы төлеп, еңбек келісімшартында көрсетілмеген жұмысқа 1 айға дейін ауыстыруға құқы бар. Жұмыскерді бос тұрып қалған (жұмыстар экономикалық, технологиялық, техникалық, ұйымдастыру сипатындағы себептермен уақытша тоқтап қалған), мүліктің жойылуын немесе бүлінуін болдырмау, осы аталған төтенше жағдайларға байланысты жұмыста жоқ жұмыскерді алмастыру қажет жағдайларда оның келісімінсіз, сол жұмыс берушідегі еңбек келісімшартында көрсетілмеген басқа жұмысқа уақытша

ауыстыруға болады. Осындай уақытша ауыстырудың мерзімі 1 айдан аспауы тиіс.

Демек, жұмыскерді басқа жұмысқа оның келісімінсіз заңнамада толық белгіленген жағдайларда да ғана ауыстыруға болады. Осы жағдайларды анықтау кезінде Халықаралық еңбек ұйымының «Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы» №29, «Мәжбүрлі еңбекті жою туралы» №105 Конвенцияларының ережелерін де қолдану қажет. Халықаралық еңбек ұйымының «Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы» №29 Конвенциясында мәжбүрлі еңбек болып саналмайтын келесі міндетті жұмыстардың тізілімі берілген:

1) соттың үкімі бойынша және мемлекеттік биліктің қадағалауымен орындалатын, ондай жұмысты орындайтын тұлға басқа тұлғалардың, компаниялардың немесе қоғамдардың билігіне берілмейтін кез келген жұмыстар;

2) міндетті әскери қызмет туралы заңдарға сәйкес орындалатын және таза әскери сипаттағы, кез келген жұмыстар;

3) төтенше жағдайларда, соғыс немесе апаттар, не апаттар қаупі бар кездерде, атап айтқанда, өрттер, су тасқыны, аштық, зілзала, эпидемия және эпизоотия, зиянды жануарлар, жәндіктер немесе паразит өсімдіктер қаптаған жағдайларда, сондай-ақ тұрғындардың немесе оның бір бөлігінің өміріне немесе өмірінің қалыпты жағдайларына қауіп төндіретін жағдайларда орындалатын барлық жұмыстар. Жұмыскерді оның келісімінсіз басқа жағдайларда уақытша ауыстыруды мәжбүрлі еңбекке тарту ретінде қарастыру керек. Сондықтан, басқа жұмысқа ауыстыру жағдайларын анықтаған кезде олардың уақытша, төтенше сипатта екенін ескеру қажет;

3) жұмыскерді бір ұйымда уақытша ауыстырулар. Жұмыскерді сол жұмыс берушіде 1 айға дейінгі мерзімге оның келісімінсіз ауыстыруға болады.

Жұмыскерді басқа жұмыс берушіге тек оның келісімімен ауыстыруға болады. Осындай жағдайда ауыстырудың мерзімі жұмыс беруші мен жұмыскердің келісуі бойынша белгіленеді.

Басқа жұмысқа ауыстыруларды еңбек келісімшартында көрсетілген шарттардың өзгеруі бойынша жіктеуге болады. Ондай өзгерістер жұмыскер тікелей орындайтын жұмысқа (еңбек қызметіне) қатысты болуы мүмкін. Жұмыскердің еңбек қызметі өзгертін, оның ішінде уақытша ауыстыру кезінде өзгертін кезде, атап айтқанда, біліктілігі төмен жұмыстарды орындау үшін ауыстыру кезінде жұмыскердің келісімін алу қажет.

Ауыстыру кезінде жұмыскердің еңбек қызметі өзгермей, ол жұмыс істейтін құрылымдық бөлімше өзгеруі мүмкін. Аталған жағдайларда ауыстыру үшін еңбек келісімшартына қосымша келісім жасалады.

Басқа жұмысқа ауыстыруларды ауыстыруға бастама жасаушы бойынша жіктеуге болады. Ауыстырулар көбінесе жұмыс берушінің бастамасы

бойынша жүзеге асырылады. Бірақ жұмыскер медициналық қорытындының негізінде оның денсаулығына дұрыс келетін басқа жұмысқа ауысуға бастама жасай алады. Ұйымда (кәсіпорында) лайықты жұмыс болған жағдайда, жұмыс беруші жұмыскерді медициналық қорытындыға сәйкес басқа жұмысқа ауыстыруға міндетті. Медициналық қорытындыға сәйкес басқа жұмысқа ауыстырылуы тиіс жұмыскерлерді жалпы ереже бойынша 4 ай мерзімге дейін басқа жұмысқа ауыстыруға, не жұмыс орнын сақтап, бірақ жалақысын сақтамай жұмыстан шеттетуге болады.

§13. Жұмыскерлердің жұмыс орнын ауыстыру

Еңбек кодексінің 45-бабында жұмыскерді еңбек келісімшартында келісілген лауазымның, мамандықтың, кәсіптің, біліктіліктің шегінде басқа жұмыс орнына не сол жердегі басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыру не оған басқа механизмде немесе агрегатта жұмыс істеуді тапсыру басқа жұмысқа ауыстыру болып саналмайтыны және ол үшін жұмыскердің келісімі талап етілмейтіні көрсетілген. Жұмыс беруші жұмыскер үшін еңбек жағдайларын өзгертпейтін оның лауазымының (жұмысының), құрылымдық бөлімшесінің атауын, басқару құрылымын өзгертуді жұмыскердің келісімінсіз жүзеге асыра алады.

«Жұмыскердің жұмыс орнын ауыстыру» құқықтық ұғымының келесі маңызды жағдайлардың дәлелденуі бойынша «жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру» құқықтық ұғымынан айырмашылығы бар:

1) жұмыскердің еңбек қызметінің өзгермеуі. Жұмыскердің еңбек қызметінің кез келген өзгеруі оны басқа жұмысқа ауыстыру болып табылады;

2) еңбек келісімшартының тараптар белгілеген шарттарының өзгермеуі. Ондай өзгерістер болған жағдайда жұмыскерді жұмысқа ауыстыру болып табылады;

3) жұмыскердің жұмыс орнын ауыстыру үшін оның келісімін алудың қажет болмауы.

Алғашқы екі жағдайдың дәлелденуі жұмыскердің жұмыс орны ауыстырылғаны туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Үшінші жағдайдың қолданбалы сипаты бар. Себебі, ол жұмыс берушіге жұмыскердің жұмыс орнын оның келісімінсіз ауыстыруға мүмкіндік береді. Бірақ жұмыс берушінің жұмыскердің жұмыс орнын ауыстыруға келісімін алуы оның іс-әрекетінің заңдылығын растайды.

Жұмыскердің жұмыс орнын ауыстыру кезінде оның еңбек қызметімен байланысы жоқ және еңбек келісімшартында көрсетілмеген еңбек жағдайлары өзгереді. Осыған байланысты, «жұмыс орнын ауыстыру» ұғымы мен «басқа жұмысқа ауыстыру» ұғымының ара-жігін ажырату

үшін еңбек келісімшартында өзгерген еңбек жағдайларының бар-жоғын және олардың жұмыскердің еңбек қызметіне қатысы бар-жоғын анықтап алу қажет.

Еңбек кодексінің 45-бабында жұмыс орнын ауыстыру деп тануға болатын өзгерістердің тізілімі берілген:

1) жұмыскерді сол ұйымда басқа жұмыс орнына, мысалы, басқа кабинетке ауыстыру;

2) жұмыскерді егер ол еңбек келісімшартында көрсетілмеген болса, сол елді мекенде орналасқан басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыру;

3) басқа механизмде немесе агрегатта жұмыс істеуді тапсыру.

Осы бапта еңбек жағдайының аталған өзгерістері жұмыскердің еңбек жағдайларын және еңбек келісімшартының тараптар белгілеген шарттарын өзгертпеуі тиіс екендігі көрсетілген.

Жұмыскердің еңбек келісімшартында оның нақты жұмыс орны, мысалы, ғимараттағы кабинет көрсетілуі мүмкін. Осы шарттың еңбек келісімшартына енгізілуі жұмыс берушінің оны бір жақты тәртіпте өзгертуіне мүмкіндік бермейді. Еңбек келісімшартындағы шартты тек жұмыскер мен жұмыс берушінің жазбаша келісімінің негізінде өзгертуге болады.

Сонымен, жұмыскердің жұмыс орнын ауыстыруды келесі заңдық маңызды жағдайлар дәлелденген кезде заңды және негізделген деп тануға болады:

1) жұмыскерді егер ол еңбек келісімшартында көрсетілмеген болса, сол елді мекенде орналасқан басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыру немесе оған басқа механизмде немесе агрегатта жұмыс істеуді тапсыру;

2) еңбек келісімшартында нақты жұмыс орнының, нақты механизмнің немесе агрегаттың көрсетілмеуі;

3) жұмыскер басқа жұмыс орнына ауыстырылған, оған басқа механизмде немесе агрегатта жұмыс істеу тапсырылған кезде оның еңбек қызметінің өзгермеуі;

4) жұмыс орнын ауыстыру үшін медициналық қарсы көрсетілімдердің болмауы.

Еңбек қызметінің басқа шарттарын тек жұмыскер мен жұмыс берушінің келісімі бойынша өзгертуге болады.

§14. Еңбек келісімшартының тараптар белгілеген шарттарын өзгерту

Еңбек кодексінің 46-бабында еңбек келісімшартында белгіленген еңбек жағдайларын жұмыскердің еңбек қызметін өзгертпей, еңбекті ұйымдастырудың немесе оның технологиялық жағдайларының өзгеруімен (өндіріс техникасы мен технологиясының өзгеруі, өндірістің құрылымдық қайта ұйымдастырылуы) байланысты себептер бойынша

жұмыс берушінің бастамасымен өзгертуге болатыны көрсетілген. Еңбекті ұйымдастыру өзгерген кезде ұйымның (кәсіпорынның) құрылымдық бөлімшелері құрылады немесе таратылады. Технологиялық өзгерістер өндіріске жаңа техниканы енгізумен, өндіріс технологиясын жетілдірумен байланысты болуы мүмкін. Демек, еңбек келісімшартында белгіленген еңбек жағдайларын бір жақты өзгертудің заңнамада белгіленген себептері болуы тиіс.

Еңбек келісімшартының тараптар белгілеген шарттарын Еңбек кодексінің 46-бабының негізінде өзгертудің жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстырудан айырмашылығы бар. Басқа жұмысқа ауыстыру кезінде жұмыскердің еңбек келісімшартында көрсетілген еңбек қызметі, құрылымдық бөлімшесі, жұмыс берушісі өзгереді. Сонымен, жұмыс берушінің бастамасымен еңбек келісімшартының тек жұмыскердің еңбек қызметінен, құрылымдық бөлімшесінен, жұмыс берушісінен басқа шарттарын өзгертуге болады. Еңбек келісімшартының тараптар белгілеген шарттарын өзгертудің еңбек келісімшартына тараптардың келісімі бойынша кіргізілген шарттар мүлдем өзгертілмейтін жұмыс орнын ауыстырудан айырмашылығы айдан анық.

Жұмыс беруші жұмыскерді еңбек келісімшартының тараптар белгілеген шарттарын өзгерту туралы олар енгізілерден кемінде 15 күн бұрын ескертуі тиіс. Осы ережені тек еңбектің ұйымдық немесе технологиялық жағдайларын өзгерту жұмыскерлерді жұмыстан жаппай шығаруға алып келуі мүмкін жағдайларда ғана бұзуға болады. Осындай қауіп бар кезде жұмыс беруші осы ұйымның кәсіподақ органының пікірін ескере отырып, жұмыскерлерді алдын ала ескерту туралы ережені сақтамай, толық емес жұмыс күні тәртіптемесін енгізуге құқылы. Жұмыс берушінің кәсіподақтың пікірін ескеруден бас тартуы ұжымдық еңбек дауы рәсімін бастауға да, еңбек дауларын шешу бойынша органдарға жүгінуге де негіз бола алады.

Жұмыскерлерді алдын ала ескерту туралы талап сақталмаған кезде еңбек келісімшартының тараптар белгілеген шарттарын өзгерту ескерту мерзімі есепке алына отырып, 15 күнге жылжытылады. Алдын ала ескертуде еңбек келісімшартының тараптар белгілеген шарттарын өзгертудің себептері көрсетілуі тиіс. Осы талапты орындамау ондай өзгертулерді заңсыз деп тануға алып келуі мүмкін.

Жұмыскерлер ескерту жасалған 15 күн ішінде жаңа жағдайда жұмыс істеуден бас тартуға құқылы. Жұмыскерлерді алдын ала ескерту туралы талапты ұйымдық немесе технологиялық өзгерістер жұмыскерлерді жұмыстан жаппай шығаруға алып келуі мүмкін болғандықтан, толық емес жұмыс күні тәртіптемесі енгізілген жағдайларда ғана бұзуға болады.

Еңбек келісімшартының тараптар белгілеген шарттары жұмыскерлердің еркі есепке алынбай, жұмыс берушінің бастамасы бойынша өзгертіледі. Бірақ, жұмыскердің еңбектің жаңа жағдайларында жұмыс істеуден бас тартуға құқығы бар. Осындай бас тартудан жұмыс берушінің жұмыскерді лайықты жұмысқа орналастыру міндеті туындайды.

Келесі заңдық маңызды жағдайлардың дәлелденуі жұмыс берушінің еңбек келісімшартының тараптар белгілеген шарттарын өзгерту туралы шешімін заңды және негізделген деп тануға мүмкіндік береді:

1) өзгерістердің еңбек келісімшартының тек жұмыскердің еңбек қызметінен, құрылымдық бөлімшесінен, сондай-ақ ұжымдық келісімшартта және (немесе) жұмыс берушіде қолданыстағы келісімдерде тыйым салынған шарттардан басқа шарттарына ғана қатысты болуы;

2) осы өзгерістерді енгізу үшін еңбектің ұйымдастырылуының және технологиясының өзгергені;

3) еңбек жағдайларының ұйымдық және технологиялық өзгерістері мен еңбек келісімшартына енгізілетін өзгерістердің арасындағы себептік байланыс;

4) жұмыскерлердің еңбек келісімшартының тараптар белгілеген шарттарының өзгеретіні туралы кемінде 5 күн бұрын жазбаша түрде ескертілуі.

Осы жағдайлардың кез келгенінің дәлелденбеуі жұмыс берушінің еңбек келісімшартының тараптар белгілеген шарттарын өзгерту туралы шешімін заңсыз деп тануға мүмкіндік береді.

§15. Жұмыстан шеттетуге

Жұмыстан шеттетуге – жұмыс берушінің жұмыскердің еңбек келісімшартында көрсетілген жұмысты орындауына рұқсат беруден заңнамада белгіленген себептер бойынша уақытша бас тартуы. Жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан шеттетуге үшін бұйрық шығарып, жұмыстан шеттетілген жұмыскерді онымен таныстыруы тиіс. Еңбек кодексінің 48-бабында жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан шеттетуге міндетті келесі жағдайлар көрсетілген:

1) жұмыскердің жұмыста алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық мас күйде болуы немесе жұмыс кезінде осындай заттарды қабылдауы;

2) жұмыскердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік бойынша емтихандарды тапсырмауы;

3) жұмыскердің жұмыс беруші берген жеке және (немесе) ұжымдық қорғану құралдарын пайдаланбауы;

4) егер заңнамаға сәйкес міндетті болып табылатын болса, жұмыскердің міндетті медициналық тексеруден (жұмысқа орналасу алдындағы, кезенді, ауысым алдындағы) өтпеуі;

5) жұмыскердің еңбек келісімшартында келісілген жұмысты орындау үшін қажетті көлік құралын басқару құқығынан немесе басқа да рұқсаттардан айырылуы;

6) жұмыскердің әрекеттерінің немесе әрекетсіздігінің апаттық ахуал туғызуға, еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларының бұзылуына алып келуі немесе алып келуінің мүмкін болуы.

Заңнамада қарастырылған жағдайларда жұмыскерді жұмыстан шеттету немесе оның жұмыс істеуіне рұқсат бермеу жұмыс берушінің міндеті. Осы міндетті орындамау еңбек заңнамасының талабын бұзу ғана емес, ол жұмыс берушіні жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасағанын дәлелдеу мүмкіндігінен айырады. Мысалы, жұмыс беруші мас жұмыскерді жұмыстан шеттету туралы бұйрық шығаруға міндетті. Ондай бұйрықтың болмауы жұмыскердің оған тағылған тәртіптік теріс қылықты жасамағанының дәлелі болуы мүмкін. Керісінше, ондай бұйрық жұмыскердің тәртіптік теріс қылықты жасағанының дәлелі болады. Жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан шеттетуге заңды негіз болған жағдайлар жойылғанша жұмыстан шеттетуге міндетті.

Жалпы ереже бойынша жұмыскер жұмыстан шеттетілген кезеңге оның жалақысы сақталмайды. Тек жұмыскер жұмыстан кінәсіз шеттетілген жағдайларда ғана Еңбек кодексінің 45-бабына сәйкес ол жұмыстан шеттетілген кезеңге жалақы төленеді. Жұмыс берушінің жұмыскерді жұмыстан шеттету туралы шешімі заңды және негізделген болуы тиіс. Осы шешімнің заңдылығы жұмыскерді жұмыстан шеттету үшін заңнамада қарастырылған негіздер пайдаланылғанын білдіреді. Шешім негізделген болуы үшін көрсетілген жағдайлар қатысты, шынайы және жеткілікті дәлелдермен расталуы тиіс.

Жұмыскер оны жұмыстан шеттету туралы шешіммен таныстырылуы тиіс. Жұмыскер оны жұмыстан шеттету туралы шешімге қатысты мемлекеттік еңбек инспекциясына немесе сотқа шағымдануға құқылы. Бірақ, мемлекеттік еңбек инспекциясы басқа мемлекеттік органдардың (мысалы, тергеу органдарының) жұмыскерді жұмыстан шеттету туралы шешімінің заңдылығын және негізделгендігін бағалай алмайды. Сондықтан, мемлекеттік органдардың жұмыскерді жұмыстан шеттету туралы шешіміне қатысты тек сотқа шағымдануға болады. Мемлекеттік еңбек инспекциясы немесе сот жұмыс берушінің жұмыскерді жұмыстан шеттету туралы шешімін заңсыз немесе негізсіз деп таныған жағдайда, жұмыскер жұмыстан шеттетілген бүкіл мерзім үшін оған орташа жалақы төленеді.

Жұмыскер заңды негіздер бар кезде жұмыс берушінің бұйрығымен жұмыстан іс жүзінде шеттетілуі тиіс. Ондай бұйрық шығарылған соң жұмыскердің жұмыс істеуіне іс жүзінде рұқсат беру жұмыскердің

жұмыстан шеттетілмегенін білдіреді, бұйрықтың күші жоқ болып саналады.

Жұмыс берушінің жұмыскерді жұмыстан шеттету туралы шешімі келесі заңдық маңызды жағдайлар дәлелденген кезде заңды және негізделген деп танылады:

1) жұмыскерді жұмыстан шеттету үшін заңнамада қарастырылған себептердің болуы;

2) жұмыс берушінің жұмыскерді жұмыстан шеттетудің заңды себептерін көрсетіп, оны жұмыстан шеттету туралы бұйрық шығаруы;

3) жұмыс берушінің бұйрығының негізінде жұмыскерді жұмыстан шеттетудің себептері жойылғанға дейін оның іс жүзінде жұмыстан шеттетілуі.

VII тарау. ЕҢБЕК КЕЛІСІМШАРТЫН ТОҚТАТУ ЖӘНЕ БҰЗУ

§1. Еңбек келісімшартын тоқтату негіздерінің жалпы сипаттамасы

Еңбек келісімшартының тоқтатылуы еңбек қатынастарының аяқталуына алып келеді. Жұмыскерді жұмыстан шеттету уақытша сипатта, ол жұмыскерді жұмыстан шеттетуге негіз болған жағдайлар жойылған соң аяқталуы тиіс, Аталған жағдайлар жойылған соң жұмыскерді жұмыстан шеттету туралы бұйрықтың күші жойылуы тиіс. Егер ол бұйрықтың күші жойылмаса, жұмыскердің жұмыстан заңсыз шеттетілген уақыты үшін жалақы талап ету құқығы пайда болады. Еңбек келісімшартының тоқтатылуы мен жұмыскерді жұмыстан шеттетудің құқықтық негіздері әртүрлі.

Заңнамада еңбек қатынастарының аяқталғанын білдіретін «еңбек келісімшартының тоқтатылуы», «еңбек келісімшартын бұзу», «жұмыскерді жұмыстан шығару» сияқты бірнеше терминдер пайдаланылады. Осы терминдердің құқықтық мағыналарының ара-жігін ажыратып алған дұрыс. «Еңбек келісімшартының тоқтатылуы» термині еңбек қатынастарының аяқталуының барлық жағдайларын қамтитын болғандықтан ортақ болып табылады. «Еңбек келісімшартын бұзу» термині еңбек қатынастарының еңбек келісімшарты тараптардың бірінің бастамасы бойынша аяқталуын білдіреді. «Жұмыскерді жұмыстан шығару» термині нақты жұмыскермен еңбек қатынастары аяқталған, жұмыскерді жұмыстан шығару туралы бұйрық шығарған кезде қолданылады.

Еңбек кодексінің 49-бабында еңбек келісімшартын тоқтатудың келесі негіздері көрсетілген:

1) еңбек келісімшартын тараптардың келісімі бойынша бұзу;

- 2) еңбек келісімшарты мерзімінің аяқталуы;
- 3) еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу;
- 4) жұмыскердің басқа жұмыс берушіге ауысуы;
- 5) еңбек келісімшартын жұмыскердің бастамасы бойынша бұзу;
- 6) тараптардың еркінен тыс мән-жайлар;
- 7) жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;
- 8) Қазақстан Республикасының заңдарында қарастырылған жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе еңбек қатынастарын жалғастыруды мүмкін емес ететін лауазымға тағайындалуы;

9) еңбек келісімшартын жасасу талаптарының бұзылуы.

Еңбек келісімшартын тараптардың келісімі бойынша бұзу келесі заңдық маңызды жағдайлар дәлелденген кезде заңды және негізделген болып танылады:

1) жұмыскердің жұмыстан тараптардың келісімі бойынша шығуға өз еркін ерікті түрде білдіруі. Жұмыскердің еркін білдіруі жұмыстан осы негіз бойынша шығаруға өтінішінде, жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында жасалған, жұмыстан осы негіз бойынша шығару туралы келісімде жазбаша түрде көрсетілген болуы тиіс;

2) жұмыс берушінің жұмыскерді жұмыстан тараптардың келісімі бойынша шығаруға өз еркін ерікті түрде білдіруі. Жұмыс берушінің еркін білдіруін оның жұмыскерді жұмыстан оның өтінішінің негізінде, тараптардың келісімі бойынша шығару туралы бұйрығы, жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында жасалған, жұмыстан осы негіз бойынша шығару туралы келісім растайды;

3) еңбек келісімшарты тоқтатылатын күнді тараптардың келісілуі. Осы жағдайды да жұмыскер мен жұмыс беруші қол қойған жазбаша құжаттар растауы тиіс. Жұмыстан тараптардың келісімі бойынша шығару туралы келісімді тек тараптардың еріктері бойынша өзгертуге болады. Бір жақты тәртіпте ондай келісімді өзгертуге де, оның күшін жоюға да болмайды;

4) еңбек қатынастарының еңбек келісімшарты тараптарының келісімінде белгілеген күннен іс жүзінде тоқтатылуы. Жұмыстан тараптардың келісімі бойынша шығару туралы келісім көрсетілген күннен кез келген тараптың бастамасы бойынша жүзеге асырылуы мүмкін. Жұмыс беруші осы күннен соң жұмыскерді жұмыспен қамтамасыз етпеуге құқылы. Жұмыскердің де осы күннен соң жұмысқа шықпауына болады. Жұмыс беруші жұмыскермен есеп айырысып, оған жұмыстан тараптардың келісімі бойынша шығарылғаны туралы жазба жазылған еңбек кітапшасын беруге міндетті. Бірақ жұмыстан тараптардың келісімі бойынша шығару туралы келісім тараптарының ешқайсысы оны іске асырмаса және еңбек қатынастары жалғаса берсе, осы келісімнің күші жойылады.

Еңбек келісімшартын оның мерзімінің аяқталғанына байланысты бұзу тек мерзімді еңбек келісімшарттарына қолданылады және келесі заңдық маңызды жағдайлар дәлелденген кезде заңды және негізделген болып танылады:

1) мерзімді еңбек келісімшартын жасасу үшін заңды негіздің болуы. Осы жағдай осындай еңбек келісімшартын жасасу кезінде ғана емес, оның тоқтатылатын кезінде де тексеріледі. Еңбек қатынастарын тоқтату кезінде ондай негіздің болмауы еңбек келісімшартының мерзімі аяқталған соң жұмыскерді жұмыстан шығаруды заңсыз, мерзімді еңбек келісімшартын мерзімі белгіленбеген деп тануға мүмкіндік береді;

2) еңбек келісімшарты мерзімінің аяқталуы. Еңбек келісімшартының мерзімі нақты күнге, белгілі бір жұмысты орындауға, жұмыскер оның орнына уақытша қабылданған басқа жұмыскер жұмыста болмайтын кезеңге, еңбек келісімшарты маусымдық жұмыстарды орындауға жасалған кезде маусымның аяқталуына белгіленуі мүмкін. Аталған күндер мерзімді еңбек келісімшартының аяқталатын күні болады;

3) еңбек келісімшартының мерзімі аяқталған соң еңбек қатынастарының жалғаспауы. Жұмыс беруші еңбек келісімшартының мерзімі аяқталған соң еңбек қатынастарын өз бастамасымен тоқтатуға құқылы. Жұмыскердің де осы күннен соң жұмысқа шықпауына болады. Жұмыс беруші жұмыскермен есеп айырысып, оған жұмыстан тараптардың келісімі бойынша шығарылғаны туралы жазба жазылған еңбек кітаппасын беруге міндетті. Бірақ тараптар еңбек келісімшартының мерзімі аяқталған соң еңбек қатынастарын тоқтату құқықтарынан бас тарта алады. Еңбек келісімшартының мерзімі аяқталған соң еңбек қатынастарының жалғасуы оны мерзімі белгіленбеген еңбек келісімшартына айналдырады. Осы жағдайлардың кез келгенінің дәлелденбеуі жұмыскерді жұмысқа қайта қабылдау үшін негіз бола алады.

Еңбек кодексінде жұмыста жоқ жұмыскердің міндеттерін орындау уақытына жасалған мерзімді еңбек келісімшартынан басқа жағдайларда, жұмыс берушінің жұмыскерді кемінде 3 күн бұрын еңбек келісімшартын бұзу туралы жазбаша түрде ескерту міндеті бекітілген. Осы міндетті жазбаша түрде орындамау еңбек дауы туындаған кезде жұмыс берушіні өзінің осы міндеттерді орындағанын дәлелдеу үшін куәлерді тарту құқығынан айырады. Егер жұмыстың аяқталатын күнін немесе жұмыскер оның орнына уақытша қабылданған басқа жұмыскердің жұмысқа шығатын күнін дәл анықтау мүмкін емес болса, жұмыс беруші еңбек келісімшартын бұзу туралы жазбаша түрде ескерту міндетінен босатылады.

Жұмыс берушінің еңбек келісімшартының мерзімі аяқталған соң жұмыскерді жұмыстан шығарылатыны туралы жазбаша түрде ескерту міндетін орындамауының келесі салдарлары болуы мүмкін:

1) жұмыс берушінің аталған міндетті орындамауы есепке алына отырып, жұмыскерді жұмыстан шығару күнін 3 күнге алға жылжытуға болады. Осы нұсқаны жұмыскерді жұмыстан шығару күнін алға жылжыту мерзімді еңбек келісімшарты күшінде болатын уақыт шеңберінен шықпайтын кезде қолдануға болады;

2) жұмыс берушінің аталған міндетті орындамауы есепке алына отырып, жұмыскерді жұмыстан шығару күнін алға жылжыту мерзімді еңбек келісімшартын мерзімі белгіленбеген еңбек келісімшарты деп тануға негіз бола алады. Ол жұмыстан шығару күні мерзімді еңбек келісімшарты күшінде болатын уақыт шеңберінен шығып кеткен жағдайда мүмкін. Осындай жағдайда еңбек қатынастары мерзімді еңбек келісімшарты аяқталған соң жалғаса береді. Бұл осы еңбек келісімшартын мерзімі белгіленбеген еңбек келісімшарты деп тануға мүмкіндік береді.

Егер Қазақстан Республикасының заңдарында осындай лауазымдарды атқаратын адамдарға жалақы төленетін өзге лауазымдарда болуға тыйым салу белгіленген болса, жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуына немесе тағайындалуына байланысты онымен еңбек келісімшарты бұзылады. Жұмыскердің жұмыс берушіні хабардар етуі және жұмыскердің жұмысқа (лауазымға) сайлану немесе тағайындалу актісі еңбек келісімшартын бұзудың негізі болады.

§2. Еңбек келісімшартын жұмыскердің бастамасы бойынша бұзу

Еңбек кодексінің 56-бабында еңбек келісімшартын жұмыскердің бастамасы бойынша бұзуға мүмкіндік беретін жағдайлар және оның мүмкін нұсқалары көрсетілген. Жұмыскерді жұмыстан өз еркімен шығарған кезде келесі заңдық маңызы бар жағдайлар дәлелденген болуы тиіс:

1) жұмыскердің жұмыстан өз еркімен шығу ниетінің болуы.

Еңбек кодексінің 56-бабы еңбек келісімшартын жұмыскердің бастамасы бойынша бұзуды регламенттейді. Демек, жұмыстан осы баптың негізінде шығудың кез келген нұсқасында жұмыскердің жұмыстан өз еркімен шығу ниеті болуы тиіс. Оны тек жұмыскердің жұмыстан өз еркімен шығуға жазбаша өтініші ғана растай алады. Еңбек дауы туындаған және жұмыскердің жұмыстан өз еркімен шығуға өтініші болмаған кезде басқа дәлелдер, мысалы, куәлердің жауаптары жұмыскердің еңбек келісімшартын бұзуға бастамасын растай алмайды. Еңбек келісімшартын бұзудың осы негізін қолдану кезінде жұмыскердің жұмыстан өз еркімен шығу ниетінің болуы шешуші жағдай болғандықтан, жұмыскер еңбек қатынастары тоқтатылғанға дейін өзінің жұмыстан шығу туралы шешімін өзгертуге құқылы. Жұмыскерді осы құқығынан айыру оны жұмыстан өз еркімен тыс шығару болып саналады;

2) жұмыскердің жұмыстан өз еркімен шығу ниетін ерікті түрде білдіруі.

Жұмыстан өз еркімен шығу туралы өтініштің ерікті түрде берілмегені туралы дау туындаған жағдайда, іс жүзінде оны жұмыскер дәлелдеуге міндетті болады. Көбінесе жұмыстан өз еркімен шығудың ерікті түрде еместігінің дәлелі ретінде жұмыс беруші тарабынан жұмыстан жаман атқа қалдыратын негіздер бойынша шығару туралы қоқан-лоқы аталады. Осы дәлелді бағалау кезінде келесі мәселеге сүйену қажет. Жұмыскер жұмыстан өз еркімен шығу туралы өтініштің ерікті түрде беруі үшін оның іс-әрекет жасау нұсқалары болуы тиіс. Сондықтан, осы себепті жұмыс берушінің жұмыскерді жұмыстан шығаруға негіз болған тәртіптік теріс қылыққа қатысты наразылығының заңдылығы мен негізділігін тексеру керек. Жұмыс беруші талаптарының заңдылығы мен негізділігі жұмыскерді жұмыстан шығарудың екі жолы бар екенін білдіреді, олар – жұмыстан тәртіптік теріс қылығы үшін немесе өтініштің негізінде өз еркімен шығару. Жұмыстан өз еркімен шығу туралы өтініште еңбек келісімшартын тоқтатудың нұсқасын жұмыскер таңдайды. Осындай жағдайда жұмыскердің жұмыстан өз еркімен шығу ниетін білдіруін ерікті емес деп тануға негіз жоқ. Бірақ жұмыс берушіде жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасағанын растайтын мәліметтердің болмауы, жұмыс берушінің жұмыскерге дәлелденбеген тәртіптік теріс қылық жасағаны туралы заңсыз қысым жасағанын білдіреді. Осындай заңсыз қысым жұмыскердің жұмыстан өз еркімен шығу ниетін білдіруінің ерікті емес екендігінің дәлелі. Жұмыскер тәртіптік теріс қылық жасаған кезде жұмыс берушінің оны жұмыстан шығаруды қоса, заңнамада белгіленген жауапкершілікке тарту құқығы пайда болады. Ал тәртіптік теріс қылық жасаған жұмыскер заңнамада қарастырылған шаралардың жағымсыз салдарларын мойнымен көтеруге міндетті. Жұмыс берушінің жұмыскерді жұмыстан тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін шығару құқығын пайдаланбай, оның жағымсыз салдарларынан босатып, оған жұмыстан өз еркімен шығу құқығын беруі жұмыскер үшін қолайлырақ болады. Сонымен, жұмыскерге тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін оны жұмыстан шығаруға негіз болатын заңды және негізделген талаптар қоюды жұмыскердің жұмыстан өз еркімен шығу ниетін білдіруінің ерікті емес екендігі туралы қорытынды жасауға негіз ретінде қарастыруға болмайды;

3) жұмыстан шығару күнін жұмыскердің өтінішінің негізінде немесе еңбек келісімшарты тараптарының келісімі бойынша белгілеу.

Жұмыскердің жұмыстан өз еркімен шығу күнін белгілеудің бірнеше нұсқасы бар. Еңбек кодексінің 56-бабында жұмыскердің жұмыс берушіге кемінде 1 ай бұрын жазбаша түрде ескертіп, еңбек келісімшартын өзінің бастамасы бойынша бұзуға құқылы екендігі көрсетілген. Жұмыскер жұмыс

берушіге еңбек қатынастарын тоқтату күнін көрсетпей, жұмыстан өз еркімен шығатыны туралы өтініш бере алады. Осындай жағдайда жұмыскер 1 ай жұмыс істеуге міндеттенеді, ал жұмыс берушінің жұмыскерді оның өтінішінің негізінде жұмыстан шығару туралы бұйрықты 1 ай өткенше шығаруға құқығы жоқ. Осы мерзім жұмыс беруші жұмыскердің жұмыстан өз еркімен шығу туралы өтінішін алған күннен кейінгі күннен басталады. Жұмыскер берген өтініштің негізінде оны жұмыстан шығару туралы бұйрықты 1 ай мерзім өткенше шығару жұмыскерді жұмыстан өз еркімен шығу туралы өтінішін қайтарып алу құқығынан айырады. Осындай жағдайда жұмыстан шығу жұмыскердің бастамасы бойынша жүргізілсе де, еңбек қатынастары аяқталатын күнді жұмыс беруші белгілейді. Осы жағдайда жұмыскердің жұмыстан нақты күні шығу ниетінің болғанын дәлелдеу мүмкін емес. Осыған байланысты жұмыскер жұмысқа қайта қабылдануы тиіс. Сонымен, өтініште жұмыстан шығу күнінің көрсетілмеуі жұмыс берушіге жұмыскердің бастамасы бойынша жұмыстан шығару туралы бұйрықты 1 ай мерзім өткен соң шығаруға мүмкіндік береді. Осы жағдайда жұмыскерді жұмыстан 1 ай мерзімнен ерте шығару заңсыз деп танылуы тиіс.

Жұмыскер өтінішінде жұмыстан шығудың нақты күнін көрсете алады. Егер ол күн 1 ай мерзімнің шегінен шығып кетсе, жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан оның өтінішінің негізінде, ол көрсеткен күннен шығаруға міндетті. Жұмыскер белгілеген жұмыстан шығу күні 1 ай мерзімнен ерте болуы мүмкін. Ондай жағдайда жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан ол өтінішінде көрсеткен күннен шығаруға құқылы. Егер жұмыскер өтінішінде көрсеткен күн өткен соң оны жұмыстан шығару туралы бұйрық шығарылмаса, жұмыстан өз еркімен шығу туралы өтініш күшін жоғалтады. Осыған байланысты жұмыскер жұмыстан шығу туралы өтініш берген күннен 1 ай өткен соң еңбек келісімшартын 1 ай ескерту мерзімі өткен соң тоқтату туралы жаңа өтініш беруге құқылы. Ол кезде жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан шығаруға міндетті болады. Себебі, жұмыскер жұмыстан шығатыны туралы кемінде 1 ай бұрын ескерту міндетін орындады.

Еңбек кодексінің 56-бабында еңбек келісімшартын жұмыскердің бастамасымен және жұмыс берушінің жазбаша келісімімен, 1 ай ескерту мерзімі аяқталғанға дейін бұзуға болатындығы көрсетілген. Демек, жұмыстан өз еркімен шығу күнін еңбек келісімшарты тараптарының келісімі бойынша, оның ішінде 1 ай ескерту мерзімі аяқталғанға дейін белгілеуге болады. Жұмыстан өз еркімен шығу күнін жұмыскер мен жұмыс берушінің келісімі бойынша белгілеу, жұмыс берушінің жұмыскерді жұмыстан шығатыны туралы кемінде 1 ай бұрын ескерту міндетінен босататынын білдіреді. Осындай келісім жұмыскердің жағдайын жақсартады.

Жұмыскердің жұмыстан өз еркімен шығу күнін жұмыскер мен жұмыс берушінің келісімі бойынша 1 ай ескерту мерзімі аяқталған соң да белгілеуге болады. Осындай келісім жасасу жұмыскерді еңбек қатынастарын жұмыстан шығу туралы 1 ай ескерту мерзімі аяқталған соң тоқтату құқығынан айырмайды. Себебі, заңнамамен салыстырғанда жұмыскердің құқықтарын шектейтін келісім жасасуға жол берілмейді. Еңбек кодексінің 56-бабында ескерту мерзімі аяқталған соң жұмыскердің жұмыстан өз еркімен шығуына кепілдік берілген. Осы құқықты еңбек келісімшарты тараптарының келісімімен шектеуге болмайды. Бірақ, жұмыстан жұмыскердің бастамасымен шығу күнін 1 ай ескерту мерзімінен тыс белгілеу кезінде осы құқықтың шектелуімен байланысты, жұмыс беруші жұмыскерге қосымша кепілдіктер берілуін (мысалы, бір айлық орташа жалақы көлемінде жәрдемақы төлеу) қарастыра алады.

Жұмыстан шығу күнін жұмыскердің белгілеуі туралы келісімнің оның жұмыстан шығу туралы өтінішін қайтарып алу құқығынан айырмайтын атап өту керек. Жұмыскер осы құқығын соңғы жұмыс күніне дейін іске асыра алады. Жұмыскерді осы құқығынан айыру оны жұмыстан өз еркімен тыс шығару болып саналады. Осы заңдық маңызды жағдайдың дәлелденбеуі жұмыскерді жұмысқа қайта қабылдауға негіз болады. Бірақ жұмыскердің орнына жазбаша түрде басқа жұмыскер шақырылған жағдайда, жұмыскердің жұмыстан өз еркімен шығу туралы өтінішін қайтарып алу құқығы шектеледі.

Кейбір жағдайларда жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан ол өтінішінде көрсеткен күннен шығаруға, оның ішінде 1 ай ескерту мерзімі аяқталмай шығаруға міндетті болады. Жұмыскер жұмыстан өз еркімен шығу туралы өтінішті жұмысты жалғастыруы мүмкін еместігіне байланысты берген жағдайларда, жұмыс беруші еңбек келісімшартын өтініште көрсетілген күні бұзуға міндетті. Жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан өтініште көрсетілген күні шығаруға міндетті болатын заңды себептер:

1) күйеуінің немесе әйелінің басқа елді мекенге жұмысқа ауыстырылуы, шетелге жұмысқа немесе қызметке жолдануы;

2) медициналық қорытынды бар болған кезде, отбасының науқас мүшесіне, сондай-ақ 1-топтағы мүгедек мүшесіне күтім жасаудың қажеттігі;

3) күйеуінің немесе әйелінің тұрғылықты жеріне ауысу;

4) басқа елді мекенге көшу;

5) медициналық қорытынды бар болған кезде, осы жұмысты орындауға немесе осы жерде тұруға кедергі келтіретін ауру;

6) конкурс бойынша лауазымға тағайындалу;

7) жоғары немесе арнайы орта оқу орнының күндізгі бөліміне, магистратураға, клиникалық ординатураға қабылдану;

8) зейнеткерлікке шығу;

9) жұмыс істеп жүрген мүгедектер мен зейнеткерлердің жұмыстан өз еркімен шығу ниеті;

10) жүкті әйелдердің, 14 жасқа толмаған баласы бар аналардың, асырауында 16 жасқа толмаған үш немесе одан көп балалары бар ата-аналардың, 18 жасқа толмаған оқушылардың жұмыстан өз еркімен шығу ниеті.

Жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан өтініште көрсетілген күні шығаруға міндетті болатын заңды себептердің осы тізілімі толық емес. Жұмыс беруші мен жұмыскер басқа себептерді де заңды деп танып, еңбек қатынастарын жұмыскер көрсеткен мерзімде тоқтата алады.

Еңбек құқығының нормалары бар заңдардың және нормативтік құқықтық актілердің, келісімдердің, ұжымдық келісімшарттың, еңбек келісімшартының талаптары бұзылған кезде жұмыс беруші еңбек келісімшартын жұмыскер көрсеткен мерзімде бұзуға міндетті. Еңбек заңнамасының немесе еңбек келісімшартының талаптары бұзылғанын мемлекеттік еңбек инспекциясы және (немесе) сот анықтайды. Мысалы, жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан шығару кезінде заңнаманы бұзғандықтан, жұмыскер жұмысқа қайта қабылданған соң жұмыс берушінің заңнаманың немесе еңбек келісімшартының талабын бұзғанын көрсетіп, жұмыстан нақты күні шығу туралы өтініш беруге құқылы. Жұмыс беруші жұмыскердің өтінішінде көрсетілген кез келген құқық бұзушылықты мойындаған жағдайда, жұмыскерді жұмыстан ол көрсеткен күннен шығаруға міндетті болады. Сонымен, жұмыскердің жұмыстан өз еркімен шығу күні заңды себептер немесе жұмыс берушінің еңбек заңнамасының талаптарын бұзғаны көрсетілген өтінішінің негізінде, сондай-ақ жұмыскердің өтінішінде жұмыстан шығу күні көрсетілмеген жағдайда заңнаманың негізінде белгіленеді. Бұл еңбек қатынастарын 1 ай ескерту мерзімі аяқталған күні, не еңбек келісімшарты тараптарының келісімі бойынша тоқтатуға мүмкіндік береді;

4) еңбек қатынастарының жұмыскердің өтінішінде көрсетілген, қолданыстағы заңнамадың негізінде немесе еңбек келісімшарты тараптарының келісімі бойынша белгіленген күннен іс жүзінде тоқтатылуы.

Жұмыскердің жұмыстан шығу туралы ескерту мерзімі аяқталған, жұмыскердің өтінішінде немесе еңбек келісімшарты тараптарының келісімі бойынша белгіленген күннен соң, жұмыскерді жұмыстан шығару туралы бұйрық шығарылмай және жұмыскер берген өтінішінің негізінде еңбек келісімшартын бұзу туралы талап қоймай, еңбек қатынастарының жалғасуы бұрынғы еңбек келісімшартының күшінде екенін білдіреді. Еңбек қатынастары көрсетілген мерзімдерден кейін жалғасқан жағдайда, жұмыскер жұмыстан өз еркімен шығуы үшін өтінішті қайтадан беруі қажет.

§3. Еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу

Еңбек кодексінің 52-бабында еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың келесі негіздері көрсетілген:

Жұмыс беруші – заңды тұлғаның таратылуы, жұмыс беруші – жеке тұлға қызметінің тоқтатылуы. Осы негізді қолдану үшін келесі заңдық маңызды жағдайлар дәлелденуі тиіс:

1) ұйымның (кәсіпорынның) таратылуы. Осы жағдайды ұйымның заңды тұлғалардың тіркелімінен шығарылуы растайды;

2) жұмыс беруші жеке кәсіпкер қызметінің тоқтатылуы. Осы жағдайды жеке тұлғаның жеке кәсіпкер ретіндегі қызметін тоқтатуы, қайтыс болуы растайды.

3) ұйымның басқа елді мекенде орналасқан филиалы, өкілдігі, оқшауланған құрылымдық бөлімшесі қызметінің тоқтатылуы. Осы жағдайды ұйымның өкілетті органының басқа елді мекенде орналасқан оқшауланған құрылымдық бөлімшенің қызметін тоқтату туралы шешімі растайды. Ұйымның басқа елді мекенде орналасқан оқшауланған құрылымдық бөлімшесінің қызметі іс жүзінде тоқтатылғанының дәлелдері ұсынылуы тиіс.

Ұйымның (кәсіпорынның) жұмыскерлер санының немесе штатының қысқартылуы. Осы негізді қолдану үшін келесі заңды маңызды жағдайлар дәлелденуі тиіс:

1) ұйымның (кәсіпорынның) жұмыскерлер санының немесе штатының іс жүзінде қысқартылуы. Жұмыскерлер санын қысқартудың заңды себептері болуы тиіс. Мысалы, жұмыста қолданылатын қондырғыға үш жұмыскер қызмет көрсетуі тиіс еді. Оны жетілдірген соң оған екі жұмыскер қызмет көрсететін норматив бекітілді. Осындай жағдайда жұмыс берушінің осы қондырғыға қызмет көрсететін жұмыскерлер санын қысқартуына негіз пайда болады. Жұмыс берушінің жұмыскерлер санын негізсіз қысқартуына (мысалы, жалақы төлеу үшін қаражат жоқ кезде) рұқсат берілмейді.

2) жұмыс берушінің жұмыскерді ұйымның (кәсіпорынның) ішінде жұмысқа орналастыру мүмкіндігінің жоқтығы. Жұмыс берушінің жұмыстан қысқартылатын жұмыскерге осы ұйымда бар, оның біліктілігі мен денсаулығына сәйкес келетін жұмысты жазбаша түрде ұсынуы жұмыскерді ұйымның ішінде жұмысқа орналастыру міндетін орындауы деп саналады. Жұмыс беруші ұйымда ондай жұмыс болмаған жағдайда жұмыскерге ұйымда бар, оның біліктілігі мен денсаулығына сәйкес келетін төмен лауазымды немесе жалақысы төмен жұмысты ұсынуы тиіс. Егер ол ұжымдық келісімшартта, еңбек келісімшартында қарастырылған болса, жұмыскерге басқа елді мекендегі жұмыс ұсынуға болады.

Жұмыс беруші жұмыстан қысқартылатын жұмыскерге осы ұйымда бар, оның біліктілігі мен денсаулығына сәйкес келетін барлық бос жұмыстарды ұсынуға міндетті. Жұмыс берушінің осы міндетті орындамауы жұмыскерді жұмысқа қайта қабылдау үшін негіз болады. Мысалы, кадрлар бөлімінің жоғары заңгерлік білімі бар инспекторын жұмыскерлер штатының қысқаруына байланысты жұмыстан шығару кезінде оған заңгердің бос орны ұсынылуы тиіс. Осы лауазымға заңгер мамандығы бойынша еңбек өтілі ұзақ болса да басқа азаматты қабылдау жұмыстан қысқартылатын жұмыскерді ұйымның жұмысқа орналастыру міндетін орындамауы болып саналады. Жұмыстан қысқартылатын жұмыскердің жұмыс берушімен еңбек қатынастары жоқ тұлғалармен салыстырғанда артықшылық құқығы бар. Жұмыс берушінің жұмыскерлер санының қысқартылуына байланысты жұмыстан шығарылатын жұмыскерге жоғары тұрған лауазымды ұсынуға құқығы бар, бірақ міндетті емес.

3) жұмыс берушінің жұмыспен қамту қызметіне және кәсіподақ ұйымына жұмыскерлерді жұмыстан шығарудан кемінде 2 ай бұрын жұмыстан шығарылатын жұмыскерлер туралы мәліметтерді жазбаша түрде хабарлау міндетін орындауы. Жұмыскерлер жұмыстан жаппай шығарылатын кезде ондай хабарлама кемінде 3 ай бұрын берілуі тиіс;

4) жұмыскерлерді жұмыста қалдыруда олардың артықшылық құқығының ескерілуі. Еңбек кодексінде қызметкерлерге олардың еңбек өнімділігін, біліктілігін және мамандығы бойынша жұмыс өтілін ескере отырып, қызметте алға жылжуда қандай да бір кемсітушіліксіз, бірдей мүмкіндіктер қамтамасыз ету қағидасы бекітілген. Ұйымда жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқартылған кезде осы қағида сақталуы тиіс. Ұйымда жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқартылған кезде жұмыста қалдыруға артықшылық құқығы мәселесін шешуде ең алдымен жұмыскердің еңбек өнімділігі, біліктілігі және мамандығы бойынша жұмыс өтілі ескеріледі.

Жұмыскердің аталған қасиеттері бірдей болған жағдайда келесі жұмыскерлер жұмыста қалдырылады:

а) асырауында еңбекке қабілетсіз екі немесе одан көп отбасы мүшелері бар жұмыскерлер;

б) отбасында одан басқа жалақы алатын тұлғалар жоқ жұмыскерлер;

в) осы жұмыс берушіде жұмыс кезінде жарақат алған немесе кәсіптік ауруға шалдыққан жұмыскерлер;

г) Ұлы Отан соғысының ардагерлері және құқықтары оларға теңестірілген тұлғалар;

д) жұмыс берушінің жолдамасы бойынша өндірістен кол үзбей біліктілігін жоғарылатып жүрген жұмыскерлер.

Аталған жағдайлар заңнамада белгіленген тәртіпте ескерілуі мүмкін. Жағдайлар бірдей кезде бірнеше негіздер бойынша артықшылығы бар

жұмыскерлер жұмыста қалдырылады. Жұмыскерлердің оларды жұмыста қалдыруға артықшылық құқығын дәлелдейтін осы жағдайлар тізілімі толық емес. Аталған жағдайларды үш топқа бөлуге болады. Бірінші топқа жұмыскерлердің еңбек өнімділігі, біліктілігі және мамандығы бойынша жұмыс өтілі кіреді. Осы жағдайлар бірінші кезекте ескеріледі. Екінші топқа кіретін жағдайлар тек осы жағдайлар бірдей болған кезде ғана пайдаланылады. Үшінші топқа ұйымның ұжымдық шартында қарастырылған жағдайлар кіреді. Олардың тек бірінші және екінші топтағы жағдайлар бірдей боған кезде ғана шешуші маңызы бар болады.

5) жұмыскерді жұмыстан шығарылатыны туралы кемінде 2 ай бұрын жазбаша түрде ескерту. Осы жағдайдың дәлелденбеуі жұмыс берушінің ескерту мерзімін сақтамауын есепке ала отырып, жұмыстан шығару уақытын 2 айға алға жылжытуға негіз болады. Жұмыс беруші Еңбек кодексінің 53-бабының негізінде еңбек келісімшартын жұмыскерлер санының қысқаруы бойынша, сондай-ақ ұйым таратылған кезде жұмыскердің келісімімен жұмыстан шығару туралы алдын ала ескертусіз, бірақ ескерту мерзімі аяқталғанға дейін қалған уақытқа пропорционалды түрде есептелетін өтемақы төлеп бұза алады. Демек, жұмыскер ескерту мерзімі басталғанға дейін орташа екі айлық мөлшерінде қосымша өтемақы ала алады. Сонымен, алдын ала ескертуді жұмыскердің келісімімен көрсетілген мөлшердегі қосымша өтемақымен алмастыруға болады. Егер жұмыскердің келісімі болмаса, оның заңда алдын ала ескерту үшін белгіленген 2 ай үшін орташа еңбекақысы сақталады.

6) егер жұмыстан осы негіз бойынша шығарылатын жұмыскер осы ұйымдағы кәсіподақтың мүшесі болса, кәсіподақтың пікірін ескеру рәсімінен өту. Жұмыс берушінің кәсіподақтың пікірін ескеру рәсімінен өтуден бас тартуы жұмыскердің жұмыстан шығарылуын заңсыз деп тануға және оның бұрынғы жұмысына қайта қабылдануына негіз болады. Бірақ кәсіподақ өзінің дәлелді пікірін істі сотта қарау барысында мазмұндай алады. Ол кезде кәсіподақтың пікірі іс бойынша дәлелдердің бірі ретінде қаралуы тиіс. Егер осы дәлел жұмыскерді жұмыстан шығару туралы бұйрықты теріске шығарса, сотта жұмыскерді жұмысқа қайта қабылдау туралы шешім қабылдануы тиіс. Кәсіподақтың дәлелді пікірі жұмыскерді жұмыстан шығару туралы бұйрықтағы мәліметтерді растауы да мүмкін. Ондай жағдайда ондай дәлел жұмыс берушінің жұмыскерді жұмыстан шығару туралы бұйрығын заңсыз деп тануға негіз бола алмайды;

7) осы негіз бойынша жұмыстан шығару үшін заңнамада белгіленген кедергілердің болмауы. Еңбек кодексінің 54-бабында ондай кедергілерге жұмыскердің еңбек демалысында немесе еңбекке уақытша жарамсыз болуы көрсетілген. Осы бапқа сәйкес кәмілетке толмаған жұмыскерлерді, жүкті әйелдерді, үш жасқа толмаған балалары бар әйелдерді, 14 жасқа толмаған баласы немесе 18 жасқа толмаған мүтедек баласы бар жалғыз бас-

ты әйелдерді, осындай жастағы балаларды анасыз тәрбиелеп жүрген өзге тұлғаларды осы негіз бойынша жұмыстан шығаруға тыйым салынады.

Аттестаттау нәтижелері растаған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан жұмыскердің атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі. Еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бас-тамасы бойынша бұзу үшін осы негіз пайдаланылған кезде келесі заңдық маңызды жағдайлар дәлелденуі тиіс:

1) жұмыскердің біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі. Осы жағдайды тек аттестациялық комиссияның заңнамада белгіленген тәртіпте қабылдаған шешімі растай алады. Бірақ барлық жұмыскерлер емес, тек еңбек құқығы нормаларының негізінде аттестатталатын қызметкерлер қатарына кіргізілген жұмыскерлер ғана аттестатталады. Аттестациялық комиссияның құрамы толық болуы, шешім комиссия мүшелерінің көпшілігінің дауысымен қабылдануы тиіс. Аттестациялық комиссияның жұмыскер біліктілігінің еңбек міндеттерін орындауды жалғастыруына мүмкіндік бермейтіндей төмен екендігі туралы шешімі болмаған жағдайда, жұмыскерді жұмыстан шығару үшін осы негізді пайдалана алмайды. Еңбек өтілінің ұзақ болмауына байланысты қажетті өндірістік тәжірибесі жоқ, атап айтқанда, оқу орнын аяқтаған соң жұмысқа мамандығы бойынша қабылданған жұмыскерлермен еңбек келісімшартын біліктілігінің төмендігіне байланысты олар 3 жыл жұмыс істегенше бұзу заңсыз болып танылады.

Жұмыскердің біліктілігінің дәлелдерінің бірі білім туралы диплом екенін естен шығармау керек. Аттестациялық комиссия заңнамада белгіленген тәртіпте берілген дипломдағы жұмыскердің тиісті біліктілігі туралы деректерді теріске шығара алмайды. Жұмыскерді еңбек міндеттерін орындамағаны үшін жұмыстан осы негізбен шығаруға болмайды. Жұмыскердің біліктілігі жеткіліксіз болғандықтан, ол бар күшін салғанына карамастан өз жұмысын тиісті дәрежеде орындай алмайды. Сондықтан, жұмыскерге тапсырылатын жұмыстың көлемі нақты және стандарттарға сәйкес болуы тиіс. Жұмыскерді еңбек міндеттерін орындамауы оған тәртіптік жаза қолдануға негіз бола алады;

2) жұмыс берушінің жұмыскерді ұйымның (кәсіпорынның) ішінде жұмысқа орналастыру мүмкіндігінің жоқтығы. Жұмыс беруші осы жағдайда жұмыскерге басқа жұмыс ұсыну міндетін орындауы тиіс;

3) жұмыскердің біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуіне байланысты жұмыстан шығару үшін заңнамада белгіленген кедергілердің болмауы. Осы жағдайда да еңбек демалысындағы немесе еңбекке уақытша жарамсыз жұмыскерді, сондай-ақ Еңбек кодексінің 54-бабында көрсетілген тұлғаларды осы негіз бойынша жұмыстан шығаруға тыйым салынған.

Жұмыс беруші жұмыскердің тәжірибесі еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті біліктілік алуына мүмкіндік бермегенін дәлелдеуі тиіс;

4) егер жұмыстан осы негіз бойынша шығарылатын жұмыскер осы ұйымдағы кәсіподақтың мүшесі болса, кәсіподақтың пікірін ескеру рәсімінен өту.

Тәртіптік жазасы бар жұмыскердің еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайтадан орындамауы немесе қайтадан тиісінше орындамауы. Жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан осы негізді пайдаланып шығару үшін келесі заңдық маңызды жағдайларды дәлелдеуі тиіс:

1) жұмыскердің заңды қолданылған және күшінде бар тәртіптік жазасының болуы. Ең алдымен жұмыскерге қолданылған тәртіптік жаза күшінде, яғни мерзімі аяқталмаған, мерзімінен бұрын алынбаған болуы тиіс. Жұмыскердің осы негіз бойынша жұмыстан шығарылуын даулаған кезде бұрын қолданылған тәртіптік жазаның заңдылығы мен негізділігі тексеріледі. Ол кезде осы жазаның мерзімі маңызды емес. Себебі, жұмыскер жұмыстан осы негізбен шығарылған соң ол заңнамада белгіленген тәртіпте даулауға болатын жаңа тәртіптік теріс қылықтың бір бөлігіне айналады. Бұрын қолданылған тәртіптік жазаның заңдылығы мен негізділігі тек соттың осы жазаның заңдылығы туралы күшіне кірген шешімі бар кезде ғана тексерілмейді;

2) жұмыскердің оны жұмыстан шығарудың заңды себебі болып табылатын жаңа тәртіптік теріс қылық жасауы. Жұмыскерге жаңа тәртіптік теріс қылыққа қатысты тағылған айыптың заңдылығы мен негізділігі де жұмыскердің осы негіз бойынша жұмыстан шығарылуын даулаған кезде тексеріледі;

3) жұмыстан шығару түріндегі тәртіптік жаза белгілеудің мерзімдері мен тәртібінің сақталуы. Осы тәртіптік жазаны қолдану мерзімі жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан шығару үшін заңды себеп санайтын соңғы тәртіптік теріс қылық жасалған күннен бастап есептеледі. Осы себеп заңнамада белгіленген тәртіпте негізделген, яғни, тәртіптік жаза қатысты, шынайы және жеткілікті дәлелдермен расталған болуы тиіс;

4) жұмыскер жасаған тәртіптік теріс қылықтың ауырлығының жұмыстан шығару түріндегі ең қатал тәртіптік жазаға сәйкестігі. Жұмыстан шығару тәртіптік жазаның жалғыз түрі емес. Сондықтан, осы шараны қолданудың дәлелді себебі болуы тиіс. Жұмыскер жасаған әрбір тәртіптік теріс қылық үшін тәртіптік жауапкершіліктің өзге де шараларын қолдануға болады. Осыған байланысты жасалған тәртіптік теріс қылықтың жұмыстан шығару түріндегі ең қатал тәртіптік жазаға нәтижесіз лайықты екендігі дәлелденуі тиіс;

5) жұмыскерді жұмыстан осы негізбен шығару үшін кедергілердің болмауы (оның еңбек демалысында немесе еңбекке уақытша жарамсыз

болмауы). Осы жағдайлардың кез келгенінің дәлелденбеуі жұмыскерді жұмысқа қайта қабылдауға негіз бола алады;

б) егер жұмыстан осы негіз бойынша шығарылатын жұмыскер осы ұйымдағы кәсіподақтың мүшесі болса, кәсіподақтың жұмыскерге тағылған айыпқа қатысты пікірін ескеру рәсімінен өту. Егер кәсіподақтың дәлелді пікірі жұмыскерді жұмыстан шығару туралы бұйрықты теріске шығарса, сотта жұмыскерді жұмысқа қайта қабылдау туралы шешім қабылдануы тиіс. Кәсіподақ жұмыс берушінің іс-әрекетіне қарсы болмаған жағдайда, кәсіподақтың пікірін ескеру рәсімін сақтамау жұмыс берушінің жұмыскерді жұмыстан шығару туралы бұйрығын заңсыз деп тануға негіз бола алмайды.

Жұмыскердің бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз қатарынан 3 және одан да көп сағат бойы жұмыста болмауы. Еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзу үшін осы негіз қолданылған кезде келесі заңдық маңызды жағдайлар дәлелденуі тиіс:

1) жұмыскердің жұмыс орнында қатарынан 3 сағаттан артық болмауы, сондай-ақ 3 сағаттан көп жұмыс күнінің ішінде жұмыс орнында болмауы. Осы жағдай жұмыскерлердің жұмыс уақытын есепке алу мәліметтерімен, басқа да дәлелдермен дәлелденеді;

2) жұмыскердің жұмыс орнында заңды себепсіз болмауы. Жұмыскердің жұмыс орнында болуы мүмкін емес болатын жағдайлар ғана емес, жұмыскердің мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындауы да оның жұмыс орнында болмауының заңды себептері ретінде танылады. Мысалы, дәрігердің жұмысқа бара жатқан жолда науқасқа жәрдем көрсетуі оның жұмыс орнында болмауының заңды себебі болып табылады. Жұмыскердің оған жалақы төленбеуіне, еңбек келісімшартында белгіленген еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмысқа шығудан бас тартуы да оның жұмыс орнында болмауының заңды себебі болып танылады. Жұмыскердің жұмыс орнында болмау себебінің заңсыздығын анықтау іс жүзінде өте қиын;

3) жұмыскерді тәртіптік жазаға тартудың мерзімдері мен тәртібінің сақталуы. Осы тәртіптік жазаны қолданудың мерзімі жұмыскердің жұмыста болмаған сәтінен басталады. Жұмыскердің жұмыста болмағаны одан жұмыста болмауының себептері туралы түсініктеме алу арқылы заңнамада белгіленген тәртіпте расталуы, ол себептердің заңдылығы бағалануы тиіс;

4) жұмыскер жасаған тәртіптік теріс қылықтың ауырлығының жұмыстан шығару түріндегі ең қатал тәртіптік жазаға сәйкестігі. Еңбек кодексінде еңбек қағынастарын тоқтату үшін заңды негіз бола алатын бір рет жасалған өрескел теріс қылықтар көрсетілгеніне қарамастан, соттар өз тәжірибесінде Қазақстан Республикасы Конституциясының еңбек құқықтарының сотта қорғалуына кепілдік беретін 24-бабына,

Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясының 8-бабына, Адам құқықтары мен негізгі бостандықтарын қорғау туралы конвенцияның 6-бабына, Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пактің 2-бабына сүйенеді. Оларға сәйкес еңбек құқықтарының сотта қорғалуы әділ, құзырлы, толық және тиімді болуы тиіс.

Жұмыс беруші жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасағанының дәлелдерін ғана емес, тәртіптік жазаны белгілеу кезінде тәртіптік теріс қылықтың ауырлығы, оның жасалған жағдайлары; жұмыскердің бұрынғы жүріс-тұрысы, оның еңбекке көзқарасы ескерілгенін де көрсетуі қажет. Егер сот істі қарау кезінде тәртіптік теріс қылықтың шынында жасалғаны, бірақ, жұмыскер жұмыстан аталған жағдайлар ескерілмей шығарылғаны туралы қорытындыға келсе, жұмысқа қайта қабылдау туралы талап арызды қанағаттандыруы мүмкін.

Жұмыс беруші жұмыскерге жасаған тәртіптік теріс қылығы үшін тәртіптік жауапкершіліктің өзге де шараларын қолдана алады. Осыған байланысты жасалған тәртіптік теріс қылықтың жұмыстан шығару түріндегі ең қатал тәртіптік жазаға неліктен лайықты екендігі дәлелденуі тиіс;

5) жұмыскерді жұмыстан осы негізбен шығару үшін кедергілердің болмауы (оның еңбек демалысында немесе еңбекке уақытша жарамсыз болмауы).

Жұмыскердің жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық мас күйде болуы. Жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан осы негізді пайдаланып шығару үшін келесі заңдық маңызды жағдайларды дәлелдеуі тиіс:

1) жұмыскердің жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық мас күйде болуы. Жұмыскердің мас екенін медициналық қорытындымен де, куәгерлердің жауаптарымен де растауға болады. Жұмыскерге жұмыста мас күйінде болғаны туралы айып таққан жұмыс беруші оның медициналық куәландырудан өтуін қамтамасыз етуі тиіс. Жұмыскердің медициналық куәландырудан өтуден бас тартуы оның кінәлі екендігін растайтын дәлелдердің бірі ретінде қаралады. Бірақ мас екенін анықтау үшін медициналық куәландырудан өту жұмыскердің міндеті емес, құқығы болып табылады. Жұмыскердің жұмысқа жұмыстан тыс кезде мас күйінде келуі тәртіптік теріс қылық болып саналмайды. Себебі, ол жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауымен байланысты емес. Жұмыскердің жұмыс берушіге бағынуы, оған тәртіптік жаза белгілеу жұмыс уақытының шеңберімен шектелген;

2) жұмыскерді тәртіптік жазаға тартудың мерзімдері мен тәртібінің сақталуы. Осы тәртіптік жазаны қолданудың мерзімі жұмыскердің жұмысқа мас болып келген сәтінен басталады. Жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасағанына қатысты, шынайы және жеткілікті дәлелдермен расталған болуы тиіс;

3) жұмыскер жасаған тәртіптік теріс қылықтың ауырлығының жұмыстан шығару түріндегі ең қатал тәртіптік жазаға сәйкестігі. Осы негізді пайдаланған кезде жұмыскердің мас күйде болуы оның еңбек міндеттерін орындауына қаншалықты әсер еткені ескерілуі тиіс. Егер жұмыскер жұмыстан жұмыс күнінің басында шеттетілсе, ол өз жұмысын күні бойы орындамайды. Жұмыскер жұмыстан өз жұмысын орындап болған соң, жұмыс күнінің соңында шеттетілуі де мүмкін. Ондай жағдайда жұмыс беруші үшін жұмыскердің еңбек міндеттерін орындамауына байланысты жағымсыз салдарлар болмайды. Осы тәртіптік, теріс қылықтардың ауырлықтары әртүрлі екені анық. Осыған байланысты олар үшін қолданылатын тәртіптік жазалар да әртүрлі болуы тиіс;

4) жұмыскерді жұмыстан осы негізбен шығару үшін кедергілердің болмауы (оның еңбек демалысында немесе еңбекке уақытша жарамсыз болмауы). Осы жағдайлардың кез келгенінің дәлелденбеуі жұмыскерді жұмысқа қайта қабылдауға негіз бола алады.

Жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауына байланысты өзіне мәлім болған заңмен қорғалатын құпияны (мемлекеттік, коммерциялық, қызметтік және т.б.) жария етуі. Еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзу үшін осы негіз қолданылған кезде жұмыс беруші келесі заңдық маңызды жағдайларды дәлелдеуі тиіс:

1) жұмыскердің заңмен қорғалатын мемлекеттік, коммерциялық, қызметтік және өзге де құпия болып табылатын мәліметтерді алуға рұқсатының болуы. Ондай рұқсат жұмыскер оларды жариялағаны үшін жұмыстан шығарылу түріндегі тәртіптік жазаға тартылуы мүмкін мәліметтер көрсетілген жазбаша құжатпен ресімделуі тиіс. Ондай мәліметтер жұмыскерлер туралы жеке деректер де болуы мүмкін;

2) жұмыскердің аталған мәліметтерді еңбек міндеттерін орындауына байланысты алуы. Жұмыскер осы мәліметтерді еңбек міндеттерін орындаудан басқа кезде алған жағдайда, оны жұмыстан шығару үшін осы негізді қолдануға болмайды;

3) жұмыскерді тәртіптік жазаға тартудың мерзімдері мен тәртібінің сақталуы. Осы тәртіптік жазаны қолданудың мерзімі жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауына байланысты өзіне мәлім болған заңмен қорғалатын құпия мәліметтерді жария еткен сәтінен басталады. Аталған жағдайлар заңнамада белгіленген тәртіпте алынған дәлелдермен расталуы тиіс.

4) заңмен қорғалатын құпия мәліметтерді оларды алуларына жұмыс беруші рұқсат бермеген бір немесе бірнеше тұлғаға хабарлау. Аталған мәліметтерді жұмыс берушінің уәкілетті өкілдерінің бастамасы бойынша беру жұмыскерді тәртіптік жазаға тарту үшін негіз бола алмайды. Ондай жағдайда ол мәліметтердің таралғаны үшін жұмыс берушінің мәліметтерді басқа тұлғаларға хабарлауға бастама жасаған уәкілетті өкілі жауапкер-

шілікті болуы тиіс. Жұмыскер жұмыс берушінің аталған мәліметтермен жұмыс істеуге құқығы бар өкілдерінің іс-әрекеттері үшін жауапкершілікті болмайды;

5) жұмыскер жасаған тәртіптік теріс қылықтың ауырлығының жұмыстан шығару түріндегі ең қатал тәртіптік жазаға сәйкестігі. Осы жағдайды дәлелдеу кезінде жұмыскер жасаған тәртіптік теріс қылықтың құқықтық салдарлары ескерілуі тиіс. Атап айтқанда, жұмыскердің құпия мәліметтерді жариялауы жұмыс берушіге залал келтіруі, оның жағымсыз салдарлары, жұмыскер осы іс-әрекеттерді бірнеше рет жасауы мүмкін. Жұмыскерге қолданылатын тәртіптік жазаны таңдау кезінде ол жасаған тәртіптік теріс қылықтың әртүрлі құқықтық салдарлары ескерілуі тиіс;

Соттың заңды күшіне енген үкімімен немесе қаулысымен анықталған, жұмыскердің жұмыс орнында басқаның мүлігін ұрлауы (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жоюы немесе бүлдіруі. Жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан осы негізді пайдаланып шығару үшін келесі заңдық маңызды жағдайларды дәлелдеуі тиіс:

1) жұмыс орнында басқаның мүлігін ұрлау (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жою немесе бүлдіру. Осы нормада ұрлаудың бір түрі болып табылатын мүлікті талан-таражға салу көрсетілген. Жұмыскерді жұмыстан Еңбек кодексінің 52-бабына сәйкес шығарудың негізі жұмыс орнында басқаның мүлігін ұрлау. Ұрланған мүліктің кімдікі екендігі маңызды емес, ол жұмыс берушінің, жұмыскерлердің, басқа тұлғалардың меншігінде болуы мүмкін. Басқаның мүлігін қасақана жою немесе бүлдіру де осы негізді қолдану үшін негіз бола алады. Жұмыс орнында басқаның мүлігін ұрлау не оны жою немесе бүлдіру факті соттың заңды күшіне кірген үкімімен немесе соттың жұмыс орнында басқаның мүлігі ұрланғаны не жойылғаны немесе бүлдірілгені туралы қаулысымен анықталған болуы тиіс. Аталған үкім немесе қаулы шығарылған соң жұмыскерді жұмыстан шығару түріндегі тәртіптік жаза қолданылады;

2) жұмыскерді тәртіптік жазаға тартудың мерзімдері мен тәртібінің сақталуы. Осы тәртіптік жазаны қолданудың мерзімі жұмыскер қылмыс немесе әкімшілік теріс қылық жасаған, сондай-ақ жұмыс беруші соттың жұмыскерді жұмыс орнында басқаның мүлігін ұрлағаны (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жойғаны немесе бүлдіргені үшін қылмыстық жауапкершілікке тарту туралы үкімі немесе әкімшілік жауапкершілікке тарту туралы қаулысын алған сәттен басталады. Аталған әрекеттердің жасалғанын соттың қаулысы растайды. Сондықтан, жұмыскерді тәртіптік жазаға тарту кезінде оларды дәлелдеу қажет емес. Бірақ жұмыс беруші жұмыскерге ол жасаған әрекеттерге қатысты түсініктеме беруін ұсынуға міндетті. Жұмыскердің түсініктемесі тәртіптік жаза қолдану кезінде ескерілуі тиіс;

3) жұмыскер жасаған тәртіптік теріс қылықтың ауырлығының жұмыстан шығару түріндегі ең қатал тәртіптік жазаға сәйкестігі. Жұмыскер жасаған әрекеттің құқықтық салдарларын (мысалы, оның келтірілген залалды өтеуін), сондай-ақ қылмыстық немесе әкімшілік әрекет жасалған кездегі жағдайларды ескеру керек.

4) жұмыскерді жұмыстан осы негізбен шығару үшін кедергілердің болмауы (оның еңбек демалысында немесе еңбекке уақытша жарамсыз болмауы).

Ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсететін жұмыскердің жұмыс берушінің оған деген сенімнің жоғалуына негіз болатын әрекеттер жасауы. Жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан осы негізді пайдаланып шығару үшін келесі заңдық маңызды жағдайларды дәлелдеуі тиіс:

1) жұмыскердің ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға тікелей қызмет көрсетуі. Осы жағдайды тек жұмыскермен қолданыстағы заңнамаға сәйкес жасалған толық материалдық жауапкершілік туралы келісімшарт растайды. Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің 2002 ж. 31 желтоқсандағы №85 қаулысымен «Жұмыс беруші олармен сеніп тапсырылған мүліктің кем шыққаны үшін толық жеке материалдық жауапкершілік туралы келісімшарт жасасуы мүмкін жұмыскерлер орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізілімі» және «Оларды орындау кезінде жұмыскерлерге сеніп тапсырылған мүліктің кем шыққаны үшін толық ұжымдық материалдық жауапкершілік енгізілуі мүмкін жұмыстардың тізілімі» бекітілген. Толық материалдық жауапкершілік туралы келісімшартты тек осы тізілімдерде көрсетілген лауазымдарда істейтін немесе жұмыстарды орындайтын жұмыскерлермен жасалуы мүмкін. Осыған байланысты осы тізілімдерде көрсетілмеген жұмыскерлермен жасалған толық материалдық жауапкершілік туралы келісімшарттардың құқықтық салдарлары болмауы тиіс. Осы тізілімдерде көрсетілген лауазымдарда істейтін немесе жұмыстарды орындайтын жұмыскерлермен толық материалдық жауапкершілік туралы келісімшарт жасалмауы да жұмыс берушіге оларды жұмыстан шығару үшін осы негізді қолдануға мүмкіндік бермейді;

2) ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға тікелей қызмет көрсететін жұмыскердің осы құндылықтарға қызмет көрсету кезінде заңсыз әрекеттер жасауы. Жұмыскердің жұмыс берушіге тек еңбек міндеттерін орындау кезінде ғана бағынады. Сондықтан, жұмыс берушінің жұмыскерге наразылықтары да жұмыс уақытымен шектеледі. Осыған байланысты жұмыскердің заңсыз әрекеттері жұмыс орнында жасалған кезде ғана осы тәртіптік жазаны қолдану үшін заңды негіз бола алады. Осы жағдайда жұмыс берушінің жұмыс орнын еңбек міндеттерін орындау үшін емес, пайдакүнемдік мақсатында пайдаланатын жұмыскерге сенімі жоғалады:

Жұмыс орнында басқаның, оның ішінде жұмыс берушінің мүлігін ұрлау тәртіптік теріс қылық болып танылады;

3) жұмыскердің жұмыс орнындағы мүлікке қатысты жасаған заңсыз әрекеттері мен оған сенімнің жоғалуының арасында себептік байланыстың болуы. Аталған әрекеттердің жұмыс беруші үшін жағымсыз мүліктік салдарлары болуы не олар осындай салдарлардың болу қаупін тудыруы тиіс. Жұмыс беруші үшін тіпті жағымсыз мүліктік салдарлардың болу қаупін де тудырмайтын құқық бұзушылықтар жұмыскерге сенімсіздік білдіруге себеп бола алмайды;

4) жұмыскерді тәртіптік жазаға тартудың мерзімдері мен тәртібінің сақталуы. Сот тәжірибесінде аталған әрекеттер жұмыс орнынан тыс жерде жасалған болса, жұмыстан шығарудың осы негізі тәртіптік жаза деп танылмайтындығына қарамастан, осы негізді қолдану мерзімі тәртіптік жазаның заңнамада белгіленген мерзімінен шықпауы тиіс. Жұмыс берушінің жұмыс орнында жасалған аталған әрекеттер Еңбек кодексіне сәйкес олар анықталған күннен 1 жыл ішінде тәртіптік жазаға тартуға негіз бола алады. Жұмыстан осы негіз бойынша шығарудың жағдайлары заңнамада белгіленген тәртіпте алынған қатысты, шынайы және жеткілікті дәлелдермен расталған болуы тиіс. Жұмыскер жасаған құқық бұзушылықты дәлелдеудің тәртібі сақталуы, ол жұмыскерден заңсыз әрекет жасалғанының дәлелдерінің бірі болып табылатын түсініктеме алынуы тиіс.

5) жұмыскер жасаған тәртіптік теріс қылықтың ауырлығының жұмыстан шығару түріндегі ең қатал тәртіптік жазаға сәйкестігі. Жұмыскер жұмыс берушіге келтірілген залалды өтеуі, заңсыз әрекеттер жұмыс орнынан тыс жерде жасалған болса жұмыс берушіге залал келтірілмеуі, жұмыскердің әрекетінен жұмыс берушіге едәуір залал келтірілуі, жұмыскер оны өтеуден жалтаруы мүмкін. Жұмыс беруші еңбек келісімшартын бұзудың осы негізін қолдану кезінде осы жағдайларды ескеруі тиіс;

Тәрбиелеу қызметтерін орындайтын жұмыскердің осы жұмысын жалғастырумен үйлеспейтін, адамгершілікке жат қылық жасауы. Жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан осы негізді пайдаланып шығару үшін келесі заңдық маңызды жағдайларды дәлелдеуі тиіс:

1) жұмыскердің тәрбиелеу қызметімен тікелей байланысты жұмысты орындауы. Тәрбиелеу қызметімен айналысатын тұлғаларға мұғалімдер, оқу орындарының оқытушылары, өндірістік оқыту шеберлері, балалар мекемелерінің тәрбиешілері жатады. Тәрбиелеу қызметін орындау білім алушылардың білімдерді, дағдыларды меңгерулерін және оқу тәртібін сақтауларын бақылауы тиіс педагогқа тәуелді болуымен байланысты. Тәрбиелеу қызметін орындамайтын тұлғаларды жұмыстан осы негіз бойынша шығаруға болмайды;

2) жұмыскердің адамгершілікке жат қылық жасауы. Адамгершілікке жат қылық жұмыс орнында да, үйде де жасалуы мүмкін. Адамгершілікке жат қылық ұғымы жұмыскердің заңнамада және оқу мекемесінің ішкі құжаттарында белгіленген жүріс-тұрыс ережелеріне қайшы келетін әрекеттер жасауымен байланысты. Мысалы, білім алушыға айтылған балағат сөздерді адамгершілікке жат қылық дең тануға болады. Осындай теріс қылықты жұмыс орнында жасау еңбек міндеттерін, атап айтқанда, тәрбиелеу қызметін тиісті дәрежеде орындамаумен тікелей байланысты. Осыған байланысты жұмыс орнында жасалған адамгершілікке жат қылықты тәртіптік құқық бұзушылық деп тану керек. Жұмыс орнында жасалған әрекеттердің адамгершілікке жаттығын жұмыс берушінің уәкілетті өкілдері бағалауға құқылы.

Жұмыскер адамгершілікке жат қылықты жұмыс уақытында да, жұмыстан тыс уақытта да жасауы мүмкін. Бірақ аталған жұмыскерлердің еңбек қызметінің ерекшелігі олардың жұмыс орнына кез келген келуі білім алушыларға тәрбие берумен байланысты болуында. Осыған байланысты олардың жұмыс орнында жұмыстан тыс уақытта жасаған заңсыз әрекеттерін де тәртіптік теріс қылық ретінде қарастыруға болады. Жұмыс беруші адамгершілікке жат қылықтың жұмыс орнынан тыс жерде жасалғанын дәлелдей алмайды. Оны тек соттың қылмыстық немесе әкімшілік әрекет жасалғаны туралы үкімі немесе қаулысы растауы тиіс. Адамгершілікке жат қылық жұмыскерді тәрбиелеу қызметімен байланысты жұмысты жалғастыру мүмкіндігінен айыруы мүмкін. Ол үшін оларды жұмыс орнынан тыс жерде жасау тәрбиелеу қызметімен байланысты жұмысты жалғастыру мүмкіндігінен айыратын теріс қылықтардың тізілімі жасалған;

3) жұмыскердің тәрбиелеу жұмысын жалғастыруымен үйлеспейтін теріс қылық жасауы. Осы теріс қылықтың жұмыскердің тәрбиелеу жұмысын жалғастыруымен үйлеспейтіндігі азаматтарды тәрбиелеу жұмысымен айналысу құқынан айыруға құзырлы мемлекеттік өкілетті органның қаулысымен бекітіледі. Жұмыс орнында жасалған теріс қылықтардың жұмыскердің тәрбиелеу жұмысын жалғастыруымен үйлеспейтіндігі туралы шешімді жұмыс беруші қабылдай алады. Ол шешім дәлелді болуы тиіс;

4) жұмыскерді тәртіптік жазаға тартудың мерзімдері мен тәртібінің сақталуы. Адамгершілікке жат қылықты жұмыс орнынан тыс жерде жасау тәртіптік құқық бұзушылыққа жатпайды. Ондай теріс қылықтың жұмыс орнында жасалуы еңбек міндеттерін тиісті дәрежеде орындамау екендігі анық. Адамгершілікке жат қылықтың жасалғаны заңнамада белгіленген тәртіпте алынған қатысты, шынайы және жеткілікті дәлелдермен расталған болуы тиіс. Жұмыскер жасаған құқық бұзушылықты дәлелдеудің тәртібі сақталуы, ол жұмыскерден адамгершілікке жат қылықтың жасалғанының дәлелдерінің бірі болып табылатын түсініктеме алынуы тиіс.

5) жұмыскер жасаған тәртіптік теріс қылықтың ауырлығының жұмыстан шығару түріндегі ең қатал тәртіптік жазаға сәйкестігі. Жұмыскер адамгершілікке жат теріс қылықты бірнеше рет жасауы мүмкін, ол бір рет ғана жасалған және білім алушының тәртіпсіздігінен туындаған қатты толқынысқа байланысты болуы мүмкін. Жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан шығарудың осы негізін қолдану кезінде осы жағдайларды ескеруі тиіс;

6) жұмыскерді жұмыстан осы негізбен шығару үшін кедергілердің болмауы (оның еңбек демалысында немесе еңбекке уақытша жарамсыз болмауы).

Жұмыс берушінің атқарушы органы басшысының, оның орынбасарының, бөлімше басшысының өзінің еңбек міндеттерін бұзуынан жұмыс берушіге материалдық залал келуі. Жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан осы негізді пайдаланып шығару үшін келесі заңдық маңызды жағдайларды дәлелдеуі тиіс:

1) жұмыскердің ұйым (филиал, өкілдік) басшысының, оның орынбасарының, бас бухгалтерінің еңбек қызметін орындауы. Жұмыстан шығарудың осы негізін басқа жұмыскерлерге қолдауға болмайды;

2) аталған тұлғалардың жұмыс берушіге материалдық залал алып келген, негізделмеген шешім қабылдауы. Олар қабылдаған шешімнің негізсіздігін жағымсыз салдарлары болмауы мүмкін басқа шешім қабылдау мүмкіндігінің болуы растайды.

3) аталған тұлғалардың негізделмеген шешім қабылдауының нәтижесінде мүліктің сақталмауы, оны заңсыз пайдалану, ұйымның мүлігіне өзге де залал келу. Аталған тұлғалардың негізделмеген шешім қабылдауының ұйымның мүлігіне жағымсыз салдарының болмауы жұмыс берушіні жұмыскерді жұмыстан шығарудың осы негізін қолдану мүмкіндігінен айырады.

4) жұмыскерді тәртіптік жазаға тартудың мерзімдері мен тәртібінің сақталуы. Осы құқық бұзушылық тәртіптік теріс қылық болып танылады. Тәртіптік жазаның мерзімі жұмыскер негізсіз шешім қабылдаған және оның ұйымның мүлігіне жағымсыз салдарлары анықталған сәттен басталады. Көрсетілген заңдық маңызды жағдайлар заңнамада белгіленген тәртіпте алынған қатысты, шынайы және жеткілікті дәлелдермен расталған болуы тиіс. Жұмыскер жасаған құқық бұзушылықты дәлелдеудің тәртібі сақталуы, ол жұмыскерден тәртіптік теріс қылық жасалғанының дәлелдерінің бірі болып табылатын түсініктеме алынуы тиіс;

5) жұмыскер жасаған тәртіптік теріс қылықтың ауырлығының жұмыстан шығару түріндегі ең қатал тәртіптік жазаға сәйкестігі. Жауапкершілік шарасын таңдау кезінде аталған тұлғалардың негізделмеген шешім қабылдауының салдарлары, оларды болдырмау бойын-

ша әрекеттері, негізделмеген шешім қабылдау кезінде пайдакүнемдік пиғылдың болуы немесе жоқтығы ескерілуі тиіс;

б) жұмыскерді жұмыстан осы негізбен шығару үшін кедергілердің болмауы (оның еңбек демалысында немесе еңбекке уақытша жарамсыз болмауы).

Жұмыскердің еңбек келісімшартын жасасу кезінде жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынуы. Жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан осы негізді пайдаланып шығару үшін келесі заңдық маңызды жағдайларды дәлелдеуі тиіс:

1) жұмыскердің көрінеу жалған құжаттар ұсынуы. Осы жағдайды дәлелдеу үшін құжаттардың жалғандығын тексеруге өкілеттітері бар мемлекеттік органдарға жүгіну қажет. Құжаттардың жалғандығын тексеру жұмыс берушінің құзырында емес;

2) аталған жалған құжаттарды еңбек келісімшартын жасасуға байланысты ұсыну. Жұмыс берушіге ұсынылған жалған құжаттар еңбек келісімшартын жасасу кезінде қажет құжаттардың тізілімінде болуы тиіс. Жұмыс беруші заңнаманың талаптарын бұзып, жұмыскерден заңнамада қарастырылмаған құжаттарды (мысалы, мінездеме) талап еткен жағдайда, жұмыскер осы құжаттарды жалған мөр басып ұсынса, оны осы негіз бойынша жұмыстан шығару заңды болмайды. Осы жағдайда жұмыс беруші жұмыскерден еңбек келісімшартын жасасу кезінде қажет емес құжаттарды ұсынуын талап етіп заңнаманың талаптарын бұзды. Жұмыскер жұмыс берушінің заңсыз талаптарын өзі орындайтын жұмыспен ешқандай байланысы жоқ, заңсыз тәсілдермен орындауға құқылы;

3) жұмыскердің ұсынылған жұмысты орындау үшін қажетті, жұмысқа кіретін кезде жалған құжаттармен расталған тиісті білімінің және (немесе) дағдыларының болмауына байланысты осы жұмысты орындау мүмкіндігінің жоқтығы;

4) жұмыскерді жұмыстан шығаруға кедергілердің болмауы. Ондай кедергілерге жұмыстан шығарылатын жұмыскердің еңбек демалысында немесе еңбекке уақытша жарамсыз болуы, бос орын болған жағдайда, жұмыскермен ол жұмысты орындау үшін жалған деп танылған құжаттар қажет емес, басқа мамандық бойынша еңбек келісімшартын жасасудан бас тартуы жатады. Еңбек келісімшартын жасасу кезінде ұсыну қажет емес, жалған құжаттардың болуы жұмысқа қабылдаудан бас тартуға негіз бола алмайды.

Жұмыс берушінің мемлекеттік құпиямен жұмыс істеуге рұқсат талап етілмейтін лауазымдағы жұмыскермен еңбек қатынастарын жалғастырудан негізсіз және (немесе) заңсыз бас тартуы жұмыскерді жұмысқа қайта қабылдауға негіз бола алады. Еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзу кезінде Қазақстан Республикасы Конститу-

циясының 14-бабына сәйкес азаматтар лауазымына, орындайтын жұмысына қарамастан заң мен соттың алдында тең құқықты екенін есте сақтау керек.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабына азаматтардың өздерінің еңбекке қабілеттерін лауазымына қарамастан еркін пайдалану құқығы бекітілген. Еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзу үшін қосымша негіз енгізу азаматтардың осы құқығын шектеу болып табылады. Қазақстан Республикасы Конституциясының 39-бабына сәйкес азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын тек заң шектей алады. Ал еңбек келісімшарты заң емес. Сондықтан, еңбек келісімшартының мазмұнына оны жұмыс берушінің бастамасымен бұзуға негіз болатын қосымша негіз енгізу Конституцияның нормаларына қарама-қайшы. Еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзудың басқа негіздері тек заңдарда бекітілуі мүмкін.

Еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзудың негіздері ортақ және жеке негіздерге бөлінеді. Ортақ негіздер жұмыс беруші барлық жұмыскерлерге қолдана алатын негіздер. Оларға еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзудың Еңбек кодексінің 52-бабында көрсетілген негіздері жатады. Еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзудың жеке негіздері жұмыс беруші жұмыскерлердің тек белгілі бір санаттарына қолдана алатын негіздер. Олар Еңбек кодексінің жұмыскерлердің кейбір санаттарының еңбегін реттеудің ерекшеліктеріне арналған тарауында көрсетілген.

Еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзудың негіздерін ортақ және жеке негіздерге бөлудің теориялық ғана емес, практикалық та маңызы бар. Кез келген жұмыскерді жұмыстан жұмыс берушінің бастамасымен шығару кезінде ең алдымен еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзудың ортақ негіздері пайдаланылуы тиіс. Ол үшін ортақ негіздер болмаған кезде еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзудың жеке негіздері пайдаланылуы мүмкін. Мысалы, жұмысқа мас болып келген ұйым басшысын жұмыстан тек Еңбек кодексінің 52-бабы бойынша, яғни ортақ негіз бойынша шығаруға болады. Ұйым басшысының, оның орынбасарларының өздерінің еңбек міндеттерін өрескел бұзуы, жоғары тұрған органдардың өкімдерін орындамауы – жеке тәртіптік теріс қылық.

Еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзу оның міндеті емес, құқығы болып табылады. Сондықтан, жұмыс беруші еңбек келісімшартын бұзудың негіздері бар болса да жұмыскерді жұмыстан шығарудан бас тарта алады. Бұл жұмыскерді жұмыстан жұмыс берушінің бастамасымен шығарылудың жағымсыз салдарларын құтқарады.

§4. Еңбек келісімшартын тараптардың еркінен тәуелсіз жағдайлар бойынша тоқтату

Еңбек кодексінің 57-бабында еңбек келісімшартын тараптардың еркіне тәуелсіз жағдайлар бойынша тоқтатудың негіздері мазмұндалған. Бірақ жұмыс беруші оны жұмыстан осы бапта көрсетілген негіздер бойынша шығару туралы бұйрықты жұмыскер тиісті құжаттарды ұсынған соң шығарады. Сондықтан, еңбек келісімшартын тоқтатудың Еңбек кодексінің 57-бабында көрсетілген негіздерін қолдану белгілі бір дәрежеде тараптардың еркіне байланысты деуге болады.

Еңбек кодексінің 57-бабына сәйкес еңбек келісімшартын тараптардың еркіне тәуелсіз жағдайлар бойынша тоқтатудың келесі негіздері бар:

Еңбек келісімшарты жұмыскер мерзімді әскери қызметке, құқық қорғау және арнайы мемлекеттік органдарға қызметке шақырылған (кірген) кезде жұмыскер тиісті құжатты ұсынған күннен 3 күннен кешіктірмей бастап тоқтатылуы тиіс. Еңбек келісімшартын тоқтатудың осы негізін қолдану үшін келесі заңдық маңызды жағдай дәлелденуі тиіс:

– жұмыскердің әскери қызметке шақырылуы. Осы жағдайды қорғаныс істері бойынша басқарманың шақыру комиссиясының жұмыскерді әскери қызметке шақыру туралы шешімі растайды. Жұмыскерді жұмыстан шығарудың осы негізін қолдануға жұмыс берушінің осы шешімді шақыру комиссиясынан да, жұмыскердің өзінен де алуы да негіз бола алады. Бірақ, жұмыскер шақыру комиссиясының шешіміне қатысты сотқа шағымдана алады. Жұмыскерді әскери қызметке шақыру туралы шешімнің күші жойылуы оны жұмыстан осы негіз бойынша шығаруға мүмкіндік бермейді. Егер жұмыскер жұмыстан осы негіз бойынша шығарылған соң әскери қызметке шақыру туралы шешімнің күші жойылса, жұмыскер жұмысқа қайта қабылдануы тиіс.

Сонымен, шақыру комиссиясының жұмыскерді әскери қызметке шақыру туралы шешімі оны жұмыстан осы негіз бойынша шығаруға мүмкіндік береді. Жұмыскер әскери қызметке ерікті түрде кірген жағдайда ол жұмыстан өзінің бастамасы бойынша шығарылады.

Бұрын осы жұмысты атқарған жұмыскердің жұмысқа қайта қабылдануы. Еңбек келісімшартын тоқтатудың осы негізін қолдану үшін келесі заңдық маңызды жағдайлар дәлелденуі тиіс:

1) соттың бұрын осы жұмысты атқарған жұмыскерді жұмысқа қайта қабылдау туралы шешімі. Соттың шешімі кассациялық шағымдану мерзімі аяқталған немесе кассациялық сот шешімді заңды және негізді деп таныған соң күшіне кіреді;

2) мемлекеттік еңбек инспекциясының бұрын осы жұмысты атқарған жұмыскерді жұмысқа қайта қабылдау туралы ұйғарымы. Осы ұйғарым

шағымдану мерзімі аяқталған немесе соттың оны заңды және негізді деп таныған шешімінен соң заңды күшіне кіреді;

3) жоғары тұрған органның бұрын осы жұмысты атқарған жұмыскерді жұмысқа қайта қабылдау туралы шешімі. Осы шешімге қатысты сотқа шағымдануға болады. Осы жағдайда жұмыскерді жұмыстан шығарудың осы негізін соттың бұрын осы жұмысты атқарған жұмыскерді жұмысқа қайта қабылдау туралы шешімі күшіне кірген соң қолдануға болады;

4) жұмыскерді ұйымның ішінде жұмысқа орналастыру мүмкіндігінің жоқтығы. Жұмыс беруші осы міндетті Еңбек кодексінің 57-бабына сәйкес орындауы тиіс.

Соттың жұмыскерді әрекетке қабілетсіз немесе әрекетке қабілеті шектеулі деп тануының салдарынан оның еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігінің болмауы. Еңбек келісімшартын тоқтатудың осы негізін қолдану үшін жұмыскердің медициналық-әлеуметтік сараптамалық комиссияның қорытындысына сәйкес еңбекке толық қабілетсіздігі дәлелденуі тиіс. Жұмыскерді жұмыстан осы негізбен шығару үшін соттың сот-психиатриялық сараптаманың қорытындысы пайдаланылып шығарылатын шешімін қолдануға да болады. Жұмыскердің сот шешімімен белгіленген әрекетке қабілетсіздігі оны еңбек құқығы субъектінің мәртебесінен айырады.

Жеке тұлға – жұмыскердің не жұмыс берушінің қайтыс болуы, сондай-ақ соттың жеке тұлға – жұмыскерді не жұмыс берушіні қайтыс болды деп жариялауы немесе хабар-ошарсыз кетті деп тануы. Еңбек келісімшартын тоқтатудың осы негізін қолдану үшін келесі заңдық маңызды жағдайлар дәлелденуі тиіс:

1) жұмыскердің қайтыс болуы не оны қайтыс болған немесе хабар-ошарсыз кетті деп тану. Жұмыскердің қайтыс болғанын өлім туралы куәлік растайды. Осы куәлік жұмыс берушіге қайтыс болған жұмыскермен еңбек қатынастарын тоқтату туралы бұйрық шығаруға мүмкіндік береді. Тұлғаны қайтыс болған немесе хабар-ошарсыз кетті деп тануды соттың шешімі растайды. Қайтыс болған немесе хабар-ошарсыз кетті деп жарияланған тұлға табылуы мүмкін. Ондай жағдайда соттың шешімінің күші жойылады, ал азаматтың құқықтары, оның ішінде еңбек құқықтары қалпына келтірілуі тиіс. Осы азаматтың орнында жұмыс істеп жүрген жұмыскер жұмыстан Еңбек кодексінің 57-бабы бойынша шығарылуы мүмкін. Себебі, ол азаматты жұмысқа қайта қабылдауға соттың оны қайтыс болған немесе хабар-ошарсыз кетті деп тану туралы шешімінің күшін жойған шешімі негізі болады.

Осы жағдайда жұмыскердің жұмыста болмаған уақыты үшін төлем жасау мәселесін шешу күрделі. Жұмыскердің заңды себептермен хабарсыз кетуі (мысалы, тұтқында болуы) оның амалсыз жұмыс істемеген кезеңі үшін төлем жасауға негіз бола алады. Осы жағдайда жұмыс берушінің

жұмыскерді жұмыстан шығару туралы бұйрық шығарғаны үшін кінәсі жоқ. Осыған байланысты, жұмыс берушінің қайтыс болған немесе хабар-ошарсыз кетті деп танылған жұмыскерге төленген соманы өндіріп алуды талап ету құқығы пайда болады;

2) жұмыс берушінің қайтыс болуы не оны қайтыс болған немесе хабар-ошарсыз кетті деп тану. Аталған фактілер ұйым мүлігінің жалғыз меншік иесіне қатысты болған жағдайда, еңбек келісімшартын тоқтатудың осы негізін қолдану мүмкін еместігін есте сақтау керек. Осы жағдайда ұйым мүлігіне меншік құқығы мұрагерлерге өтеді, ал жұмыскерлермен еңбек қатынастары Еңбек кодексінің негізінде сақталады. Сондықтан, осы негіз аталған фактілер жұмыс беруші жеке тұлға болған жағдайда қолданылады.

§5. Еңбек келісімшартын оны жасасудың белгіленген міндетті ережелері бұзылуының салдарынан тоқтату

Еңбек кодексінің 60-бабында еңбек келісімшартын оны жасасудың белгіленген міндетті ережелері бұзылуының салдарынан тоқтатудың келесі негіздері мазмұндалған:

Жұмыскермен медициналық қорытындыға сәйкес оның денсаулығына қарсы көрсетілімі бар жұмысты орындауға еңбек келісімшартының жасалуы. Еңбек келісімшартын тоқтатудың осы негізін қолдану үшін келесі заңдық маңызды жағдайлар дәлелденуі тиіс:

1) орындалатын жұмыстың жұмыскердің денсаулығына қарсы көрсетілімі туралы медициналық қорытындының болуы;

2) жұмыскерді ұйымның ішінде жұмысқа орналастыру мүмкіндігінің жоқтығы. Әрбір азамат денсаулығына өз қалауынша билік жүргізеді. Сондықтан, жұмыскер мен жұмыс беруші еңбек келісімшартын тоқтатудың осы негізін қолданбау туралы келісім жасай алады. Ондай келісімге қатысты сотқа тек оның тараптары, сондай-ақ оны жасасумен байланысты құқықтары бұзылған басқа тұлғалар ғана шағымдана алады. Аталған тұлғалар қатарына орындалатын жұмыстың оның денсаулығына қарсы көрсетілімі болуына байланысты жұмыскердің еңбек міндеттерін тиісті орындамауынан құқықтары мен заңды мүдделері бұзылған жеке және заңды тұлғалар жатқызылуы мүмкін.

Еңбек келісімшартының соттың адамды белгілі бір лауазымдарда болу немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан айыру туралы үкімін бұза отырып жасалуы. Еңбек келісімшартын тоқтатудың осы негізін қолдану үшін келесі заңдық маңызды жағдайлар дәлелденуі тиіс:

1) соттың нақты жұмыскерді белгілі бір лауазымдарда болу немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан айыру туралы үкімінің болуы. Осы үкім заңды күшіне кірген болуы тиіс;

2) жұмыскердің соттың үкімімен тыйым салынған лауазымда болуы немесе қызметпен айналысуы. Егер жұмыскердің еңбек міндеттерінің соттың үкіміндегі тыйымдарға қатысы болмаса, жұмыскерді жұмыстан шығарудың осы негізін қолдануға жол берілмейді. Сондықтан, жұмыскердің нақты қандай міндеттерінің соттың үкіміндегі тыйымдарға қатысы бар екені дәлелденген болуы тиіс;

3) жұмыскерді ұйымның ішінде жұмысқа орналастыру мүмкіндігінің жоқтығы. Соттың жұмыскерді белгілі бір лауазымдарда болу немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан айыру туралы үкімінің міндеттілігіне қарамастан, жұмыскерді жұмыстан шығарудың осы негізін қолдану жұмыс берушінің қалауына байланысты. Ол жұмыскерді ұйымның ішінде жұмысқа орналастыруға құқылы. Жұмыс беруші жұмыскерге соттың заңды күшіне кірген үкіміне қатысты сотқа шағымдануына көмектесе алады. Осы үкімнің күшін жою жұмыскерді жұмыстан шығарудың осы негізін қолдануға мүмкіндік бермейді. Жұмыскер жұмыстан шығарылған соң осы үкімнің күшінің жойылуы, оның бұрынғы жұмысына қайта қабылдануын және жұмыстан амалсыз бос болған кезі үшін жалақысын талап етуіне мүмкіндік береді. Жұмыскер мен жұмыс беруші жұмыстан шығарудың осы негізін қолданбау туралы келісім жасай алады. Ондай келісімге қатысты сотқа тек оның тараптары, сондай-ақ оны жасасумен байланысты құқықтары бұзылған басқа тұлғалар ғана шағымдана алады.

§6. Еңбек келісімшартының тоқтатылуын ресімдеудің жалпы тәртібі

Еңбек кодексінің 61-бабына сәйкес еңбек келісімшартының тоқтатылуы жұмыс берушінің, яғни оның жұмыскерлерді жұмыстан шығаруға құқығы бар өкілінің бұйрығымен ресімделуі тиіс. Демек, еңбек келісімшартын тоқтатудың қарастырылған барлық негіздерін қолдану кезінде осындай өкілеттіктің болуы заңдық маңызды ортақ жағдай болып табылады. Осы жағдай дәлелденбесе жұмыскердің жұмыстан шығарылуы заңсыз болады. Жұмыскерді жұмыстан шығару туралы бұйрық шығару міндетін жұмыс берушіге жүктеу оның бұйрықтың мазмұнындағы мәліметтер үшін жауапкершілікті екенін білдіреді. Ондай мәліметтер еңбек келісімшартын тоқтатудың қарастырылған барлық негіздерін қолдану кезінде құқықтық шешім қабылдауға қатысты заңдық маңызды жағдайлардың дәлелі болып табылады.

Жұмыс беруші еңбек келісімшартын тоқтатудың қарастырылған барлық негіздерін қолдану кезінде тиісті заңдық маңызды жағдайларды дәлелдеуге міндетті. Себебі, осы жағдайлар туралы мәліметтер жұмыстан шығару туралы бұйрықтың мазмұнында болуы тиіс, бұл оны заңды және негізделген деп тануға мүмкіндік береді.

Жұмыскерді жұмыстан шығару туралы бұйрық еңбек қатынастары тоқтатылғанға дейін шығарылуы тиіс. Себебі, еңбек келісімшарты жазбаша түрде тоқтатылады, жұмыскерді жұмыстан шығару үшін тек заңдарда қарастырылған негіздерді пайдалануға болады.

Еңбек келісімшартын тоқтату күні барлық дерлік жағдайларда жұмыскердің соңғы жұмыс күні болып табылады. Тек жұмыскер іс жүзінде жұмыс істемеген, бірақ заңнаманың негізінде оның жұмысы (лауазымы) сақталған (мысалы, жұмыскерге еңбек демалысы беріліп, ол содан кейін жұмыстан шығарылатын жағдайда) кезде ғана онымен еңбек қатынастары басқа тиісті күні тоқтатылады.

Жұмыс беруші еңбек қатынастары тоқтатылған күні жұмыскерге еңбек кітапшасын беруі және онымен есеп айырысуы тиіс. Жұмыс беруші жұмыскердің жазбаша өтініші бойынша оған жұмысымен байланысты құжаттардың көшірмелерін беруге міндетті. Жұмыс берушінің осы міндеттерді орындамауы одан жұмыскерге келтірген залалды және (немесе) моральдық шығынды өтетіп алуға негіз бола алады.

Жұмыскер онымен еңбек келісімшартын тоқтату туралы бұйрықпен таныстырылуы, оған талап етуі бойынша осы бұйрықтың көшірмесі берілуі тиіс. Жұмыскерді еңбек келісімшартын тоқтату туралы бұйрықпен таныстыру мүмкін емес болған немесе ол бұйрықпен танысудан бас тартқан жағдайда, бұйрықта тиісті жазба жазылуы тиіс. Осы жазбаны кадрлық қызметтің маманы жаза алады. Жазба жұмыскердің оны жұмыстан шығару туралы бұйрықпен таныспағанын растайды. Жұмыскердің жұмыстан шығару туралы бұйрықпен танысуы оның заңнамада мерзімі шектелмеген құқығы болып табылады. Бірақ еңбек құқықтарын қорғау мерзімі жұмыскер оны жұмыстан шығару туралы бұйрықпен танысқан сәттен бастап есептелуі тиіс. Жұмыскердің оны жұмыстан шығару туралы бұйрықпен танысқанын басқа дәлелдер растай алмайды. Осы жағдайда жұмыскерге бұйрықтың көшірмесін оның тапсырылғаны туралы хабарлама беру шартымен жолдау жазбаша дәлел бола алады.

§7. Жұмыстан заңсыз шығарудың құқықтық салдарлары

Жұмыс берушінің жұмыскерді жұмыстан шығару туралы бұйрығында қолданыстағы заңға сәйкес жұмыстан шығарудың себебі көрсетілмесе, ол заңсыз деп танылуы тиіс. Жұмыс берушінің осы шешімін жұмыскерді жұмыстан шығарудың себебі дұрыс тұжырымдалмаса да, яғни заңға сәйкес келмейтін тұжырымдама пайдаланылса да заңсыз деп тану керек. Жұмыстан шығару себебінің тұжырымдамасы дұрыс емес немесе заңға сәйкес емес деп танылған жағдайда, істі қараған сот оны өзгеру және жұмыстан шығарудың себебі мен негізін заңға дәл сәйкес көрсету туралы шешім қабылдауға міндетті. Осы норманы жұмыстан шығарудың бірне-

ше негізі болған кезде қолдануға болады. Мысалы, жұмыс беруші еңбек келісімшартының мерзімі аяқталуына байланысты тоқтатылатыны туралы ескертілген жұмыскер жұмыстан шығудың заңды себебін көрсетіп, еңбек келісімшарты аяқталатын күні жұмыстан өз еркімен шығатыны туралы өтініш бере алады. Осындай жағдайда еңбек келісімшартының мерзімі аяқталуына байланысты тоқтатылатыны туралы бұйрық шығарған жұмыс беруші іс сотта қаралған кезде жұмыстан шығу себебінің тұжырымдамасын жұмыстан өз еркімен шығу тұжырымдамасына өзгертуі тиіс болады. Бірақ сот еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың негізін өзгертсе де, жұмыс берушіге еңбек келісімшартын бұзудың өзге негізін қолдануды міндеттей алмайды. Себебі, еңбек келісімшартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың негізін таңдау соттың емес, тек жұмыс берушінің құзырында.

Егер жұмыс беруші қаралған заңдық маңызды жағдайларды растайтын дәлелдер ұсынбаса, оның жұмыскерді жұмыстан шығару туралы бұйрығы негізсіз болып танылуы тиіс. Жұмыстан шығару туралы бұйрықты заңсыз немесе негізделмеген деп танудың құқықтық салдары ең алдымен жұмыскерді бұрынғы жұмысына қайта қабылдау немесе жұмыстан шығарудың тұжырымдамасын өзгерту болады. Жұмыстан шығару себебінің тұжырымдамасын тек олардың бірнеше нұсқасы болған кезде және әдетте өз құқықтарының қорғалауын талап еткен жұмыскердің келісімімен өзгертуге болады. Жұмыстан шығару негізінің және (немесе) себебінің тұжырымдамасын жұмыскердің келісімінсіз өзгерту жұмыскердің өзінің еңбек құқығын қорғау тәсілін еркін таңдау қағидасын бұзады.

Жұмыстан шығару туралы бұйрық заңсыз немесе негізделмеген деп танылған кезде, жұмыскерді бұрынғы жұмысына қайта қабылдау кезінде оған амалсыз жұмыс істемеген кезең үшін орташа жалақысы төленуі тиіс. Егер жұмыстан шығарудың еңбек кітапшасына жазылған негізінің және (немесе) себебінің дұрыс тұжырымдалмауы жұмыскердің басқа жұмысқа орналасуына кедергі келтірсе, сот жұмыскер амалсыз жұмыс істемеген бүкіл кезең үшін оған орташа жалақысы төленуі туралы шешім қабылдайды. Жұмыскердің мемлекеттік еңбек инспекциясына жұмысқа қайта қабылдануы немесе жұмыстан шығару негізінің және (немесе) себебінің тұжырымдамасын өзгерту туралы жүгінуі, сондай-ақ еңбек құқығын қорғау кезеңінде оған лайықты жұмыстың жоқтығы осы кедергілердің бар екенін растайтын дәлел болып табылады. Соттың жұмыскердің жұмыстан шығарылуын заңсыз немесе негізделмеген деп тануы жұмыскердің қойған талаптарының заңдылығын білдіреді. Бұл жұмыскердің басқа жұмысқа орналасуына кедергілердің бар екенін растайды.

Жұмыскердің басқа жұмысқа орналасуының алдында оның еңбек қатынастары заңды негіздерде тоқтатылады. Ондай негіздердің бол-

мауы жұмыскерге оны жұмыстан шығару туралы бұйрықты заңнамаға сәйкестендіруін талап етуіне мүмкіндік береді. Жұмыскердің оны жұмыстан шығару туралы бұйрықты заңсыздығы немесе негізсіздігі туралы дау жүргізген кезеңде басқа жұмысқа орналаса алмауы оған амалсыз жұмыс істемеген бүкіл кезең үшін орташа жалақысы төленуі туралы шешім қабылдануына негіз болады.

Жұмыскердің басқа жұмысқа орналасуы басқа жұмыс берушімен еңбек келісімшартын жасасу үшін кедергілердің болмағанын білдіреді. Осындай жағдайда жұмыскердің жаңа жұмыс орнында алған жалақысы оған амалсыз жұмыс істемеген кезең үшін төленуі тиіс орташа жалақысынан көп болса, оның осы кезең үшін жалақы төлеу туралы талабы қанағаттандырылмайды. Егер жұмыскердің жаңа жұмыс орнында алған жалақысы оған амалсыз жұмыс істемеген кезең үшін төленуі тиіс орташа жалақысынан аз болса, ол жалақылардың айырмашылығы жұмыскердің пайдасына өндіріледі. Осындай жағдайда жұмыскерді жұмыстан шығару себебінің тұжырымдамасы оның жалақысы жоғары жұмысқа орналасуына кедергі келтірді деп танылады.

Жұмыстан заңсыз шығарудың құқықтық салдарларының қатарына жұмыскердің пайдасына моральдық шығынды өндіру мүмкіндігі жатқызылған. Сот жұмыскер жұмыстан заңсыз және (немесе) негізсіз шығарылған кезде моральдық шығынның мөлшерін оның тән азабын және (немесе) жан азабын шегу дәрежесіне, жұмыс берушінің кінәсінің дәрежесіне, соттың шешіміне әсер етуі мүмкін басқа да жағдайларға байланысты белгілейді.

§8. Еңбек кітапшасы және оның арналған мақсаты

Еңбек кодексінің 35-бабында еңбек кітапшасы жұмыскердің еңбек қызметі мен еңбек өтілін растайтын құжат деп аталған. Бірақ, еңбек қызметі азаматтық-құқықтық келісімшарттардың негізінде жүзеге асырылуы мүмкін. Ондай жағдайда жұмыскердің еңбек өтілін бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорының оның жеке шотына аударылған міндетті зейнетақы жарналары көрсетілген үзінді көшірмесі растайды.

«Еңбек кітапшаларын жүргізу және сақтау ережелерінде» жұмыс берушінің еңбек жолын алғаш бастаған жұмыскерге ол жұмысқа қабылданған күннен 1 апта мерзімнен кешіктірмей еңбек кітапшасын ресімдейтіні көрсетілген. Жұмыс берушінің осы міндеті жұмыскердің осы ұйымда (кәсіпорында) қанша уақыт жұмыс істегеніне байланысты емес. Жұмыскер тіпті 1 күн жұмыс істеп, жұмыстан шығып кетсе де, жұмыс беруші оған 1 апта мерзімнен кешіктірмей еңбек кітапшасын ресімдеуге міндетті. Жұмыскердің еңбек кітапшасын жүргізу міндеті заңды тұлға болып табылатын жұмыс берушілерге, сондай-ақ жеке кәсіпкерлерге жүктелген.

Осы міндеттен жалдамалы еңбекті жеке мақсатына пайдаланатын жеке тұлғалар ғана босатылған.

Жұмыс беруші егер жұмыскердің осы ұйымдағы жұмысы негізгі болатын болса, ол осында 5 күннен артық жұмыс істеген соң жұмыскерге еңбек кітапшасына оның жұмысы туралы мәліметтер жаза бастауға міндетті. Жұмыскердің басқа ұйымда қоса атқаратын жұмысы туралы мәліметтер ол ұсынған құжаттардың негізінде негізгі жұмыс орнындағы еңбек кітапшасына жазылады. Жұмыскердің қоса атқаратын жұмысын ол қоса жұмыс істейтін ұйым берген анықтама растайды. Жұмыс беруші жұмыскердің еңбек кітапшасына қоса атқаратын жұмысы туралы мәліметтерді жазудан бас тарта алмайды.

Жұмыскердің еңбек кітапшасына ол орындайтын жұмыс, басқа жұмысқа ауыстырылғаны, жұмыстағы жетістіктері үшін марапатталғаны, еңбек келісімшартын тоқтатудың негізі көрсетіліп, жұмыстан шығарылғаны туралы мәліметтер жазылады. Жұмыскердің жұмыстан шығарылуы тәртіптік жаза болып табылатын жағдайдан басқа тәртіптік жазалар еңбек кітапшасына жазылмайды. Жұмыскерді жұмыстан шығару туралы жазба еңбек келісімшартын тоқтату негізінің заңда көрсетілген тұжырымдамасына сәйкес болуы тиіс. Еңбек кітапшасына жазбалар жазу тәртібі Еңбек кодексінде және «Еңбек кітапшаларын жүргізу және сақтау ережелерінде» белгіленген.

Еңбек келісімшарты тоқтатылған кезде жұмыс беруші жұмыскер жұмыстан шыққан күні оған еңбек кітапшасын беруге міндетті. Жұмыскер жұмыстан шыққан күні жұмыста болмауына байланысты оған еңбек кітапшасын беру мүмкін болмаған жағдайда, жұмыс беруші жұмыскерге хабарлама жіберіп, еңбек кітапшасын алып кетуін немесе оны почта арқылы жөнелтуге келісімін беруін өтінуге міндетті. Еңбек кітапшасын почта арқылы тек жұмыскердің келісімімен жөнелтуге болады. Осы талаптың орындалмауы почта арқылы жөнелтілген еңбек кітапшасы жоғалған жағдайда, жұмыс берушінің жұмыскерге келтірілген залалды өтеуіне негіз болады. Жұмыс берушінің жұмыскерге хабарлама жіберіп, еңбек кітапшасын алып кетуін немесе оны почта арқылы жөнелтуге келісімін беруін өтінуі оны еңбек кітапшасын беру бойынша жауапкершіліктен босатады. Жұмыскерге еңбек кітапшасы оған еңбек кітапшаларын есепке алу журналына оны алғаны туралы қол қойғызып беріледі. Еңбек кітапшасына байланысты дау туындаған жағдайда, жазбаша дәлелдері болмаса жұмыс беруші куәгерлердің жауабына сүйене алмайды.

Жұмыскерге еңбек кітапшасы берілгенін немесе беру мүмкіндігінің жоқтығын, жұмыскерге еңбек кітапшасын алып кетуін немесе оны почта арқылы жөнелтуге келісімін беруін өтініп хабарлама жіберілгенін растайтын дәлелдер болмаған жағдайда, жұмыс беруші жұмыскерге еңбек кітапшасын беру кешіктірілген бүкіл мерзім үшін орташа жалақы

төлеуге міндетті. Осы жағдайда еңбек кітапшасы бұрынғы жұмыс беруші-де жатқан жұмыскер басқа жұмысқа орналаса алмайтын болғандықтан, оның жұмыста амалсыз болмаған уақыты үшін төлем жасалады. Еңбек кітапшасының берілуі кешіктірілген уақыт үшін төлем жасау туралы шешім жұмыс берушінің жұмыскердің жұмыстан шығарылған уақытын өзгерту және еңбек кітапшасына тиісті жазба жазу міндетін тудырады.

§9. Жұмыскердің жеке деректері

Еңбек кодексіне сәйкес жұмыскердің жеке деректері жұмыс беруші-ге еңбек қатынастарына байланысты қажетті және нақты жұмыскерге қатысты деректер. Осы анықтамаға сәйкес жеке деректер жұмыс беруші жұмыскер туралы алуы қажет ақпарат деуге болады. Осы ақпараттың еңбек қатынастарына байланысты болуы жұмыс берушінің оны алуын шекте-мейді. Бірақ заңнамаға сәйкес жұмыс беруші жұмыскер туралы кез келген ақпарат та ала алмайды. Қазақстан Республикасы Конституциясының 18-бабында әрбір азаматқа жеке өміріне, жеке және отбасы құпиясына қол сұқпау құқығына, ар-намысы мен абыройының қорғалуына кепілдік берілген. Конституцияның 20, 22-баптарында ар-ұят бостандығына, өз пікірі мен нанымдарын білдіруге немесе олардан бас тартуға мәжбүрлеуге жол бермеуге кепілдік беріледі. Сонымен, жұмыс берушінің жұмыскер ту-ралы заңда тыйым салынбаған ақпаратты ғана алуға құқығы бар. Оларды алуға заңда тыйым салынған ақпаратқа заңда кемсітушілік деп танылған жағдайлар туралы ақпарат жатады. Еңбек кодексіне сәйкес азаматтың ұлты, тілі, шығу тегі, әлеуметтік, лауазымдық және мүлктік жағдайы, дін-ге көзқарасы, саяси нанымы, қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығы ту-ралы, сондай-ақ оның іскерлік қасиеттерімен байланысты емес басқа да ақпарат сұрау кемсітушілік деп саналады. Сондықтан, жұмыс берушінің осы мәліметтерді алуына болмайды.

Жұмыскердің жеке деректері еңбек қатынастарымен, оның орын-дайтын жұмысымен байланысты іскерлік қасиеттерімен тікелей бай-ланысты болуы тиіс. Жұмыс берушінің жұмыскер туралы мәліметтер алуының заңдылығы туралы дау туындаған жағдайда, жұмыс беруші осы мәліметтердің жұмыскер орындайтын жұмысымен байланысы барлығын дәлелдеуі тиіс. Жұмыскердің отбасы, қызметтен тыс қарым-қатынастары туралы мәліметтердің оның жұмысына тікелей байланысы болмағандықтан, жұмыс берушінің оларды алуына болмайды.

Жұмыскердің жеке деректерін жұмыс беруші өндейді. Жұмыскердің жеке деректерін өңдеу деп оларды алу, сақтау, құрамдастыру, беру және басқа да пайдалану жатады. Жұмыскердің жеке деректерін өңдеу де заңнама талаптары сақталып жүргізілуі тиіс. Жұмыскердің жеке деректері заңды жолдармен алынуы тиіс. Қазақстан Республикасы

Конституциясының 18-бабында әрбір азаматқа хат алмасудың, телефонмен хабарласудың, почта, телеграф арқылы және өзге де хабарламалардың құпиялылығына кепілдік беріледі. Азаматтардың осы құқығы тек сот шешімінің негізінде шектеледі. Жұмыс берушінің еңбек қатынастарымен байланысты мәліметтерді аталған тәсілдермен алуы заңды бұзу болып табылады. Жұмыскердің жеке деректерін алу кезінде заң талаптарының сақталуы осы мәліметтерді заңды пайдалануға мүмкіндік беретін басты шарт. Жұмыскер туралы заң талаптары бұзылып алынған кез келген ақпаратты пайдалану заңсыз болып табылады.

Жұмыс беруші жұмыскердің жеке деректерін сақтау кезінде заң талаптарының сақталуын қамтамасыз етуі тиіс. Жұмыскер туралы заң талаптары бұзылып алынған кез келген ақпаратты сақтау заңсыз болып табылады. Жұмыскердің жеке деректерін тиісті түрде сақтау үшін ол мәліметтермен жұмыс істеуге рұқсаты жоқ тұлғалардың ала алмауын қамтамасыз ету керек. Осы талаптың бұзылуы жұмыс берушіні жауапкершілікке тартуға негіз бола алады.

Жұмыскердің жеке деректерін құрамдастыру заңнама талаптары сақталып жүргізілуі тиіс. Жұмыскер туралы мәліметтерді алу және сақтау ережелері сақталған болса, жұмыскердің жеке деректерін құрамдастыруды заңды деуге болады. Заңда белгіленген тәртіпте алынған жеке деректерді тек жұмыс беруші өкілеттік берген тұлғалар құрамдастыра алады. Жұмыскер құрамдастырылған мәліметтермен таныстырылуы тиіс, оның осы ақпаратқа қосымшалар енгізуге құқығы бар.

Жұмыскердің жеке деректерін басқа тұлғаларға беру де заңнама талаптары сақталып жүргізілуі тиіс. Жұмыскер туралы мәліметтерді алу, сақтау, құрамдастыру ережелері сақталған болса, жұмыскердің жеке деректерін басқа тұлғаларға беруді заңды деуге болады. Заң талаптары бұзылып алынған, олармен жұмыс істеуге рұқсаты жоқ тұлғалар алған, жұмыскер таныстырылмай дайындалған жеке деректерді басқа тұлғаларға беру заңсыз болып табылады.

Жұмыскердің жеке деректерін өңдеу ол туралы мәліметтерді өзгеше пайдаланумен байланысты болуы мүмкін. Заңнамада жұмыскердің жеке деректерін пайдалану тәсілдері толық белгіленбеген. Бірақ жұмыскердің жеке деректерін пайдалану тәсілдері заңнамаға сәйкес болуы, жұмыскердің құқықтарын бұзбауы тиіс. Жұмыскердің мүдделерін ескермей, оның жеке деректерін өңдеудің өзге тәсілдерін қолдануға болмайды.

Жұмыскердің жеке деректерін жұмыс берушінің өңдеуі заңды деп танылуы үшін келесі заңдық маңызды жағдайлар дәлелденуі тиіс:

- 1) жұмыс берушінің жұмыскер туралы заңда тыйым салынбаған мәліметтерді адуы;
- 2) алынған мәліметтердің жұмыскердің еңбек міндеттерімен тікелей байланысының болуы;

3) жұмыскердің жеке деректерін алу кезінде заңнама талаптарының сақталуы;

4) жұмыскердің жеке деректерін өңдеу тәсілдерін пайдалану кезінде заңнама талаптарының сақталуы.

Осы жағдайларды дәлелдеу міндеті жұмыс берушіге жүктелген. Олардың кез келгенінің бұзылуы жұмыс берушінің жұмыскердің жеке деректеріне қатысты іс-әрекеттерін заңсыз деп тануға мүмкіндік береді.

§10. Жұмыскердің жеке деректерін өңдеудің негіздері және тәртібі

Жұмыс берушінің жұмыскердің жеке деректерін өңдеуі бойынша іс-әрекеттерінің келесі негіздері бар:

1) заңдардың және нормативтік құқықтық актілердің талаптарының сақталуын қамтамасыз ету, жұмыскерлердің жұмысқа орналасуына, оқуына, қызметінің жоғарылауына жағдай жасау, жұмыскерлердің жеке қауіпсіздігін қамтамасыз ету, орындалатын жұмыстың мөлшері мен сапасын бақылау, мүліктің сақталуын қамтамасыз ету. Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес адамның құқықтары мен бостандықтары ең жоғары құндылық, биліктің барлық тармақтарының, жергілікті өзін өзі басқару органдарының қызметінің мағынасы болып табылады, оларды іске асыру мемлекеттің міндеті. Жұмыскердің жеке деректерін өңдеудің осы негізін қолдану кезінде нақты заңға сілтеме жасалуы тиіс;

2) жұмыскердің еңбек міндеттерін орындау мүмкіндігін тексеру. Осы негізді жұмыскердің еңбек міндеттерін денсаулығына, тиісті біліміне байланысты орындау мүмкіндігіне күмән туындаған кезде қолдануға болады;

3) жұмыскердің өз ниетін ерікті түрде білдіруі. Оны тек жұмыскердің жазбаша өтініші растайды. Дау туындаған жағдайда жұмыскердің жазбаша өтініші болмаса, жұмыс беруші жұмыскердің өз ниетін ерікті түрде білдіргенін растау үшін куәгерлердің жауабына сүйене алмайды. Бірақ жұмыскердің өтініші оның заңнама кепілдік берген құқықтарын бұзып пайдаланылмауы тиіс. Жұмыс беруші жұмыскердің оқуымен, қызметінің жоғарылауымен байланысты мәселелерді шешу үшін оның келісімімен іскерлік қасиеттері туралы қосымша мәліметтер ала алады. Мысалы, жұмыс беруші жұмыскерді ғылыми-зерттеу жұмысына пайдалану үшін оның келісімімен жоғары оқу орнынан ол туралы мәлімет ала алады.

Жұмыскердің жеке деректерін өңдеу және қолдану негіздері заңда қарастырылған болуы тиіс. Жұмыскер туралы қосымша мәліметтерді оның келісімі бойынша алу мүмкіндіктері де заңда белгіленген.

Жұмыскердің жеке деректерін алу тәртібі де оның өз ниетін ерікті түрде білдіруімен байланысты. Еңбек кодексіне сәйкес жұмыс беруші барлық жеке деректерді жұмыскердің өзінен тікелей алуы тиіс. Егер жұмыскердің

жеке деректері басқа тұлғалардан алынатын болса, жұмыскерге ол туралы алдын ала хабарлануы және оның жазбаша келісімі алынуы тиіс. Ол кезде жұмыс беруші жұмыскерге жеке деректерді алудың мақсаттары, көздері және алу тәсілдері, сипаты және жұмыскердің оларды алуға келісім беруден бас тартуының салдарлары туралы хабарлауға міндетті.

Жұмыскердің жеке деректерін басқа тұлғалардан алу үшін келесі заңдық маңызды жағдайлар дәлелденуі тиіс:

1) осы деректерді жұмыскерден емес, тек басқа тұлғалардан алу мүмкіндігі;

2) осы деректерді алудың жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауына байланысты немесе заңнамада қарастырылған өзге мақсаттар (мысалы, жұмыскердің қызметін жоғарылату, оны оқуға жолдау) үшін қажеттігі;

3) жұмыскердің жеке деректерінің алынуына өз ниетін ерікті түрде білдіруі.

Жұмыс беруші жұмыскердің жеке деректерін басқа тұлғаларға тек жұмыскердің жазбаша өтініші бар болған кезде ғана бере алады. Осы ережені заңда қарастырылған жағдайларда ғана (мысалы, жұмыскерлердің қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін жұмыскердің жеке деректерін өкілетті мемлекеттік органдарға беру) бұзуға болады.

Жұмыскердің жұмыс берушінің оның жеке деректерін өңдеуімен байланысты негізгі құқықтары:

– жұмыскер жұмыс берушідегі жеке деректерімен таныса, оларды еркін және тегін пайдалана алуы, заңда белгіленген шектеулерді қоспағанда, олардың кез келген көшірмелерін алуға құқылы болуы тиіс;

– жұмыскер ол туралы толық емес немесе дұрыс емес деректерге толықтырулар мен түзетулер енгізілуін, заң талаптары бұзылып алынған деректердің алынып тасталуын талап ете алады;

– жұмыскер өзінің жеке деректеріне жазбаша түзетулер беруге, бағалау сипатындағы жеке деректерін жазбаша түрде толықтыруға құқылы;

– жұмыскер өзінің жеке деректерін жұмыс берушінің өңдеуімен байланысты іс-әрекеттеріне сотқа шағымдануға құқылы.

§11. Жұмыскердің жеке деректерін өңдеу кезінде заңнаманың бұзылғаны үшін жауапкершілік

Жұмыскердің жеке деректерін өңдеу кезінде заңнама тәртіптерін бұзған тұлғалар еңбек заңнамасынан басқа заңдарда белгіленген ережелер бойынша қылмыстық, әкімшілік, азаматтық-құқықтық жауапкершілікке, сондай-ақ еңбек заңнамасында қарастырылған тәртіптік және материалдық жауапкершілікке тартылуы мүмкін.

Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексіне сәйкес қылмыстық жауапкершілік:

1) жұмыс берушінің өкілдері жұмыскердің жеке деректерін өңдеу кезінде ол туралы оның ар-намысы мен абыройын, іскерлік беделін түсіретін көрінеу жалған мәліметтер таратқан жағдайда және жала жапқаны үшін;

2) жұмыскердің жеке деректерін өңдеу кезінде балағат сөздермен оның ар-намысы мен абыройы қорланған жағдайда;

3) жұмыскердің жеке немесе отбасы құпиясы болып табылатын мәліметтерді оның келісімінсіз, заңсыз жинаған немесе таратқан жағдайда. Жұмыскердің жеке немесе отбасы құпиясы болып табылатын мәліметтерді жұмыс берушінің алуына оның келісімінің болуы жұмыс берушіні қылмыстық жауапкершіліктен босату үшін негіз бола алса да, оның іс-әрекеттерін заңға сәйкес деп тану үшін негіз бола алмайды;

4) хат алмасудың, телефонмен хабарласудың, почта, телеграф арқылы және өзге де хабарламалардың құпиялылығы бұзылған жағдайда.

Осы деректермен жұмыс істейтін тұлғалар оларды өңдеу ережелерін бұзғандары үшін тәртіптік жазаға тартылуы, оның ішінде жұмыстан шығарылуы мүмкін. Жұмыс беруші жұмыскердің жеке деректерін өңдеу және қорғау талаптарын бұзған жағдайда, жұмыскер келтірілген залалдардың өтелуін және моральдық зиян үшін өтемақы төленуін талап етуге құқылы. Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексіне сәйкес жеке мүліктік емес құқықтарды, оның ішінде жеке немесе отбасы құпиясын қорғауды қоса, жеке деректерді қорғау туралы талаптарға мерзімінің көнелігі қолданылмайды.

VIII тарау. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

§1. Жұмыс уақыты және оның түрлері

Жұмыс уақыты – жұмыскер ішкі еңбек тәртібінің ережелеріне және еңбек келісімшартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерін орындауы тиіс уақыт, сондай-ақ еңбек заңнамасында жұмыс уақытына жатқызылған кейбір өзге кезеңдер (мысалы, ауысым ішіндегі үзілістер). Еңбек құқығында жұмыс уақытының барынша маңызды екі белгісіне – оның ұзақтығына және тәртіптемесіне барынша көңіл бөлінеді.

Жұмыс уақыты ұзақтығы бойынша қалыпты, қысқартылған және толық емес болып бөлінеді. Қалыпты және қысқартылған жұмыс уақыттары еңбек заңнамасында, оның негізінде ұжымдық және еңбек келісімшарттарында белгіленеді, ал толық емес жұмыс уақытын еңбек келісімшартының тараптары белгілейді. Жұмыс уақытының үш түрі де нормаланған жұмыс уақытына жатады.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабы азаматтардың демалысқа құқығын бекіте отырып, еңбек келісімшарты бойынша жұмыс

істейтін жұмыскерге жұмыс уақытының заңда белгіленген ұзақтығына кепілдік береді. Еңбек кодексінің 68-бабына сәйкес жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына 40 сағат, 5 күнді жұмыс аптасында күніне 8 сағат болып белгіленген. Бұл қалыпты жұмыс уақыты деп аталады.

Қысқартылған жұмыс уақыты деп ұзақтығы қалыпты жұмыс уақытынан аз, бірақ толық төлем жасалатын жұмыс күні аталады. Еңбек кодексінің 69-бабына, оның өзге баптарына және басқа да заңдарға сәйкес жұмыскерлердің келесі санаттарына қысқартылған жұмыс уақыты белгіленген:

♦ 16 жасқа дейінгі жасөспірімдер үшін аптасына 24 сағаттан артық емес, 16 жастан 18 жасқа дейінгі жасөспірімдер үшін аптасына 36 сағат;

♦ мүгедектер үшін аптасына 36 сағаттан артық емес. Бірінші және екінші топтағы мүгедек жұмыскерлер үшін күнделікті жұмыс күнінің (жұмыс ауысымының) ұзақтығы 7 сағаттан аспауы тиіс;

♦ зиянды немесе қауіпті жағдайлардағы жұмыс үшін 36 сағаттық жұмыс аптасында жұмыс күнінің (жұмыс ауысымының) ұзақтығы 8 сағат.

Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының Үкіметі бекіткен тізімге кірмейтін мамандықтар бойынша істейтін жұмыскерлеріне (мысалы, жұмыс жағдайлары зиянды немесе қауіпті жаңа жұмыс орындары пайда болса) өз қаражатының есебінен қысқартылған жұмыс күнін белгілеуге құқылы.

Толық емес жұмыс уақыты жұмыскердің жұмыс берушімен келісімі бойынша жұмыс істеген уақытқа пропорционалды немесе орындалған жұмыстың көлеміне байланысты төлем жасау шартымен, толық емес жұмыс уақыты немесе толық емес жұмыс аптасы ретінде белгіленеді. Оны кез келген жұмыскерге белгілеуге болады.

Жұмыс беруші келесі жұмыскерлердің өтініші бойынша оларға толық емес жұмыс уақытын белгілеуге міндетті:

♦ жүкті әйелдер;

♦ 14 жасқа толмаған баласы (18 жасқа толмаған мүгедек баласы) бар ата-аналардың бірі (қамқоршы);

♦ отбасының науқас мүшесіне медициналық қорытындыға сәйкес күтім жасайтын тұлға.

Жұмыс уақыты толық емес жұмыс еңбек кітапшасына осы уақыт көрсетілмей жазылады. Ол жұмыскердің жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы, еңбек өтілі және басқа құқықтары шектелмейді.

Арнайы заңнамада жауапты жұмыскерлер және жұмыс уақытын өз қалауында бөлетін тұлғалар үшін нормаланбаған жұмыс уақыты белгіленеді, ол еңбек келісімшартында көрсетіледі. Нормаланбаған жұмыс уақытында жұмыс уақытының қалыпты жұмыс уақытынан артық болуы үстеме жұмыс болып саналмайды. Ол кезде жұмыскер нормаланған жұмыс уақытынан аз жұмыс істемеуі тиіс. Ондай жұмыскерлердің тізілімі

ұжымдық келісімшартта, келісімде немесе ішкі еңбек тәртібінің ережелерінде белгіленеді.

§2. Жұмыс уақытының тәртіптемесі

Еңбек кодексінің 71-бабына сәйкес жұмыс уақытының тәртіптемесі жұмыс аптасының ұзақтығын және оның құрылымын (2 демалыс күні бар 5 күндік жұмыс аптасы, 1 демалыс күні бар 6 күндік жұмыс аптасы, демалыс күндері икемді жұмыс, жұмыс уақыты нормаланбаған жұмыс, күнделікті жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы, тәуліктегі ауысымдар саны, жұмыстың басталу және аяқталу уақыты) сипаттайды.

Жұмыс күні – тәулік ішінде заңда белгіленген жұмыс уақыты, Күнделікті жұмыстың ұзақтығы, оның басталу және аяқталу уақыты, үзілістер ішкі еңбек тәртібінде, ал ауысымдық жұмыста (оның ішінде вахталық жұмыста) кестелермен де белгіленеді. Тәулік ішіндегі екі, үш немесе төрт жұмыс уақытын ауысым деп атайды. Ауысымдық жұмыстың шарттары Еңбек кодексінің 73-бабында мазмұндалған.

Жұмыс ауысымы – жұмыскерлер тобы үшін кестемен белгіленген жұмыс уақыты және оның апта, ай бойы басқа ауысымдармен алма-сып отыруы. Қатарынан екі ауысым бойы жұмыс істеуге тыйым салынады.

Жұмыс беруші ауысымдар кестесін кәсіподақ комитетімен келісіліп құрастырады. Кесте ұжымдық келісімшартқа қоса беріледі. Ауысымдар кестесі екі ауысымдық, үш ауысымдық, төрт ауысымдық болуы мүмкін. Кесте бойынша ауысымдардың ұзақтығы әрбір жұмыскер апта немесе ай бойы жұмыс уақытының белгіленген нормасын істейтіндей етіп белгіленеді. Түнгі ауысымның ұзақтығы күндізгі және кешкі ауысымнан 1 сағат қысқа болып белгіленеді.

Жүкті әйелдерге, 18 жасқа толмаған жұмыскерлерге түнгі ауысымда (22:00 – 06:00) жұмыс істеуге рұқсат берілмейді. Жеті жасқа толмаған балалары бар әйелдерді, жеті жасқа толмаған балаларды анасыз тәрбиелеп жүрген тұлғаларды түнгі ауысымға тек олардың жазбаша келісімімен шығаруға болады. Он алты жасқа толмаған мүгедектерді түнгі ауысымға тек олардың келісімімен және медициналық қорытынды бойынша оларға түнде жұмыс істеуге тыйым салынбаған болса ғана шығаруға болады.

Жұмыс аптасы – жұмыс уақытының ұзақтығы және апта ішінде бөлінуі. Оның ұзақтығы қалыпты, қысқартылған және толық емес (мысалы, аптасына 2, 3 күн), құрылымы қатарынан 2 демалыс күні бар 5 күндік, 1 демалыс күні бар 6 күндік болуы мүмкін.

Икемді жұмыс кестелері еңбек келісімшарты тараптарының келісімі бойынша, жұмыскердің мүддесінде белгіленеді. Ол кестелер ұжымдық

келісімшартта немесе ішкі еңбек тәртібінің жұмыскерлердің кейбір санаттарына арналған ережелерінде белгіленеді. Жұмыстың басталу және аяқталу уақыттары тараптардың келісімімен белгіленеді.

Вахталық жұмыс – жұмыскердің тұрғылықты жерінен едәуір алыс жерде ауысымда істеуі. Вахта (ауысым) жұмысқа 15 күнге, кейде одан ұзақ мерзімге барып, вахталық кентте тұрады. Жұмыс уақыты да, демалыс уақыты кіретін вахталық жұмыс 1 айға дейін созылуы мүмкін. Вахта екінші вахта келгенше жұмыстан кете алмайды. Ары-бері жолға кететін уақытта вахталық жұмыс уақытына кіреді.

Еңбектің ерекше сипатына байланысты жұмыстарда, сондай-ақ жұмыс күнінің барысында қарқындылығы әрқелкі жұмыстарда бөлінген жұмыс күні қолданылуы мүмкін. Бірақ жұмыскер осындай тәртіптемеде де аптасына, айына жұмыс сағаттарының нормаға сәйкес мөлшерін істеуі тиіс: Жұмыс беруші жұмыс күнін кәсіподақ комитетімен келісіліп қабылданған ішкі нормативтік актінің негізінде осылайша бөле алады.

Жұмыс уақытының жиынтық есебі ауысымдық жұмыс кезінде, аптада жұмыс ауысымдарының ұзақтығы әртүрлі кезде, толық емес жұмыс уақыты кезінде, икемді жұмыс кестесінде, вахталық жұмыста, үздіксіз өндірістерде ай немесе тоқсан бойынша қолданылады. Жұмыс уақытының жиынтық есебін жүргізуге есептік кезеңдегі (ай, тоқсан) жұмыс уақытының ұзақтығы осы кезеңдегі жұмыс уақытының нормасынан аспауы шартымен рұқсат беріледі. Жұмыс уақытының жиынтық есебін жүргізу тәртібі ұйымның ішкі еңбек тәртібінің ережелерінде белгіленеді.

§3. Үстеме жұмыс

Үстеме жұмыс – жұмыс күнінің (ауысымның) немесе есептік кезеңнің белгіленген жұмыс уақытынан артық, жұмыс берушінің бастамасы бойынша орындалатын жұмыс. Жұмыс уақытының жиынтық есебін жүргізілетін кезде есептік кезеңдегі нормадан артық жұмыс үстеме жұмыс болып саналады.

Жұмыс беруші үстеме жұмысты тек заңнамада қарастырылған жағдайларда және жұмыскердің жазбаша келісімімен қолдана алады. Үстеме жұмыстарға тарту ережелері жұмыскердің жазбаша келісімінің қажеттігіне немесе қажет еместігіне байланысты екі санатқа бөлінеді.

Жұмыс беруші келесі жағдайларда жұмыскерді оның жазбаша келісімімен үстеме жұмысқа тарта алады:

♦ егер осы жұмыстың орындалмауы жұмыс беруші мүлігінің, мемлекеттік немесе қоғамдық мүліктің бүлінуіне немесе жойылуына алып келетін не адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп туғызатын болса, белгіленген жұмыс уақытында орындап үлгерілмеген жұмысты аяқтау үшін;

♦ егер олардың ақауы біраз жұмыскерлердің жұмысын тоқтатуына себеп болатын болса, механизмдерді немесе қондырғыларды жөндеу және қалпына келтіру жұмыстары кезінде;

♦ егер жұмыс үздіксіз болса, алмастыратын жұмыскер келмей қалған жағдайда жұмысты жалғастыру үшін.

Жұмыс беруші жазбаша келісім алуға уақыт жоқ, шұғыл жағдайларда жұмыскерді оның жазбаша келісімінсіз үстеме жұмысқа тарта алады:

♦ өндірістік апатты болдырмау, табиғи немесе өндірістік апаттардың салдарларын жою жұмыстары кезінде;

♦ сумен, газбен, жылумен, электр энергиясымен жабдықтау, канализация, көлік, байланыс жүйелерінің қалыпты жұмысын бұзатын, күтпеген жағдайларды жою жұмыстары кезінде;

♦ төтенше немесе әскери жағдай енгізілуіне байланысты орындау қажет жұмыстар, сондай-ақ тұрғындардың өміріне немесе қалыпты тіршілік жағдайларына қауіп туғызатын төтенше жағдайлардағы тығыз жұмыстар кезінде.

Үстеме жұмыстардың уақыты тәулігіне 2 сағаттан, ауыр, зиянды, қауіпті жұмыстар үшін 1 сағаттан, айына 12 сағаттан, жылына 120 сағаттан аспауы тиіс.

Үстеме жұмыстарға келесі жұмыскерлерді тартуға болмайды:

– жүкті әйелдер және 7 жасқа толмаған балалары бар әйелдер;

– 18 жасқа толмаған жұмыскерлер;

– өндірістен қол үзбей оқитын жұмыскерлер сабақ күндерінде;

– медициналық қорытынды бойынша ондай жұмыстарды істеуге тыйым салынған мүгедектер.

Ондай жұмыстарды істеуге тыйым салынған мүгедектерді, 7 жасқа толмаған балалары бар әйелдерді үстеме жұмыстарға тек олардың жазбаша келісімімен тартуға болады. Олар өздерінің үстеме жұмыстан бас тарту құқығы туралы хабардар болуы тиіс.

Жұмыс беруші үстеме жұмыстардың есебі дәл жүргізілуін қамтамасыз етуге міндетті. Жұмыс уақыты нормаланбаған жұмыскерлерге жекелеген кезеңдерде артық жұмыс істегені үшін қосымша демалыс беріледі. Ондай жұмыскерлердің қанша уақыт артық жұмыс істеуіне болатыны заңда шектелмеген.

§4. Демалыс уақыты және оның түрлері

Жұмыскерлердің демалысқа конституциялық құқығы заңда жұмыстың, үстеме жұмыстың уақытын шектеумен ғана емес, демалыс уақытының әр түрлерін бекіту арқылы да қамтамасыз етіледі.

Демалыс уақыты – жұмыскер өз қалауынша пайдалана алатын, жұмыстан бос уақыт. Оған жұмысқа келу және жұмыстан қайту уақыты да

кіреді. Жұмыскерлер демалыс уақытында жұмысты тоқтата тұруға және бос уақытын өз қалауы бойынша пайдалануға құқылы.

Еңбек кодексінде демалыс уақытының келесі түрлері белгіленген:

- ◆ жұмыс күнінің (ауысымының) ішіндегі үзілістер;
- ◆ жұмыс күндерінің, ауысымдарының арасындағы демалыстар;
- ◆ апталық демалыс күндер;
- ◆ мерекелік демалыс күндер;
- ◆ еңбек демалыстары (жыл сайынғы, әлеуметтік, аналарға арналған, басқа да мақсатты демалыстар).

Ауысым ішіндегі үзілістер – жұмыс күнінің барысында барлық өндірістерде берілетін түскі үзілістер, кейбір өндірістерде (жүк тиеу және түсіру, конвейерлік, қарқынды, күн суық (ыстық) кезде даладағы жұмыстар) демалу және жылыну (салқындау) үшін берілетін қысқа мерзімді үзілістер: 1,5 жасқа дейінгі балалары бар аналарға, жалғыз басты әкелерге, қамқоршыларға жұмыс күнінің ішінде баласын тамақтандыру үшін қысқа мерзімді үзілістер беріледі. Осы үзілістерді жұмыскердің қалауы бойынша және жұмыс берушінің келісімімен жұмыс күнінің басына немесе соңына қоюға, түскі үзіліске қосуға болады. Қысқа мерзімді үзілістер жұмыс күніне кіреді және ол үшін орташа жалақы төленеді.

Түскі үзілістің ұзақтығы, басталу және аяқталу уақыттары ішкі еңбек тәртібінің ережелерінде немесе еңбек қатынастары тараптарының келісімі бойынша белгіленеді. Түскі үзілістер жұмыс күніне кірмейді. Өндірістің жағдайына байланысты үзіліс жасауға болмайтын кезде жұмыс күнінің (ауысымының) барысында тамақ ішуге мүмкіндік беріледі. Ондай жұмыстардың тізілімі, тамақ ішетін орын мен оның тәртібі ішкі еңбек тәртібінің ережелерінде белгіленеді.

Ауысымдар арасындағы демалыс – жұмыс күндерінің (ауысымдарының) арасындағы үзілістер. Олардың ұзақтығы 12 сағаттан кем болмауы тиіс. Жұмыскер бір ауысымнан екінші ауысымға демалыс күнінен кейін, ауысым кестесіне сәйкес ауысады.

Апталық демалыс күндер – 5 күндік жұмыс аптасында берілетін 2 демалыс күні, 6 күндік жұмыс аптасында берілетін 1 демалыс күні. Жұмысы үздіксіз кәсіпорындарда, мекемелерде, ұйымдарда демалыс күндері ауысым кестесіне сәйкес, аптаның түрлі күндерінде беріледі. Жұмысын жалпы демалыс күндері тоқтатуға болмайтын, халыққа қызмет көрсету кәсіпорындарында демалыс күндері жұмыскерлердің әр тобына кезекпен, аптаның түрлі күндерінде беріледі.

Жұмыскерлерді демалыс күндері жұмысқа тек Еңбек кодексінің 86-бабында белгіленген келесі ерекше жағдайларда ғана тартуға рұқсат беріледі:

- ◆ өндірістік апатты болдырмау, табиғи немесе өндірістік апаттардың салдарларын жою жұмыстары кезінде;

♦ жазатайым оқиғаларды, жұмыс беруші мүлігінің, мемлекеттік немесе қоғамдық мүліктің бүлінуін немесе жойылуын болдырмау үшін;

♦ төтенше немесе әскери жағдай енгізілуіне байланысты орындау қажет жұмыстар, сондай-ақ тұрғындардың өміріне немесе қалыпты тіршілік жағдайларына қауіп туғызатын төтенше жағдайлардағы тығыз жұмыстар кезінде.

Демалыс күні жұмыстарға жүкті әйелдерді және 7 жасқа толмаған балалары бар әйелдерді, 18 жасқа толмаған жұмыскерлерді тартуға болмайды. Демалыс күнгі жұмыс үшін кемінде 2 есе мөлшерде жалақы төленеді немесе басқа күні демалыс беріледі.

Мерекелік демалыс күндері. Қазақстан Республикасының 2001 жылдың 13 желтоқсанындағы «Қазақстан Республикасындағы мерекелер туралы» Заңына сәйкес келесі күндер мерекелік демалыс күндер болып белгіленген:

Жаңа жыл – 1–2 қаңтар;

Халықаралық әйелдер күні – 8 наурыз;

Наурыз мейрамы – 21–23 наурыз;

Қазақстан халқының бірлік мейрамы – 1 мамыр;

Отан қорғаушылар күні – 7 мамыр;

Жеңіс күні – 9 мамыр;

Астана күні – 6 шілде;

Қазақстан Республикасының Конституциясы күні – 30 тамыз;

Қазақстан Республикасының Тұңғыш Президентінің күні – 1 желтоқсан;

Тәуелсіздік күні – 16–17 желтоқсан.

Аптаның демалыс күні мен мерекелік демалыс күн сәйкес келген жағдайда, демалыс күні мерекеден кейінгі жұмыс күніне ауыстырылады. Жұмыскерлер демалыс күндер мен мерекелік демалыс күндерді ұтымды пайдаланулары үшін Қазақстан Республикасының Үкіметі демалыс күндерді басқа күндерге ауыстыруға құқылы.

Үздіксіз жұмыс істейтін өндірістерде, халыққа қызмет көрсетуге байланысты жұмыстарда, шұғыл жөндеу және жүк тиеу, түсіру жұмыстарында мереке күндері жұмыс істеуге рұқсат беріледі. Үздіксіз жұмыс істейтін өндірістерде мереке күндергі жұмыс сағаттарының айлық нормасына кіргізіледі. Мерекелік демалыс күнгі жұмыс үшін кемінде 2 есе мөлшерде жалақы төленеді немесе басқа күні демалыс беріледі.

Еңбек демалысы – жұмыс орны және орташа жалақысы сақталып, қатарынан бірнеше жұмыс күніне берілетін демалыс. Еңбек кодексінде ақысыз қосымша әлеуметтік демалыстар қарастырылған. Еңбек демалыстарының жыл сайынғы және кезеңді түрлері болады.

Жыл сайынғы еңбек демалысының негізгі және қосымша түрлері болады. Ұзақтығы 24 күнтізбелік күн болатын, жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы барлық жұмыскерлерге беріледі. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы жұмыскердің демалуына, жұмыс

қабілетін қалпына келтіруіне, денсаулығын нығайтуына және өзге де жеке сұраныстарын қанағаттандыруына арналған. Ол жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталып беріледі.

Жыл сайынғы қосымша еңбек демалыстары жас балалары бар аналарға, жалғыз басты әкелерге жеңілдік ретінде беріледі. Жұмыс берушілер заңнамада қарастырылған қосымша еңбек демалыстарынан басқа, ұжымдық келісімшарттардың аясында жұмыскерлердің кейбір санаттарына қосымша еңбек демалыстарын белгілей алады. Барлық қосымша еңбек демалыстары орташа жалақы сақталып беріледі.

Еңбек демалыстары кезіндегі демалыс және мерекелік демалыс күндер еңбек демалысына қосылмайды. Төлем тек жұмыс күндері үшін жасалады. Барлық еңбек демалыстары 6 күндік жұмыс аптасы бойынша есептеледі. Жұмыскерге еңбек демалысы кезінде іс жүзінде істеген жұмысы үшін жалақы төленеді.

Әлеуметтік демалыстар аналардың балаларына қарауына қолайлы жағдай жасау мақсатында, өндірістен қол үзбей білім алу және өзге де әлеуметтік мақсаттар үшін жұмыскерді белгілі бір мерзімге жұмыстан босату. Жұмыскердің өтініші бойынша әлеуметтік демалыстардың келесі түрлері беріледі:

- 1) жалақы сақталмайтын демалыс;
- 2) жалақы сақталатын және сақталмайтын оқу демалысы;
- 3) жүктілікке және баланың туылуына, сәби асырап алуға байланысты жалақы төленетін демалыс;
- 4) балаға 3 жасқа келгенше күтім жасауға байланысты жалақы сақталмайтын демалыс.

Жұмыскер жұмыс берушіні ескертіп, әлеуметтік еңбек демалысынан жұмысқа кез келген күні орала алады. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында басқаша қарастырылмаған болса, әлеуметтік демалыста болған кезең еңбек өтіліне есептеледі. Жалақы сақталатын оқу демалысы мемлекеттік тіркелген білім мекемелерінде оқитын жұмыскерлерге ғана беріледі.

§5. Кезекті еңбек демалысын беру тәртібі

Жұмыскерге жұмыстың бірінші және одан кейінгі жылдары үшін жыл сайынғы жалақы төленетін еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша жұмыс жылының кез келген уақытында беріледі. Жұмыс жылы жұмыскердің бірінші жұмыс күнінен бастап есептелетін 12 күнтізбелік ай болады.

Жұмыскер мен жұмыс берушінің келісімі бойынша жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын бөліктерге бөлуге болады. Ол кезде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының бір бөлігі демалыстың еңбек

келісімшартында белгіленген ұзақтығының 2 күнтізбелік аптасынан кем болмауы тиіс.

Жыл сайынғы еңбек демалысы үшін төлем ол басталардан кемінде 3 жұмыс күні бұрын, ал еңбек демалысы демалыстар кестесінен тыс берілген кезде ол басталған күннен 3 жұмыс күнінен кешіктірілмей жасалады. Қосымша қызмет істейтін жұмыскерлерге жыл сайынғы еңбек демалысы негізгі жұмысындағы еңбек демалысымен бір мезгілде беріледі.

Егер жұмыскердің қосымша қызмет бойынша жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы негізгі жұмысындағы еңбек демалысының ұзақтығынан аз болса, жұмыс беруші жұмыскердің өтініші бойынша еңбек демалыстарының айырмашылығын құрайтын күндерге жалақы сақталмайтын еңбек демалысын береді. Жұмыскерге жыл сайынғы еңбек демалысын беру, мерзімін ауыстыру, оны еңбек демалысынан шақырып алу жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді.

Жұмыскерлерге жыл сайынғы еңбек демалыстары жұмыс беруші жұмыскердің пікірін ескеріп бекітетін еңбек демалыстарының кестесіне сәйкес немесе тараптардың келісімі бойынша кестеден тыс беріледі. Өндірістік қажеттілікке байланысты еңбек демалыстарының кестесі өзгертілген жағдайда, жұмыс беруші жұмыскерді ол туралы еңбек демалысы басталардан кемінде 2 апта бұрын ескеруге міндетті.

§6. Шетелдерде жұмыс уақытын және демалыс уақытын құқықтық реттеудің ерекшеліктері

Әлем елдерінің көпшілігінде қазір барынша көп таралған стандарт 40 сағаттық жұмыс аптасы. Ол елдерде үстеме жұмыс ерікті түрде орындалады және заңда қарастырылған жағдайларда ғана міндетті.

Бірқатар елдерде үстеме жұмыстың ұзақтығы барлық жұмыскерлер үшін (АҚШ, Дания), ересек еркектер үшін (Ұлыбритания, Жапония) заңда шектелмеген. Бірақ дамыған елдердің көпшілігінде үстеме жұмысқа заңда белгіленген максимумның шегінде ғана рұқсат беріледі. Ол күндік, апталық, айлық, жылдық немесе комбинацияланған болуы мүмкін. Бірқатар елдерде (Италия, Франция, Жапония) үстеме жұмысқа еңбек инспекциясының ризалығымен немесе кәсіподақтың келісімімен рұқсат беріледі. Әдетте, үстеме жұмыс үшін жоғары төлем жасалады. Бірақ кейбір елдердің (Франция, Германия, Италия, Бельгия, Нидерланды, Дания, Швейцария, Люксембург) заңдарына сәйкес үстеме жұмыс үшін демалыс күні беріледі.

Тағы бір назар аударатын нәрсе – еңбек тәртіптемесін жеке дараландыруға беталыс. Франция, Германия, Бельгия заңнамаларында жұмыс уақытының мобильді кестелерін енгізуге рұқсат берілген. Францияның 1986 жылы қабылдаған «Икемді жұмыс уақыты туралы» Заңы жұмыс

берушіге жұмыс аптасының ұзақтығын өндірістік қажеттілікке байланысты жыл бойы 37 сағаттан 44 сағатқа дейін өзгертіп отыруға мүмкіндік береді. Германияда 1985 жылдан кәсіпорынның мұқтаждықтары мен сұраныстарына байланысты белгіленетін жұмыс уақытының ерекше тәртіптемесі заңдастырылған.

Дамыған елдерде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығы жұмыскерлердің түрлі санаттары үшін 1 аптадан 8 аптаға дейін. Ол елге, өндіріс саласына, жұмыскердің жұмысшы немесе қызметші екеніне, еңбек өтіліне, кейбір жағдайларда жұмыскердің жасына және еңбек жағдайларына байланысты. Кейбір елдерде (АҚШ, Ұлыбритания) еңбек демалысы туралы заң жоқ, жұмыскерлердің көпшілігі осы мәселені тек ұжымдық келісімшарттардың көмегімен реттейді. Кейбір елдерде (Италия) жұмыскерлердің кейбір санаттарына (жекеменшік кәсіпорындардың қызметшілері, теміржолшылар, жастар, үй қызметкерлері) қатысты еңбек демалысы туралы заң бар, қалған жұмыскерлер үшін еңбек демалысы ұжымдық келісімшарттарда белгіленген. Бірқатар елдерде (Франция, Германия) жұмыскерлердің негізгі бөлігі үшін еңбек демалысы арнайы заңнамада белгіленген.

Францияда 1982 жылғы заңға сәйкес жұмыскер 1 ай үздіксіз жұмысы үшін 2,5 күн еңбек демалысын алады, еңбек демалысының ұзақтығы 30 жұмыс күнінен аспауы тиіс. 21 жасқа толмаған жастардың және өндірістегі шәкірттердің ақы іс жүзіндегі жұмыс айларына пропорционалды төленетін 30 жұмыс күндік еңбек демалысына құқығы бар.

Германияда 1963 жылғы «Еңбек демалыстары туралы» федералдық заң барлық жұмысшыларға, қызметшілерге, шәкірттерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына шығу құқығын береді. Еңбек демалысының ұзақтығы 24 жұмыс күні, оған шығу құқығы 6 ай жұмыс істеген соң беріледі. Егер жұмыскер 6 ай үздіксіз жұмыс істеген соң жұмыстан шықса, оның ұзақтығы 12 жұмыс күні болатын еңбек демалысына құқығы бар болады. Еңбек демалысы жұмыскердің қалауы бойынша толық немесе бөліктермен беріледі. Кезекті еңбек демалысын келесі жылға тек ерекше жағдайларда ауыстыруға рұқсат беріледі, ол келесі жылдың алғашқы 3 айынан кешіктірілмей берілуі тиіс. Еңбек қатынастары тоқтатылған кезде пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін өтемақы төленуі мүмкін. Еңбек демалысы кезінде науқас болған күндер медициналық анықтамамен расталса демалысқа кірмейді. Жұмыскердің еңбек демалысы кезінде жалданып жұмыс істеуге құқығы жоқ. Еңбек демалысы үшін төлем демалыс басталардың алдында соңғы 13 аптаның орташа жалақысы бойынша жасалады. Осы кезеңде жалақының азаюы жұмыскердің кінәсінен болмаса, ол еңбек демалысы үшін төлемнің мөлшеріне әсер етпейді.

Көптеген елдерде 5–6 аптаға дейін ұзартылған еңбек демалысы бөліктермен пайдаланылады. Финляндияда еңбек демалысының бесінші

аптасын тек күз-қыс мезгілінде алуға болады, Швецияда оны жұмыскердің қалауы бойынша 5 жыл бойы жинақтауға болады. Сонда жұмыскер әрбір 6 жыл сайын ұзақтығы 10 апта болатын еңбек демалысын ала алады.

Дамыған елдерде соңғы он жылда балаға күтім жасау бойынша жалақы сақталмайтын еңбек демалысы кеңінен таралуда. Ол бала 1–3 жасқа толғанша, кейбір елдерде мектепке барғанша (6–8 жас) ата-аналардың кез келгеніне беріледі.

***XIX т а р а у.* ЖАЛАҚЫ. ЖҰМЫСКЕРЛЕРГЕ КЕПІЛДІКТЕР ЖӘНЕ ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ**

§1. Жалақы және оны құқықтық реттеу

Жалақыны құқықтық реттеуге қатысты ережелер Еңбек кодексінің осы тарауында, бірқатар заңдарда, көптеген заңға бағынысты актілерде, ұжымдық келісімшарттарда, еңбек келісімшарттарында бар. Жалақы туралы еңбек заңнамасының жүйесі келесі қағидаларға сүйенеді:

♦ еңбекақы төлеуде жынысына, ұлтына және іскерлік қасиеттеріне қатысы жоқ басқа да белгілер бойынша кемсітушілікке тыйым салынады, бірдей еңбек үшін бірдей жалақы төленеді;

♦ жұмыскердің еңбегі үшін ақы оның еңбек үлесі, оның мөлшері мен сапасы бойынша төленеді және оның ең көп мөлшері шектелмеген;

♦ мемлекет еңбек ақының бағалардың өсуіне байланысты жүйелі түрде жоғарылап отыратын (жалақыны индексстеу) ең аз мөлшерін белгілейді және оған кепілдік береді;

♦ еңбекақы еңбектің ауырлығына, жағдайларына, күрделілігіне, сипатына, шаруашылықтағы маңызына, өңірге байланысты сараланады, ондай саралауды үстемақылары, қосымша төлемдері, аудандық коэффициенттері бар тарифтік жүйе қамтамасыз етеді;

♦ еңбекақының тарифтерін, еңбекақы қорын, жалақы жүйесін ұйымдар, кәсіпорындар ұжымдық келісімшарттар бойынша өздері белгілейді, бюджеттік салада мемлекет белгілейді;

♦ нақты жұмыскердің жалақысы, үстемақылар мен қосымша төлемдер еңбек келісімшартында белгіленеді.

Еңбек кодексінің 1-бабына сәйкес: «Жалақы – жұмыскердің еңбегі үшін оның біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, мөлшеріне, сапасына және жағдайларына байланысты төленетін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер». Жалақыны құқықтық реттеудің келесі екі әдісі бар: мемлекеттік (орталықтандырылған) және келісімшарттық (ұжымдық және жеке). Нарықтық қатынастарға өтуге байланысты қазіргі кезде Қазақстанда ұжымдық және жеке келісімшарттық

әдіс басым. Жалақыны құқықтық реттеудің ұжымдық және жеке келісім-шарттық әдісі ұжымдық келісімшарттарда және салалық әлеуметтік-әріптестік келісімдерде көрініс табады. Жалақыны құқықтық реттеудің мемлекеттік орталықтандырылған әдісі қолданылатын рәсімдер:

- жалақының ең төмен мөлшерін белгілеу;
- ерекше жағдайларда еңбекақыны жоғарылату;
- тарифтік жүйе бойынша ұсыныстар (жұмысшы мамандықтарының тарифтік-біліктілік анықтамалығын) дайындау;
- қызметшілердің біліктілік анықтамалықтарын бекіту және өзгерту;
- аудандық коэффициенттер мен үстемақыларды бекіту және өзгерту;
- қалыпты жағдайлардан басқа еңбек жағдайлары үшін еңбекақы нормаларын қабылдау;
- кепілдіктер және өтемақы төлемдері туралы нормаларды қабылдау;
- бюджеттік сала жұмыскерлерінің жалақысын мемлекеттік нормалау.

Шетелдердің көпшілігінде мемлекет жалақыны құқықтық реттеу тетіктерін пайдаланып жалақыға келесі төрт бағытта әсер етеді: жалақының ең төмен мөлшерін белгілеу, жалақының құрылымын белгілеу, жұмыс күшіне ақы төлеудің белгілі бір формаларын енгізу, жалақыны индексстеу және оның деңгейін бақылау.

Жалақыны құқықтық реттеу тарифтен тыс үстемақылардың мөлшері мен шарттарына барынша аз дәрежеде әсер етеді. Әдетте, заңнамада тек үстеме жұмыс үшін төлем жасаудың қағидалары ғана мазмұндалады және үстеме жұмыс үшін тарифтік мөлшерлемені көбейтудің ең төмен мөлшерлері көрсетіледі. Бірқатар елдердің заңнамасында жалақының формалары мен жүйесіне, ынталандыру сыйақыларына қатысты жалпы ережелер ғана бар. Тек Францияның және бірнеше елдердің заңдарында нақты нормативтік ережелер бар. Ол ережелерге сәйкес еңбек келісімшартының тоқтатылуы жұмыскерді кешіктірілген жалақысын пайыздық үстемемен алу құқығынан айыра алмайды. Еңбек қатынастары тоқтатылған кезеңде жалақы төленбейді, бірақ жұмыскер жұмыссыздық бойынша жәрдемақы алады. Жұмыскер осы кезеңде жұмысқа орналаса алады және ол оның бұрынғы жұмыс берушімен қатынасындағы құқықтарына әсер етпейді. Франция заңнамасында жалақы уақтылы төленбеген жұмыскерлерге келесі қосымша жеңілдіктер берілген:

- кейбір салықтық төлемдерді өндіру рәсімін тоқтата тұру;
- соттың пәтерақыны өндіру туралы шешімін тоқтата тұру.

Еңбек кодексінің 102-бабына сәйкес жұмыскерлерге жалақы төлеу саласында мемлекеттік кепілдіктер берілетін мәселелер:

- айлық жалақының ең төмен мөлшері;
- сағаттық жалақының ең төмен мөлшері;
- үстеме жұмысқа ақы төлеу;
- мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу;

- түнгі уақыттағы жұмысқа ақы төлеу;
- жұмыскердің жалақысынан ұстап қалынатын соманың мөлшерін шектеу;
- жалақы төлеудің тәртібі мен мерзімдері.

Жұмыс берушілер еңбекақы төлеудің түрлері мен жүйесін, тарифтік мөлшерлемелердің, ынталандыру төлемдерінің мөлшерін, олардың жұмыскерлердің түрлі санаттарына белгіленген мөлшерлерінің арақатынасын өздігінен белгілеп, ұжымдық келісімшарттарда көрсетеді.

Жұмысшылардың еңбегі үшін ақы төлеуде тарифтік мөлшерлемелер, қызметақылар, тарифсіз жүйе қолданылады. Басшылардың, мамандардың, қызметшілердің еңбегі үшін жалақы жұмыс беруші жұмыскерлердің лауазымына және біліктілігіне сәйкес белгілейтін лауазымдық қызметақылар бойынша төленеді. Жалақы төлеудің табыстан пайыз, пайдадан үлес сияқты өзге түрлері де белгіленуі мүмкін. Жұмыс беруші жалақы және ынталандыру төлемдері жүйесін (сыйлықақылы жалақы төлеу, жылдың қорытындысы бойынша сыйақы төлеу жүйелерін) белгілейді, осы жүйелер бойынша ережелерді бекітеді.

Қазақстан Республикасында жалақының ең аз мөлшері 2016 жылдың 29 қарашасындағы «2017–2019 жылдарға мемлекеттік бюджет туралы» Заңында белгіленген. Ол бағалардың өсуі, ең аз тұтынушылық бюджеттің өзгеруі, елдің әлеуметтік-экономикалық жағдайы есепке алына отырып, қайта қаралып отырады. Қазақстанда 2017 жылдың 1 қаңтарынан ең аз жалақы – 24459 теңге.

§2. Жалақы белгілеу

Жалақы төлеу жүйесі, тарифтік мөлшерлемелердің, қызметақылардың, түрлі төлемдердің мөлшерлері еңбек келісімшартында нақты жұмыс берушіде қолданыстағы жүйелерге сәйкес белгіленеді. Жалақы төлеу жүйелері еңбек заңнамасына және еңбек құқығының нормалары бар өзге де нормативтік құқықтық актілерге сәйкес ұжымдық келісімшарттарда, ішкі нормативтік актілерде белгіленеді. Жұмыс беруші жалақы жүйесін белгілейтін ішкі нормативтік актілерді кәсіподақтың пікірін ескере отырып қабылдайды.

Еңбек кодексінің 103-бабының талаптарына сәйкес жұмыс уақытының осы кезеңге белгіленген нормасына сәйкес толық жұмыс істеген және еңбек нормалары мен еңбек міндеттерін орындаған жұмыскердің айлық жалақысының мөлшері Қазақстан Республикасының республикалық бюджет туралы заңында тиісті қаржылық жылға белгіленген жалақының ең аз мөлшерінен аз болмауы тиіс.

Тарифтік жүйе – жұмыскерлердің түрлі санаттарына жалақыны саралап төлеу үшін бастапқы деректерді белгілейтін, орталықтандырылған

(заңнамалық немесе әлеуметтік-әріптестік) немесе ішкі тәртіпте қабылданған құқық актілердің кешені.

Тарифтік жүйенің құрамдас элементтері: тарифтік-біліктілік анықтамалықтар, тарифтік кестелер, тарифтік мөлшерлемелер, үстемақылар мен қосымша төлемдер, ауыр және зиянды (қауіпті) жұмыстардың тізілімдері. Осы элементтердің әрқайсысы белгілі бір мақсаттар үшін белгілі бір тәртіпте бекітіледі.

Жұмыстар мен жұмысшы мамандықтарының тарифтік-біліктілік анықтамалықтарын және қызметшілердің біліктілік анықтамалықтарын орталықтандырылған тәртіпте Қазақстан Республикасының Үкіметі бекіткен. Жұмысшы мамандықтарының тарифтік-біліктілік анықтамалықтарында жұмыстардың тізілімі, олардың сипаттамалары, күрделілігі бойынша разрядтарға бөлінуі берілген. Олар жұмысшының біліктілік дәрежесін анықтау үшін қажет. Біліктілік дәрежесі жоғары болған сайын тарифтік кесте бойынша анықталатын жалақы да жоғары. Тарифтік-біліктілік анықтамалықтар бірыңғай және жұмыстардың түрлері бойынша салалық болады. Олардың негізінде нақты өндірістің жұмысшылары үшін ішкі анықтамалықтар құрастырылады.

Қызметшілердің біліктілік анықтамалықтарында олардың келесі үш санаты қарастырылады:

- ◆ басшылар;
- ◆ мамандар;
- ◆ техникалық қызметкерлер.

Анықтамалықтарда әрбір жұмыс (дәреже, лауазым) бойынша жұмысшы не білуі, арнайы білімнің қандай деңгейін меңгерген болуы тиіс екені, жұмыскер осы мамандық бойынша орындай алуы тиіс қызметтік міндеттер көрсетілген. Тарифтік анықтамалықтарда сұранысқа ие бірқатар нақты лауазымдардың болмауы оларды енгізуге кедергі бола алмайды. Ондай лауазымды енгізудің заңдылығы туралы мәселені қараған кезде Еңбек кодексінің 28-бабына сәйкес еңбек келісімшартында ұйымның штаттық кестесіне сәйкес біліктілігі немесе нақты еңбек қызметі көрсетіліп, лауазымның, мамандықтың аталымы көрсетілетінін есте сақтау керек.

Белгілі бір лауазымдар, мамандықтар бойынша жұмысты орындау заңдарға сәйкес жеңілдіктер берумен немесе шектеулердің болуымен байланысты, болған жағдайда, осы лауазымдардың, мамандықтардың аталымы және оларға қойылатын біліктілік талаптары біліктілік анықтамалықтарында көрсетілген аталымдар мен талаптарға сәйкес болуы тиіс. Еңбек кодексіне сәйкес жұмыстарды тарифтеу және тарифтік дәрежелер беру «Жұмыстар мен жұмысшы мамандықтарының бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалықтары», «Басшы лауазымдардың, мамандардың және қызметшілердің бірыңғай біліктілік анықтамалықтары» есепке алы-

на отырып жүргізіледі. Еңбек кодексінде егер олар заңнамада көрсетілген жеңілдіктер мен шектеулерді пайдалануға құқық беретін болса, ұйымдар мен кәсіпорындарға аталған анықтамалықтарда көрсетілмеген, бірақ нақты өндірістік үдерістің талаптарына сәйкес келетін лауазымдардың атауларын пайдалануға тыйым салынбайды.

Тарифтік кесте – жұмыстардың (лауазымдардың, мамандықтардың) күрделілігіне және жұмыскерлердің біліктілігіне қойылатын талаптарға байланысты, тарифтік коэффициенттердің көмегімен белгіленген тарифтік дәрежелердің жиынтығы. Тарифтік кестеде белгіленген тарифтік дәрежелердің әрқайсысына тиісті коэффициенттері көрсетілген тізілімі бар. Бірлік ретінде 1-дәреженің коэффициенті алынған. Тарифтік кестенің ажырамас бөлігі 1-дәреженің тарифтік мөлшерлемесі болып табылады, ол жалақының ең аз мөлшерінен аз болмауы тиіс. Белгілі бір дәрежесі бар жұмыскердің жалақысын есептеу үшін 1-дәреженің тарифтік мөлшерлемесін (1-дәрежелі жұмыскердің сағаттық, күндік, айлық жалақысының тіркелген мөлшері) тиісті коэффициентке көбейту қажет.

Жұмыстарды тарифтеу – еңбектің түрлерін күрделілігіне байланысты тарифтік дәрежелерге немесе біліктілік санаттарына жатқызу. Біліктілік дәрежесі – жұмыскердің кәсіптік дайындығының, үйретілуінің, тәжірибесінің деңгейі.

Үстемақылар мен қосымша төлемдер – тарифтік жүйенің тарифтік мөлшерлемелерге қосымша элементі. Тарифтік мөлшерлемелерде жұмыскердің тек біліктілігі мен мамандығы ескерілді. Сондықтан, үстемақылар мен қосымша төлемдерде жұмыстың қолайсыз, ауыр жағдайлары, өңірлік ерекшеліктері (аудандық коэффициенттер), ауысымдылығы (ауысым үшін қосымша төлемдер), еңбектің маңызы, мөлшері және сапасы (кәсібилік үшін қосымша төлемдер) ескеріледі. Көбінесе үстемақылар мен қосымша төлемдер тарифтік мөлшерлемеге пайыз түрінде белгіленеді. Үстемақылардың мақсаты – жұмыскерді белгілі аудандарда, жерлерде, мамандықтарда жұмыс істеуге, шеберлігін жоғарылатуға ынталандыру. Қосымша төлемдердің мақсаты – еңбектің жоғары қарқындылығы (мамандықтарды бірге атқару, бригадаға басшылық үшін), қолайсыз жағдайлар мен тәртіптемелерде жұмыс істегені (ауысымдық, вахталық жұмыс, далалық жағдайлардағы жұмыс, іссапарлар) үшін өтемақы төлеу.

Үстемақылармен қосымша төлемдердің үш түрі бар:

♦ орталықтандырылған тәртіпте (заңнамада) белгіленетін: аудандық коэффициенттер, далалық жағдайлардағы жұмыс үшін, іссапарлар үшін, жұмыскердің атағы, дәрежесі, ғылыми дәрежесі үшін, мемлекеттік қызметшілерге біліктілік дәрежесі үшін, еңбек өтілі үшін, еңбектің ерекше жағдайлары үшін белгіленетін үстемақылар мен қосымша төлемдер;

♦ нақты өндірістерде белгіленетін ішкі үстемақылар мен қосымша төлемдер (кәсібилік үшін, жұмыстың сапасы үшін, еңбек жағдайларының ауырлығы және зияндылығы үшін);

♦ еңбек келісімшарттарында көрсетілетін жеке үстемақылар мен қосымша төлемдер.

Тарифтік жүйенің маңызды элементі еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті мамандықтар мен жұмыстардың тізілімдері. Үстемақылармен қосымша төлемдердің нақты мөлшерлері осы тізілімдер бойынша белгіленеді. Аталған тізілімдер бекітілген, орталықтандырылған, медициналық негізделген тізілімдердің негізінде жасалады.

Жалақы жүйесі – жұмыскерге оның еңбегін өлшегішке байланысты сыйақы есептеу тәсілі. Егер еңбекті өлшегіш жұмыс істеген уақыт болса, ондай жүйе жалақыны уақыт бойынша төлеу жүйесі деп аталады. Егер еңбекті өлшегіш өндірілген өнімнің мөлшері болса, ондай жүйе жалақыны кесімді төлеу жүйесі деп аталады. Жалақының осы жүйелері оның негізгі жүйелері болып табылады.

Жалақыны уақыт бойынша төлеу жүйесі уақыттық және уақыттық-сыйлықақылық болуы мүмкін, жалақыны есептеу уақыты бойынша сағаттық, күндік, айлық болып бөлінеді.

Жалақыны кесімді төлеу жүйесі келесі бес түрге бөлінеді: қарапайым шектелмеген мөлшерлік, мөлшерлік-сыйлықақылық, мөлшерлік-прогрессивтік, мөлшерлік-аккордтық, жанама. Осы жүйе бойынша жалақы тек жеке еңбек үшін ғана емес, ұжым жұмысының нәтижелері бойынша да (мөлшерлік-аккордтық) төленеді.

Жалақының негізгі жүйелеріне қосымша ретінде сыйлықақылық жүйелер, оның ішінде жылдық жұмыстың нәтижелері бойынша сыйақы төлеу және материалдық ынталандырудың өзге де формалары енгізілуі мүмкін. Жұмыс берушілер сыйлықақылық жүйелерді кәсіподақтың пікірін ескере отырып дайындайды және енгізеді. Сыйлықақылық жүйелер туралы ережелерде сыйлықақының көрсеткіштері мен шарттары (сыйлықақының нақты не үшін төленетіні), сондай-ақ сыйлықақыдан айыру шарттары көрсетіледі. Жылдық жұмыстың нәтижелері бойынша сыйақының мөлшері жұмыс беруші кәсіподақтың пікірін ескере отырып дайындайтын ережеге сәйкес, жұмыскер еңбегінің нәтижелері және оның еңбек өтілі есепке алынып анықталады. Ауыр, зиянды, қауіпті жұмыс жағдайларындағы жұмыс үшін жалақы жұмыс орындарын аттестаттаудың нәтижелері бойынша жоғары мөлшерде белгіленеді.

Орташа жалақы және оны есептеу. Жұмыскерге орындаған жұмысы үшін есептелген жалақымен салыстырғанда орташа жалақының нақты негізі жоқ. Орташа жалақы – жалақының заңнамада белгіленген кепілдіктерді және өтемақы төлемдерін, зейнетақыны, жәрдемақыларды, басқа да

артықшылықтар мен жеңілдіктерді есептеу үшін белгілі бір кезеңге (сағат, күн, ай, жыл) есептелген мөлшері.

Еңбек кодексінде белгіленген ережеге сәйкес еңбек демалысы үшін ақы және пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін өтемақы төлеу үшін жұмыскердің орташа жалақысы есептеледі. Орташа жалақы жұмыскерге 12 күнтізбелік айда іс жүзінде есептелген жалақыдан есептеледі. Күнтізбелік ай деп тиісті айдың 1-нен 30-на (31-не), ақпан айы үшін 1-нен 28-не (29-на) дейінгі толық ай саналады. Еңбек демалысы үшін ақы және пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін өтемақы төлеу үшін орташа жалақы соңғы 12 айдағы жалақының сомасын 12-ге немесе 29,4-ке (күнтізбелік күндердің орташа айлық саны) бөлу арқылы есептеледі.

Жұмыс күндерімен берілетін еңбек демалысы үшін ақы және пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін өтемақы төлеу үшін орташа күндік жалақы есептелген жалақының сомасын 6 апталық жұмыс аптасының күнтізбесі бойынша жұмыс күндерінің санына бөлу арқылы есептеледі. Егер ол жұмыскердің жағдайын нашарлатпайтын болса, ұжымдық келісімшартта, ішкі нормативтік актіде орташа жалақыны есептеудің өзге де кезеңдері қарастырылуы мүмкін.

§3. Еңбек нормалары

Еңбек кодексінің осы тарауында еңбекті нормалаумен байланысты мәселелерді реттейтін нормалар мазмұндалған. Жұмыскерге жұмыс беруші кәсіподақтың пікірін ескере отырып белгілейтін еңбекті нормалау жүйесінің ұйымдастырылуына және қолданылуына мемлекет тарабынан жағдай жасалуына кепілдік беріледі.

Еңбек нормасы – жұмыскер үшін белгілі бір уақытқа (сағат, күн, ауысым, апта, ай, жыл) белгіленген, ол қалыпты жағдайларда орындауы тиіс жұмыстың көлемі. Жұмыс беруші келесі жағдайларды қамтамасыз етуге міндетті:

- механизмдердің, жабдықтардың, құрылғылардың жарамды болуы;
- жұмысқа қажетті техникалық құжаттамамен, сапасы тиісті материалдармен және құрал-саймандармен уақтылы қамтамасыз ету;

– жұмыс жағдайының денсаулық үшін қауіпсіздігі.

Еңбек нормасының келесі түрлері бар:

- өндіру нормасы;
- уақыт нормасы;
- қызмет көрсету нормасы;
- қызметкерлер санының нормасы.

Өндіру нормасы – жұмыскер белгілі бір уақытта орындауы тиіс, өнім немесе операциялар бірліктерінде белгіленген жұмыс көлемі.

Уақыт нормасы – өнім бірлігін өндіруге немесе жұмыс операциясына жұмсалатын жұмыс уақытының мөлшері (сағат, минут).

Қызмет көрсету нормасы – бір жұмыскерге белгіленген өндірістік механизмдерге, станоктарға, аландарға қызмет көрсету көлемі. Оның бір түрі **басқару нормасы** – белгілі бір ұйымның бір басшы басқаруы тиіс жұмыскерлерінің саны.

Қызметкерлер санының нормасы – нақты учаскеде жұмыстарды орындау үшін жұмысшылардың белгіленген саны. Қызмет көрсету нормасы мен қызметкерлер санының нормасы өзара байланысты. Себебі, қызметкерлер санының нормасы қызмет көрсету нормасы бойынша анықталады және керісінше.

Нормаланған тапсырма – жалақыны уақыт бойынша төлеу жүйесінде уақыт нормасының және өндіру нормасының негізінде жұмыскер немесе бригада үшін белгіленетін, жұмыс күніндегі (ауысымдағы) жұмыстың жиынтық көлемі. Тапсырма қандай уақытқа берілгеніне байланысты күндік (ауысымдық) және айлық нормаланған тапсырма болады.

Кешенді нормалар – бригада белгілі бір уақытта орындауы тиіс жұмыстың жиынтық көлемі. Ол өндірістік бригаданың бір нарядпен ұжымдық жұмысында қолданылады және бригаданың бүкіл ұжымына есептеледі.

Жалақының нақты жоғары мөлшерде болуы жұмыстың ауыр, зиянды, қауіпті түрлеріне, жұмыс уақытының ұзақтығына және өзге де жағдайларға байланысты. Қосымша төлемдердің барлық түрлерінің мөлшері ұжымдық келісімшарттарда, ішкі нормативтік актілерде, еңбек келісімшарттарында белгіленеді. Олар еңбек заңнамасында және еңбек құқығының нормалары бар өзге нормативтік актілерде белгіленген мөлшерден аз болмауы тиіс. Еңбек кодексінің 108-бабына сәйкес үстеме жұмыс үшін жалақы жоғары мөлшерде, жалақы уақыт бойынша төленетін кезде жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесінен 1,5 еседен кем емес мөлшерде, жалақы кесімді төленетін кезде жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесінен 1,5 еседен кем емес мөлшерде төленеді. Тараптардың келісімі бойынша үстеме жұмыстың 1 сағатына 1 сағаттан кем емес демалыс сағаты беріледі.

Еңбек кодексінде қалыпты жағдайлардан ауытқыған келесі жағдайларда жалақының заңнама кепілдік беретін ең аз мөлшері белгіленген:

- ◆ еңбек нормаларын, еңбек (лауазымдық) міндеттерін орындамаған кезде;
- ◆ ақаулы өнім жасаған кезде;
- ◆ бос тұрып қалған кезде;
- ◆ жаңа өндірісті (өнімді) игерген кезде.

Алғашқы үш жағдайда жалақының кепілдік берілетін ең аз мөлшері осы жағдайлардың жұмыскердің не жұмыс берушінің немесе тараптардың еркінен тыс жағдайлардан болғанына байланысты.

§4. Кепілдіктер және өтемақы төлемдері

Еңбек кодексінің 1-бабына сәйкес: «Кепілдіктер – жұмыскерге әлеуметтік-еңбек қатынастары саласында берілген құқықтарының іске асырылуы олардың көмегімен қамтамасыз етілетін құралдар, тәсілдер мен жағдайлар», «Өтемақы төлемдері – жұмыскерлерге олардың еңбек және өзге де міндеттерін орындауымен байланысты шығындарын өтеу мақсатында белгіленген ақшалай төлемдер».

Кепілдіктер берілетін және өтемақы төлемдері төленетін жағдайлар:

- ◆ қызметтік іссапарға жолданған кезде;
- ◆ басқа елді мекенге жұмысқа ауыстырылған кезде;
- ◆ мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау кезінде;
- ◆ өндірістен қол үзбей оқу кезінде;
- ◆ жұмыскердің кінәсі жоқ кезде жұмысты амалсыз тоқтатқан кезде;
- ◆ жыл сайынғы ақы төленетін демалыс беру кезінде;
- ◆ еңбек келісімшартын тоқтатудың кейбір жағдайларында;
- ◆ жұмыскер жұмыстан шыққан кезде жұмыс берушінің кінәсінен еңбек кітапшасын беруді кешіктірумен байланысты;
- ◆ басқа жағдайларда.

Кепілдіктер мен өтемақылар берілген кезде тиісті төлемдер жұмыс берушінің есебінен, ал мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындау кезінде тиісті органдардың есебінен жасалады. Кепілдіктер мен өтемақы төлемдерінің көпшілігі (барлық төлемдер) жалақы институтына, ал басқалары еңбек келісімшарты және демалыс уақыты институттарына жатады. Сондықтан, заңгерлік әдебиетте Еңбек кодексінің «Кепілдіктер және өтемақы төлемдері» тарауы еңбек құқығының дербес институты емес деп саналады.

Кепілдік төлемдер – жұмыскер заңнамада қарастырылған заңды себептермен өзінің еңбек міндеттерін орындамаған уақыт үшін оның орташа жалақысының толық немесе ішінара сақталуы. Кепілдік төлемдердің мақсаты жұмыскер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау үшін, заңнамада көрсетілген басқа жағдайларда жұмыста болмаған кезде оның жағдайын жасау. Олар жалақы сияқты жұмыс орнының кассасы арқылы төленеді.

Жұмыскерді еңбек ұжымының мүддесіне қоғамдық міндеттер орындау үшін негізгі жұмысынан босатудың шарттары және осы уақыт үшін жалақының мөлшері ұжымдық келісімшартта белгіленуі мүмкін. Кепілдік төлемдер үшін орташа жалақы табыс салығы салынатын барлық төлемдер есепке алынып есептеледі.

Өтемақы төлемдері – жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауымен байланысты шығындарын өтеу. Өтемақы төлемдерінің ең аз мөлшерін

Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілейді; қосымша мөлшерлері ұжымдық және еңбек келісімшарттарында белгіленуі мүмкін.

Еңбек кодексінде өтемақы төлемдерінің келесі түрлері белгіленген:

◆ іссапар өтемақылары: поезд (ұшақ, пароход) тарифінің бағасы орташа билеті бойынша ары-бері жолақы, тұрғын жайды жалдау төлемі, іссапар кезіндегі тәуліктік шығындар, жұмыс берушінің рұқсатымен жасалатын өзге шығындар;

◆ жұмыскердің жұмыс берушімен басқа елді мекенге көшу кезіндегі өтемақы: жұмыскердің және отбасы мүшелерінің жол шығындары, мүлікті тасымалдау шығындары, жаңа орында жайласу шығындары;

◆ жұмыскердің өзінің жеке мүлігін (кұрал-сайманын, көлігін және т.б.) жұмыс берушінің рұқсатымен оның мүддесіне пайдаланғаны үшін өтемақылар;

◆ амалсыз толық емес жұмыс күні үшін өтемақы.

Жалақыны құқықтық қорғауға кепілдіктер мен өтемақы төлемдерінен басқа, ұстап қалынатын қаржының сомасын шектеу, олардың мерзімдері мен тәртібі кіреді.

Жалақыдан тиісті қаржыны ұстап қалу жұмыскердің жазбаша келісімімен, ондай келісім болмаған жағдайда соттың шешімі бойынша жүргізіледі. Жұмыс беруші жұмыскердің келісімінсіз келесі қаржыларды ұстап қала алады:

◆ табыс салығы;

◆ жинақтаушы зейнетақы қорына жарналар;

◆ соттың және басқа да орындау құжаттарының шешімдерін орындау, оның ішінде айыппұлдар;

◆ жалақының есебінен берілген авансты, қате есептеліп артық төленген сомаларды қайтару;

◆ жұмыскер жұмыстан тәртіптік жазамен шығарылған кезде еңбек демалысының алдын ала берілген күндері үшін;

◆ жұмыскер өндіріске келтірген шығынды өтеу үшін.

Жалақыдан ұстап қалынатын барлық қаржының жалпы мөлшері әрбір төлем кезінде 20%-дан, ал соттың орындау парақтары бойынша 50%-дан аспауы тиіс. Қаржы жалақыдан бірнеше орындау парақтары бойынша ұсталатын кезде жалақының кемінде 50% сақталуы тиіс. Осы шектеу сотталғандарға және кәмелетке толмаған балалардың пайдасына алимент өндіру кезінде қолданылмайды. Жалақыдан қаржыны жұмыстан шығу жәрдемақысынан, өтемақы төлемдерінен және заңнамада көрсетілген өзге төлемдерден ұстап қалуға тыйым салынады.

Жалақы әрбір жарты айдан сиретілмей, ал еңбек демалысы үшін ол басталардан кемінде 1 күн бұрын төленуі тиіс. Жалақы төлеу күні демалыс немесе мереке күндеріне сәйкес келген кезде төлем оның алдында жасалуы тиіс.

Х т а р а у. ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

§1. Еңбекті қорғау және оның маңызы

Қазақстан Республикасының Конституциясы Қазақстанды адамдардың еңбегі мен денсаулығы қорғалатын, әлеуметтік мемлекет деп жариялады. Конституцияның 24-бабында азаматтардың еңбек ету құқығын денсаулығы үшін қауіпсіз жағдайларда іске асыратыны бекітілген.

Еңбекті қорғау – құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастыру-техникалық, санитариялық-эпидемиологиялық, емдеу-профилактикалық, оңалту және өзге де іс-шараларды қамтитын, еңбек қызметінің барысында жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету жүйесі.

Еңбекті құқықтық қорғау институты техникалық және медициналық стандарттарға, еңбектің қауіпсіздігі мен гигиенасын қамтамасыз ететін құқықтық нормаларға едәуір дәрежеде сүйенеді, көбінесе техникалық, физиологиялық, медициналық, ұйымдастыру сипатындағы нормалармен тығыз байланысып жатады.

Еңбекті қорғау институты келесі өзара тығыз байланысты нормалар топтарынан тұрады:

- ♦ Еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясаттың нормалары мен қағидалары және еңбекті қорғауды мемлекеттік басқарудың ережелері;
- ♦ жұмыскердің еңбекті қорғауға құқығы және оның кепілдіктері;
- ♦ ескерту сипатындағы қадағалауды және өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп тексеруді қоса, жұмыс берушінің еңбекті қорғауды ұйымдастыру және қамтамасыз ету нормалары;
- ♦ қауіпсіздік техникасының және өндірістік санитарияның ережелері, еңбекті қорғау стандарттарының жүйесі;
- ♦ әйелдердің, жастардың және еңбек қабілеті төмен тұлғалардың еңбегін ерекше қорғау ережелері.

Еңбекті құқықтық қорғау институтының басты нормалары Еңбек кодексінің «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау» 18-тарауында (181–182-баптар) мазмұндалған. Еңбек кодексінде еңбектің қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз етуге қатысты бастапқы ережелер белгіленген. Оны қауіпсіздік техникасының және өндірістік санитарияның мәселелерін реттейтін бірқатар заңдар мен заңға бағынысты актілер толықтырады. Олар еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі қағидаларын, оны қамтамасыз етудің, заңнаманың сақталуын қадағалау мен бақылаудың құқықтық және экономикалық тетіктерін және оның бұзылғаны үшін жауапкершілікті қамтиды.

Еңбекті қорғау туралы заңнама тек жұмыскерлер мен жұмыс берушілерге ғана емес, өндірістік қызметке қатысатын кооперативтердің

мүшелеріне, жоғары және орта кәсіптік білім орындарының студенттеріне, білім мекемелерінің өндірістік іс-тәжірибеден өтетін білім алушыларына, ұйымдарға жұмысқа жолданатын әскери қызметшілерге, ұйымдарда жұмыс істейтін сотталған азаматтарға да қолданылады. Еңбек заңнамасының еңбекті қорғау бойынша құқықтық шаралардың ең аз мөлшерін белгілейтін нормалары оларды әлеуметтік-әріптестік келісімдер, ұжымдық келісімшарттар, еңбек келісімшарттары арқылы нақтылайтын келісімшарттық әдіспен үйлеседі.

Еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі қағидалары:

- ◆ жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтаудың басымдылығын қамтамасыз ету;
- ◆ еңбекті қорғау саласындағы заңдарды және өзге нормативтік құқықтық актілерді, еңбек жағдайларын жақсартудың және еңбекті қорғаудың аумақтық бағдарламаларын қабылдау және іске асыру;
- ◆ еңбекті қорғауды мемлекеттік басқару;
- ◆ еңбекті қорғаудың мемлекеттік нормативтік талаптарының сақталуын мемлекеттік қадағалау және бақылау;
- ◆ еңбек жағдайларын мемлекеттік сараптау;
- ◆ жұмыс орындарын еңбек жағдайлары бойынша аттестаттаудың және еңбекті қорғау жұмыстарының мемлекеттік нормативтік талаптарға сәйкестігін растаудың тәртібін белгілеу;
- ◆ жұмыскерлердің еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуын қоғамдық бақылауға жағдай жасау;
- ◆ жазатайым оқиғалардың және жұмыскерлердің денсаулығына зиян келудің алдын алу;
- ◆ өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тергеп тексеру және есепке алу;
- ◆ өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан зардап шеккен жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерінің заңды мүдделерін міндетті әлеуметтік сақтандырудың негізінде қорғау;
- ◆ ауыр жұмыс, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайлардағы жұмыс үшін өтемақы төлемдерін белгілеу;
- ◆ еңбекті қорғау, қоршаған ортаны қорғау, экономикалық және әлеуметтік қызметтің басқа түрлері салаларындағы қызметті үйлестіру;
- ◆ еңбек жағдайларын және еңбекті қорғауды жақсарту бойынша алдыңғы қатарлы отандық және шетелдік тәжірибені тарату;
- ◆ мемлекеттің еңбекті қорғау шараларын қаржыландыруға қатысуы;
- ◆ еңбекті қорғау бойынша мамандарды дайындау және олардың біліктілігін жоғарылату;
- ◆ еңбек жағдайлары, өндірістік жарақаттану, кәсіптік аурулар және олардың материалдық салдарлары туралы мемлекеттік статистикалық есептілікті ұйымдастыру;

♦ еңбекті қорғаудың бірыңғай ақпараттық жүйесінің жұмыс істеуін қамтамасыз ету;

♦ еңбекті қорғау саласында халықаралық ынтымақтастық;

♦ еңбектің қауіпсіз жағдайларын жасауды, қауіпсіз техникалар мен технологияларды дайындауды және енгізуді, жеке және ұжымдық қорғану құралдарын өндіруді ынталандыратың тиімді салықтық саясат жүргізу;

♦ жұмыскерлерді жұмыскердің есебінен жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен, санитарлық-тұрмыстық жайлармен және құрылғылармен, емдеу-профилактикалық құралдармен қамтамасыз ету тәртібін белгілеу.

Аталған қағидаларға әйелдерді, жастарды, мүгедектерді өндірістік қауіптерден ерекше қорғау қағидалары мен нормаларын қосу керек.

Еңбек кодексінде еңбекті құқықтық қорғау институтында пайдаланылатын келесі негізгі ұғымдар белгіленген:

Еңбек жағдайлары – өндірістік органың және еңбек үдерісінің жұмыскердің жұмыс қабілеті мен денсаулығына әсер ететін факторларының жиынтығы.

Зиянды өндірістік фактор – жұмыскерге әсері оның ауруына алып келуі мүмкін өндірістік фактор.

Қауіпті өндірістік фактор – жұмыскерге әсері оның жарақат алуына алып келуі мүмкін өндірістік фактор.

Еңбектің қауіпсіз жағдайлары – зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың жұмыскерлерге әсері мүлдем жоқ немесе ол белгіленген нормативтерден аспайтын еңбек жағдайлары.

Жұмыс орны – жұмыскер жұмыс істейтін және жұмыс берушінің тікелей бақылауындағы орын.

Жұмыскерлерді жеке және ұжымдық қорғау құралдары – зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың жұмыскерлерге әсерін болдырмау немесе азайту, ластанудан қорғану үшін пайдаланылатын техникалық құралдар.

Еңбекті қорғау жұмысын ұйымдастырудың сәйкестік сертификаты – еңбекті қорғау жұмыстарының мемлекеттік нормативтік талаптарға сәйкестігін растайтын құжат.

Өндірістік қызмет – түрлі шикізаттарды өндіру мен өндеуді, құрылысты, түрлі қызметтер көрсетуді қамтитын, жұмыскерлердің ресурстарды дайын өнімге айналдыру үшін қажетті еңбек құралдарын қолданып жасайтын іс-әрекеттерінің жиынтығы.

Еңбекті қорғау талаптары – мемлекеттік нормативтік талаптар және еңбекті қорғау ережелері мен нұсқауларында белгіленген талаптар.

Еңбек жағдайларын мемлекеттік сараптау – еңбек жағдайларының мемлекеттік нормативтік талаптарға сәйкестігін бағалау.

Жұмыс орындарын еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау – зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторларды анықтау және еңбек

жағдайларын мемлекеттік нормативтік талаптарға сәйкес келтіру шараларын жүзеге асыру мақсатымен жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларын бағалау.

§2. Жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері

Еңбекті қорғауға құқық – жұмыскердің Конституцияда қарастырылған, оның еңбек қызметінің барысында іске асырылатын құқығы.

Жұмыскерлердің Еңбек кодексінің 18-тарауында еңбек қауіпсіздігіне қатысты белгіленген негізгі құқықтары:

♦ жұмыс берушіден, тиісті мемлекеттік органдар мен қоғамдық ұйымдардан жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары және еңбекті қорғау, денсаулыққа зиян келу қаупі, зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардан қорғау шаралары туралы шынайы ақпарат алу;

♦ заңдарда қарастырылған жағдайларды қоспағанда, еңбекті қорғау талаптарының бұзылуының салдарынан өмірі мен денсаулығына қауіп төнген жағдайларда, ондай қауіп жойылғанға дейін жұмыс істеуден бас тарту;

♦ ауыр жұмыстарды орындайтын, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда жұмыс істейтін жұмыскерге өтемақы төленуі.

Жұмыскерлерге Еңбек кодексінде еңбек қауіпсіздігіне қатысты белгіленген кепілдіктер:

♦ мемлекет жұмыскерлерге олардың еңбек құқықтарын еңбекті қорғау талаптарына сәйкес шарттарда қорғауға кепілдік береді;

♦ еңбек келісімшарты еңбекті қорғау талаптарына сәйкес болуы тиіс;

♦ ауыр жұмыстарды орындайтын, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда жұмыс істейтін жұмыскерге өтемақы төленеді;

♦ жұмыс еңбекті қорғаудың мемлекеттік нормативтік талаптары жұмыскердің кінәсінен емес бұзылуының салдарынан тоқтатылған немесе оған уақытша тыйым салынған кезде жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады;

♦ жұмыскер еңбекті қорғау талаптарының бұзылуының салдарынан өмірі мен денсаулығына қауіп төнген жағдайларда жұмыс істеуден бас тартқан кезде, жұмыс беруші қауіп жойылғанша оған басқа жұмыс беруге міндетті;

♦ жұмыскерді белгіленген нормаларға сәйкес жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен қамтамасыз етпеген жағдайда, жұмыс берушінің одан еңбек міндеттерін орындауын талап етуге құқығы жоқ және осыған байланысты бос тұрып қалған уақыты үшін жалақы төлеуге міндетті;

♦ жұмыскердің өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп төнген жағдайларда, еңбек келісімшартында қарастырылмаған ауыр жұмыстарды

орындаудан, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда жұмыс істеуден бас тартуы оны тәртіптік жауапкершілікке тартуға себеп бола алмайды.

Жұмыскерлердің кейбір санаттарына еңбекті қорғауға қатысты берілетін қосымша кепілдіктер.

Зандарда және өзге нормативтік құқықтық актілерде қарастырылған жағдайларда, жұмыс беруші жұмыскерлердің кейбір санаттарын ауыр жұмыстарға, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайлардағы, түнгі мезгілдегі, үстеме жұмыстарға тартуға белгіленген шектеулерді сақтауға, медициналық қорытындыға сәйкес денсаулығының жағдайы бойынша жеңілдік жұмыс істеуі тиіс жұмыскерлерді ауыстыруға, жұмыс уақытына кіретін үзілістер белгілеуге, мүгедектер үшін жеке оңалту бағдарламасына сәйкес еңбек жағдайларын жасауға міндетті.

Жұмыс берушілердің әлеуметтік қызметтерін және өндірістік үдерісті ұйымдастырудағы ерекше рөлін ескере отырып, еңбек заңнамасы олардың еңбекті қорғау саласындағы міндеттеріне ерекше мән береді. Еңбек кодексінің 182-бабында жұмыс берушінің келесі міндеттері бекітілген:

♦ профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық үдерістерді неғұрлым қауіпсіз түрлеріне ауыстыру арқылы жұмыс орындарында және технологиялық үдерістерде кез келген тәуекелдерді болғызбау шараларын қабылдау;

♦ жұмыскерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, олармен нұсқаулық жүргізу және білімдерін тексеру, сондай-ақ өз қаражатының есебінен өндірістік үдерістер пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу бойынша құжаттармен қамтамасыз ету;

♦ жұмыс берушінің актісімен бекітілген тізімге сәйкес, еңбек бойынша уәкілетті орган белгілеген тәртіпте, басшы жұмыскерлер мен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты тұлғаларды кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда кемінде 3 жылда бір рет еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды және олардың білімдерін тексеруді ұйымдастыру;

♦ жұмыскерлерге қажетті санитарлық-гигиеналық жағдайлар жасау, еңбек бойынша өкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға сәйкес жұмыскерлерді арнайы киіммен мен арнайы аяқкиіммен, профилактикалық өңдеу, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен немесе бірдей тамақ өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдермен, жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен қамтамасыз ету;

♦ 18 жасқа толмаған жұмыскерлердің олар үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды тасуына жол бермеу;

♦ әйелдердің салмағы олар үшін белгіленген шекті нормалардан асатын заттарды қолмен көтеруіне және тасуына жол бермеу;

♦ еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тіркеу, есепке алу және талдау;

♦ еңбек бойынша өкілетті мемлекеттік органға және жергілікті еңбек инспекциясына, жұмыскерлердің өкілдеріне олардың жазбаша сұрау салуы бойынша еңбек жағдайларының, еңбек қауіпсіздігінің және еңбекті қорғаудың жай-күйінің мониторингі үшін қажет ақпаратты тоқсанына бір рет беріп отыру;

♦ еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіпте тергеу тексеруді қамтамасыз ету;

♦ мемлекеттік еңбек инспекторларының ұйғарымдарын және қорытындыларындағы ұсыныстары орындау;

♦ еңбек бойынша өкілетті мемлекеттік орган бекіткен қағидаларға сәйкес өндірістік нысандарды еңбек жағдайлары бойынша мерзімдік аттестаттауды жұмыскерлер өкілдерінің қатысуымен 5 жылда бір реттен сиретпей өткізу;

♦ өндірістік нысандарды еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерін жергілікті еңбек инспекциясына 1 ай мерзімде қағазда және электрондық тасығыштарда ұсыну;

♦ жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыру;

♦ апаттық ахуалдың өршуін және жарақаттайтын факторлардың басқа адамдарға әсер етуін болғызбау бойынша шұғыл шараларды қабылдау;

♦ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша нұсқауларды еңбек бойынша өкілетті орган белгілеген тәртіпте дайындау, бекіту және қайта қарау;

♦ келісімде, ұжымдық келісімшартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында қарастырылған жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты не кәсіптік аурудың белгілері пайда болғанда басқа жұмысқа ауыстыру кезінде жұмыскерлерді міндетті, мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық қарап тексеруден және ауысым алдындағы, ауысымнан кейінгі медициналық куәландырудан өз қаражатының есебінен өткізу.

Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі бойынша нұсқаулықтың барлық түрлерін өткізуге міндетті. Оның міндетіне жұмыскерлерді ауыр, зиянды және қауіпті жұмыстарға, көлікті басқаруға қатысты жұмыстарға, 18 жасқа толмаған тұлғаларды кез келген жұмысқа қабылдау кезінде міндетті медициналық тексеруден өткізу де кіреді. Кейін жұмыскерлердің осы санаттары олардың денсаулығын сақтау, тапсырылған жұмысты орындауға жарамдылығын анықтау және кәсіптік аурулардың алдын алу үшін кезеңді (21 жасқа дейінгі жұмыскерлер жыл сайын) медициналық тексеруден өтіп отырады.

Тамақ өнеркәсібі, қоғамдық тамақтандыру және сауда, сумен жабдықтау ұйымдарының, емдеу-профилактикалық және балалар мекемелерінің қызметкерлері олар қызмет көрсететін азаматтардың денсаулығын сақтау, жұқпалы аурулардың таралуының алдын алу мақсатында кезеңді медициналық тексеруден өтіп отырады. Қажеттілік туындаған жағдайларда жергілікті өзін өзі басқару органдарының шешімімен кейбір ұйымдарда медициналық тексерулер өткізуге қосымша жағдайлар жасалуы мүмкін.

Жұмыс беруші егер оның ауыр салдарлары болса не олардың болуына нақты қауіп төндірсе, жұмыскерді еңбекті қорғау ережелерін бірнеше рет бұзғаны үшін Еңбек кодексінің 52-бабына сәйкес жұмыстан шығаруға құқылы.

§3. Еңбекті қорғауды ұйымдастыру

Еңбекті қорғауды мемлекеттік басқару – осы саладағы мемлекеттік саясаттың негізгі бағыттарын іске асыру, нормативтік актілер дайындау, шағын кәсіпорындарда еңбекті қорғау талаптарын бекіту, еңбектің қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз ететін өндіріс құралдары, технологиялары және еңбекті ұйымдастыру бойынша ұсыныстар беру.

Еңбекті қорғауды мемлекеттік басқаруды Қазақстан Республикасының Үкіметі, Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігі, атқарушы биліктің басқа да органдары жүзеге асырады. Еңбекті қорғауды өңірлік деңгейде басқару еңбекті қорғау саласындағы өкілетті органдар жүзеге асырады, кейбір өкілеттіктер жергілікті өзін өзі басқару органдарына берілуі мүмкін.

Еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясаттың маңызды тетігі өндірістік нысандар мен өнімдердің мемлекеттік нормативтік талаптарға сәйкестігін бақылау. Өндірістік нысандарды салу, машиналарды, механизмдерді және басқа да қондырғыларды, технологиялық үдерістерді құру және қайта құру жобалары еңбекті қорғаудың мемлекеттік нормативтік талаптарына сәйкес болуы тиіс.

Занда өндірістегі еңбек жағдайлары және еңбекті қорғау үшін жауапкершілік жұмыс берушіге жүктеледі. Еңбек кодексіне сәйкес өндірістік қызметті жүзеге асыратын, жұмыскерлерінің саны 50 адамнан артық әрбір жұмыс беруші еңбекті қорғау қызметін құруы немесе еңбекті қорғау бойынша маман лауазымын енгізуі тиіс. Жұмыс берушіде еңбекті қорғау қызметі немесе еңбекті қорғау бойынша маман болмаған жағдайда, олардың қызметін жұмыс берушінің өзі, ол өкілеттік берген қызметкер не еңбекті қорғау саласында қызметтер көрсететін ұйым немесе маман орындайды. Жұмыс беруші еңбекті қорғау қызметінің құрылымын және оның жұмыскерлерінің санын Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау

және әлеуметтік даму министрлігінің ұсыныстарын ескере отырып белгілейді.

Еңбек ұжымдары еңбек жағдайын және еңбекті қорғауды жақсартудың кешенді жоспарларын ұжымдық келісімшарттарда мақұлдайды және нақтылайды. Ұжымдық келісімшарттарда еңбекті қорғауға бөлінген қаражатты басқа мақсаттарға пайдалануға тыйым салынатыны көрсетіледі.

§4. Еңбек қауіпсіздігі және гигиенасы бойынша стандарттардың жалпы сипаттамасы

Жұмыс беруші еңбек заңнамасына сәйкес өндірістік ғимараттарды, құрылыстарды, қондырғыларды, технологиялық үдерістерді, материалдарды, шикізаттарды, құрал-саймандары пайдалану кезінде қауіпсіздікті, жеке және ұжымдық қорғану құралдарын дұрыс қолдануды қамтамасыз етуге міндетті.

Қауіпсіздік техникасы – жұмыскерлердің өндірістегі қауіпсіздігін қамтамасыз етуге бағытталған техникалық және заңдық ережелер жүйесі. Қауіпсіздік техникасына механизмдерді қоршауға және дұрыс орналастыруға, өндірістік материалдар мен шикізаттардың қауіпсіздігіне, қорғану құралдарына, жұмыстың зиянды жағдайларында істейтін жұмыскерлер қамтамасыз етілуі тиіс профилактикалық құралдарға қойылатын талаптар кіреді.

Өндірістік санитария (еңбек гигиенасы) – еңбектің денсаулыққа қолайлы жағдайларын қамтамасыз етуге бағытталған санитарлық-гигиеналық нормалар жүйесі. Өндірістік санитария жұмыс орнындағы ауаның жағдайын, жарықтандыруды, жұмыскерлерге арнайы киімнің, лас жұмыстар орындайтын жұмыскерлерге сабынның немесе кір жуғыш заттардың берілуін, тұрмыстық жайлардың жабдықталуын бақылайды.

Еңбек қауіпсіздігі және гигиенасы бойынша нормативтік базаның мазмұнын қауіпсіздік техникасы және өндірістік санитария бойынша нормативтер, жұмыс берушіге қойылатын жұмыскерлер үшін еңбектің қауіпсіз жағдайларын жасау бойынша талаптар құрайды

Еңбек қауіпсіздігінің мемлекеттік стандарттарын Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігі, Өнеркәсіп және энергетика министрлігі, Өңірлік даму министрлігі бекітеді. Еңбек қауіпсіздігінің салааралық ережелері мен стандарттары жұмыстардың экономиканың түрлі салаларында пайдаланылатын түрлеріне, ал салалық ережелері мен стандарттары нақты салалардағы жұмыстарға арналып бекітілген. Кәсіпорындар, ұйымдар, мекемелер кәсіпорын стандарттарын, нақты жұмыскерлер және жұмыстың нақты түрлері үшін еңбекті қорғау бойынша нұсқауларды дайындайды және бекітеді. Жұмыскерлер еңбекті қорғау бойынша нұсқауларды сақтауға міндетті.

§5. Өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп тексеру және оларды есепке алу

Өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп тексеру және оларды есепке алу жан-жақты нормативтік реттеуді қажет етеді.

Жазатайым оқиға – нәтижесінде тұлға (тұлғалар) жарақаттанған, күн өткен, күйік алған, үсік шалған, суға тұншыққан, электр тогынан, найзағайдан, радиоактивті сәуледен зардап шеккен, жануарлар тістеген, жәндіктер шаққан, жарылыстардан, апаттардан, ғимараттардың, құрылыстар мен конструкциялардың қирауынан, табиғи апаттардан және басқа да төтенше жағдайлардан зардап шеккен оқиға.

Тұрмыстағы немесе жұмыс орнында болмаған жазатайым оқиға тергеп тексерілмейді. Ол бойынша себебі көрсетіліп, еркін формада акт жасауға болады. Еңбек кодексінің талаптарына сәйкес өндірістік қызметке қатысатын жұмыскерлермен және басқа тұлғалармен болған келесі жазатайым оқиғалар тергеп тексерілуі және есепке алынуы тиіс:

♦ жұмыс берушінің аумағында не өзге жұмыс орнында жұмыс уақытының ішінде болған;

♦ жұмыс беруші берген көлікпен не өндірістік (қызметтік) мақсатта пайдаланылған жағдайда жеке көлігімен жұмыс орнына бара жатқан немесе ол жерден қайтып келе жатқан кезде болған;

♦ қызметтік іссапар орнына бара жатқан немесе ол жерден қайтып келе жатқан кезде, қоғамдық немесе қызметтік көлікпен қызметтік сапар кезінде, жұмыс берушінің өкімі бойынша жұмыс орнына бара жатқан немесе ол жерден қайтып келе жатқан кезде болған;

♦ көлік құралында ауысымға бара жатқан немесе ол жерден қайтып келе жатқан кезде болған;

♦ вахталық жұмыс кезінде ауысым аралық демалыс кезінде, вахтадан және кемедегі жұмыстан бос уақытта кемеді (эуе, теңіз, өзен кемесінде) болған кезде болған;

♦ жұмыс берушімен еңбек қатынастарымен байланысты не оның мүддесінде жасалатын өзге де заңды іс-әрекеттерді жүзеге асыру кезінде болған.

Жұмыс беруші жазатайым оқиғаны тергеп тексеру бойынша комиссия құрады. Комиссия құрамына еңбекті қорғау бойынша маман, жұмыс берушінің өкілдері, бастауыш кәсіподақ ұйымының өкілдері, еңбекті қорғау бойынша уәкілетті өкіл кіреді. Денсаулыққа ауыр зақым келген не өлімге алып келген жазатайым оқиғаны тергеп тексеру кезінде комиссия құрамына мемлекеттік еңбек инспекторы, облыстық (қалалық) атқарушы билік органының немесе жергілікті өзін өзі басқару органының өкілі, кәсіподақтардың аумақтық бірлестігінің өкілі кіреді. Сақтандырылған жұмыскермен болған жазатайым оқиғаны тергеп тексеру кезінде комиссия

құрамына сақтандырушы компанияның өкілі кіреді. Комиссияны жұмыс беруші басқарады.

Еңбек кодексінде жазатайым оқиғаны тергеп тексеру мерзімдері белгіленген. Жазатайым оқиғаны тергеп тексеру мерзімі комиссия құрылған күннен 10 жұмыс күнінен аспауы тиіс. Жергілікті еңбек инспекциясына уақтылы хабарланбаған жазатайым оқиғалар зардап шеккен адамның немесе оның өкілінің өтініші бойынша өтініш тіркелген күннен бастап 10 жұмыс күні ішінде тергеп тексеріледі.

Ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе адам өлімімен аяқталған жазатайым оқиғаны, зардап шеккен адамдардың өндірістік жарақаттарының ауырлық дәрежесіне қарамастан, бір мезгілде екі және одан көп жұмыскер ұшыраған топтық жазатайым оқиғаны және жұмыскерлердің топтық қатты улану жағдайын тергеп тексеру еңбек жөніндегі өкілетті мемлекеттік орган белгілеген қалып бойынша арнайы тергеп тексеру актісімен ресімделеді.

Комиссия мүшелері жазатайым оқиға туралы актіге қол қоюлары, оны жұмыс беруші бекітуі және оған ұйымның мөрі басылуы тиіс. Актінің бір данасы олардың талап етуі бойынша, зардап шеккен жұмыскерге немесе қайтыс болған жұмыскердің туыстарына тергеп тексеру аяқталған соң 3 күннен кешіктірілмей берілуі тиіс.

Мемлекеттік еңбек инспекторы қосымша тергеп тексерудің нәтижелері бойынша өндірістегі жазатайым оқиға туралы қорытынды жасайды және жұмыс беруші орындауға міндетті нұсқама береді.

§6. Әйелдердің, жастардың және еңбек қабілеті төмен тұлғалардың еңбегін ерекше қорғау ережелері

Еңбек кодексінде әйелдер, отбасылық міндеттері бар тұлғалар, жастар жұмыскерлердің оларға қатысты еңбекті қорғауға ғана емес, еңбек құқығының басқа да институттарына жататын ерекше нормалар белгіленген санаттары ретінде қаралады.

Әйелдердің еңбегін ерекше қорғау – еңбекті қорғаудың жалпы нормаларына қосымша арнайы нормалармен белгіленетін, ананың (болашақ ананың) және оның ұрпағының организмі үшін еңбек жағдайының қауіпсіздігін қамтамасыз ететін құқықтық шаралардың жүйесі. Халықаралық еңбек ұйымының бірқатар конвенцияларында ұйымға мүше елдерде әйелдердің еңбегін қорғау жүйесін құру қарастырылған. Әйелдердің еңбегін ерекше қорғау Қазақстан Республикасы Конституциясының 27-бабына сәйкес мемлекеттің қорғауындағы ана мен баланы, отбасын қорғау жүйесінің бір бөлігі болып табылады.

Еңбек кодексіне сәйкес ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда, жер астындағы жұмыстарда әйелдердің еңбегін пайдалануға шектеу қойылады. Салмағы олар үшін белгілен-

ген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды қолмен көтерумен және қозғалтумен байланысты жұмыстарда әйелдердің еңбегін пайдалануға тыйым салынады. Егер әйел ол үшін тыйым салынған жұмыстарды орындаудан бас тартса, ол еңбек тәртібін бұзу ретінде саналмайды.

Жүкті әйелдерді түнгі, үстеме жұмыстарды орындауға, демалыс және мерекелік демалыс күндері жұмыс істеуге, іссапарларға баруға тартуға тыйым салынады. 7 жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді, 16 жасқа дейінгі мүгедек балалары бар әйелдерді іссапарларға жолдауға, үстеме, түнгі, демалыс және мерекелік демалыс күндердегі жұмыстарға тек олардың жазбаша келісімімен және оларға дәрігерлер тыйым салмаған кезде ғана тартуға рұқсат беріледі.

Ауылдық жерлерде егістікте және мал шаруашылығында жүкті әйелдердің еңбегін олардың жүктілігі анықталған сәттен пайдалануға тыйым салынады. Олар басқа жұмысқа ауыстырылуы немесе орташа жалақысы сақталып, жұмыстан босатылуы тиіс.

Жастардың еңбегін ерекше қорғау – еңбекті қорғаудың жалпы нормаларына қосымша, жастарға жұмыс уақыты, ауыр жұмыстар, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстар бойынша олардың организмі мен психикасы үшін қауіпсіз, өндірістегі еңбек пен білім алуды үйлестіруге мүмкіндік беретін жеңілдіктер беретін арнайы нормалар жүйесі.

Жасы 18 толмаған жастардың еңбегін ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда, жер астындағы жұмыстарда және олардың кәсіптік дамуына зиян келтіруі мүмкін жұмыстарда пайдалануға тыйым салынады. Олармен толық материалдық жауапкершілік туралы және қоса атқарылатын жұмыс туралы келісім-шарттар жасасуға болмайды. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2000 жылдың 15 ақпанындағы №163 қаулысымен жасы 18 толмаған жастардың еңбегін пайдалану тыйым салынған ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізілімі бекітілген.

Жасы 18 толмаған барлық тұлғалар жұмысқа тек алдын ала медициналық тексеруден соң ғана қабылданады. Одан соң олар 21 жасқа толғанша жыл сайын медициналық тексеруден өтіп отырулары тиіс.

Кәмелетке толмаған жұмыскерлерге жалақы толық жұмыс күні үшін төленіп, қысқартылған жұмыс күні белгіленеді. Оларды түнгі, үстеме жұмыстарды орындауға, демалыс және мерекелік демалыс күндері жұмыс істеуге тартуға, шығармашылық жұмыскерлерден басқаларын іссапарларға жолдауға тыйым салынады. Жасы 18 толмаған жұмысшылар үшін өндіру нормасы жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына пропорционалды азайтылады.

Еңбек заңнамасында денсаулығына байланысты (мүгедектер) немесе жасына байланысты (зейнеткерлер) еңбекке қабілеті төмен тұлғалар үшін

де еңбектің жеңілдетілген жағдайларын қамтамасыз ету қарастырылған. Жұмыс берушілерге мүгедектерді, зейнеткерлерді жұмысқа қабылдау және олардың шамасы келетін жұмыспен, үйде істейтін жұмыспен қамтамасыз ету, сондай-ақ толық емес жұмыс күніне қабылдау ұсынылады. Мысалы, соқыр, керек, мылқау азаматтар үшін арнайы цехтар, учаскелер, мамандандырылған кәсіпорындар ұйымдастырылады. Еңбек заңнамасында мүгедектерді жұмысқа орналастырудың арнайы ережелері және жұмыс уақыты мен демалыс уақытына қатысты жеңілдіктер мен кешіккіштіктер қарастырылған.

Кәсіпорындарға мүгедектерді жұмысқа қабылдау квотасы белгіленген. Жұмыс беруші квота есебінен жолданған мүгедекті жұмысқа қабылдамаған жағдайда, жұмыспен қамту қорына белгілі бір сома төлеп отыратын болады. I және II топтағы мүгедектерге аптасына 35 сағат болатын қысқартылған жұмыс күні белгіленген. Мүгедектерді олардың келісімінсіз және медициналық-әлеуметтік сараптама комиссиясының рұқсатынсыз түнгі, үстеме жұмыстарға, демалыс және мерекелік демалыс күндері жұмыс істеуге тартуға болмайды.

XI т а р а у. ЕҢБЕК ТӘРТІБІ

§1. Еңбек тәртібі және оны қамтамасыз етудің құқықтық әдістері

Еңбек тәртібі – еңбек заңнамасында және еңбек келісімшарттарында белгіленген, барлығы бағынуға міндетті жүріс-тұрыс ережелерінен тұратын, кез келген ұйымдасқан жұмыстың қажетті шарттары.

Еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің тарихын және шетелдік тәжірибені талдау қалыпты жұмыс үшін қажетті тәртіпті құқықтық құралдардың көмегімен қамтамасыз етудің негізгі үш тәсілі бар екенін көрсетеді. Олар: еңбекті тиімді ұйымдастыру, көтермелеулер және жазалар.

Шетелдердің көпшілігінде еңбек тәртібін құқықтық реттеу құралы ішкі еңбек тәртібінің ережелері. Түрлі мемлекеттерде тәртіптік жауапкершілікті құқықтық реттеудің негізгі айырмашылықтары құқық бұзушылықтарды нормативтік актілерде регламенттеу дәрежесінде. Бельгияда және Жапонияда тәртіптік құқық бұзушылықтардың барлық түрлері нормативтік-құқықтық актілерде көрсетілген болуы тиіс. Ұлыбританияда, Германияда, Австрияда, Швейцарияда тәртіптік құқық бұзушылықтардың барлық түрлерінің мүмкіндігінше толық белгіленуі талап етіледі. Бірақ тәртіптік құқық бұзушылықтарды толық белгілеу және тіркеу

мүмкін емес деп саналады. Сондықтан, жұмыс беруші жұмыскерлерді нормативтік актілерде белгіленбеген теріс қылықтар үшін де жауапкершілікке тартуға құқылы. АҚШ-та, Канадада, Францияда, Австралияда және Жаңа Зеландияда нормативтік актілерде белгіленбеген теріс қылықтар үшін де жауапкершілікке тартуға болады.

Тәртіптік теріс қылық жұмыскердің еңбек қызметімен байланысты болуы тиіс. Бірақ бірқатар елдерде (АҚШ, Канада, Ұлыбритания, Франция) егер жұмыскердің жұмыстан тыс кездегі жүріс-тұрысы жұмыс берушінің мүдделеріне зиян келтіретін болса, ол тәртіптік жауапкершілікке тартылады. Жапонияда жұмыскер жұмыспен байланысы жоқ, бірақ кәсіпкердің беделіне нұқсан келтіруі мүмкін теріс қылық үшін тәртіптік жауапкершілікке тартылуы мүмкін.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес: «Еңбек тәртібі – барлық жұмыскерлердің Еңбек кодексіне, өзге заңдарға, ұжымдық келісім-шартқа, ішкі нормативтік актілерге, еңбек келісімшартына сәйкес белгіленген жүріс-тұрыс ережелеріне міндетті түрде бағынуы».

Жұмыскер еңбек келісімшарты күшінде болатын бүкіл мерзімде жұмыс берушіге не тікелей бастығына бағынуға, таңдаған қызмет саласында адал еңбек етуге, еңбек тәртібін сақтауға міндетті. Жұмыс беруші жұмыскерлердің еңбек тәртібін сақтауларына жағдайлар жасауға міндетті.

Еңбек тәртібінің екінші қыры – еңбек құқығының тиісті институты, яғни ішкі еңбек тәртібін реттейтін, жұмыскер мен жұмыс берушінің міндеттері, табыстар үшін көтермелеу шаралары, тәртіптің, жауапкершіліктің түрлері мен шаралары және оларды қолдану тәртібі қарастырылған құқықтық нормалар жүйесі.

§2. Ішкі еңбек тәртібі

Еңбек тәртібі – жұмыскерлерді жұмысқа қабылдау және жұмыстан шығару тәртібін, еңбек келісімшарты тараптарының негізгі құқықтарын, міндеттерін, жауапкершіліктерін, жұмыс тәртіптемесін, демалыс уақытын, жұмыскерлерді көтермелеу және жазалау шараларын, сондай-ақ нақты жұмыс берушідегі еңбек қатынастарының өзге де мәселелерін еңбек заңнамасына сәйкес регламенттейтін ережелер.

Өндірістегі еңбек тәртібіне технологиялық және өндірістік тәртіптер кіреді. Технологиялық тәртіп – өнімді жасап шығару технологиясын сақтау. Өндірістік тәртіп – ұйымның өндірістің жұмысын қамтамасыз ету үшін технологиялық үдерістің үздіксіздігін, материалдардың, құрал-саймандардың, жабдықтардың уақтылы жеткізілуін, бөлімшелер жұмысының үйлесімін қамтамасыз етуге міндетті лауазымды тұлғаларының еңбек тәртібінің бір бөлігі.

Жұмыс берушінің міндеті өнімділігі жоғары жұмыс үшін қажетті ұйымдастыру және экономикалық жағдайлар жасау, еңбектің қалыпты жағдайларын қамтамасыз ету. Оның шарттары:

- ◆ машиналардың, станоктардың және құрылғылардың жарамды жағдайда болуы;

- ◆ техникалық құжаттамамен уақтылы қамтамасыз ету;

- ◆ материалдар мен құрал-саймандардың сапалы болуы және оларды уақтылы жеткізу;

- ◆ өндірісті электрэнергиясымен және өзге де энергия көздерімен уақтылы жабдықтау;

- ◆ еңбектің қауіпсіз жағдайлары.

Егер жұмыс беруші осы шарттарды орындамаса, ол еңбек нормасының орындалуына теріс әсер етеді, еңбек тәртібінің нашарлауына алып келеді. Сондықтан, Еңбек кодексінің осы бөлімінің негізгі қағидасы қалыпты еңбек тәртібін қамтамасыз ету жауапкершілігін жұмыс берушіге жүктеу.

Ішкі еңбек тәртібі – жұмыскерлердің нақты ұйымда (кәсіпорында) жұмыс кезіндегі де, жұмыс күнінің ішіндегі үзілістер уақытындағы да жүріс-тұрысының заңнамада және ішкі нормативтік актілерде белгіленген тәртібі.

Ішкі еңбек тәртібінің ережелері – ұйымның жұмыскерлерді жұмысқа қабылдау және жұмыстан шығару тәртібін, еңбек келісімшарты тараптарының негізгі құқықтарын, міндеттерін, жауапкершіліктерін, жұмыс тәртіптемесін, демалыс уақытын, жұмыскерлерді көтермелеу және жазалау шараларын, сондай-ақ нақты жұмыс берушідегі еңбек қатынастарының өзге де мәселелерін еңбек заңнамасына сәйкес регламенттейтін ішкі нормативтік акті.

Ішкі еңбек тәртібінің ережелері ішкі нормативтік акт ретінде дербес құжат. Бірақ, ол әдетте, ұжымдық келісімшартқа қосымша түрінде беріледі. Ішкі еңбек тәртібінің ережелерін жұмыс беруші кәсіподақтың пікірін ескере отырып, ішкі нормативтік актілерді қабылдау үшін белгіленген тәртіпте бекітеді. Ол ережелер барлық ұйымдарда болуы тиіс. Ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен барлық жұмыскерлер таныстырылуы тиіс.

Ішкі еңбек тәртібінің ережелері келесі бөлімдерден тұрады:

- ◆ осы ережелердің күші, мақсаты, міндеттері, орындаушылары қарастырылған жалпы ережелер;

- ◆ жұмыскерлерді жұмысқа қабылдау және жұмыстан шығару тәртібі;

- ◆ жұмыскердің негізгі міндеттері;

- ◆ жұмыс берушінің негізгі міндеттері;

- ◆ жұмыс уақыты және оны пайдалану, ұйым және бөлімшелер үшін жұмыс тәртіптемесі, үзілістердің басталу және аяқталу уақыты, ауысым кестелері, жұмыс аптасының құрылымы;

- ◆ еңбектегі табыстар үшін көтермелеу шаралары;

- ◆ еңбек тәртібінің бұзылғаны үшін тәртіптік жауапкершілік.

§3. Еңбектегі табыстар үшін көтермелеу

Еңбектегі табыстар үшін көтермелеудің негізі ішкі нормативтік актілер. Еңбектегі табыстар үшін көтермелеу – жұмыскердің сіңірген еңбегін, оның табыстарын көпшілікке жариялап, оған түрлі көтермелеу шараларын қолдану. Жұмыс беруші өз міндеттерін адал орындайтын жұмыскерлерді көтермелеп, оларды жұмыстың тиімділігін жоғарылатуға, еңбек тәртібін сақтауға ынталандырады.

Еңбектегі табыстар үшін көтермелеу шараларын оларды кім қолданатынына қарай екі түрге бөлуге болады:

♦ жұмыс беруші жұмыскердің еңбек міндеттерін үлгілі орындағаны, еңбек өнімділігін жоғарылатқаны, өнімнің сапасын жақсартқаны, ұзақ жылдарғы және мүлтіксіз жұмысы, жаңашылдығы және басқа да табыстары үшін алғыс жариялайды, сыйлықақы береді, бағалы сыйлықтармен, грамоталармен марапаттайды, мамандық бойынша үздік атағына ұсынады;

♦ жоғары органдар ұйым басшысының ұсынуы бойынша жұмыскерді қоғам мен мемлекетке сіңірген ерекше еңбегі үшін Қазақстан Республикасы Үкіметінің орденімен, медалімен, құрмет грамотасымен, түрлі жоғары органдардың құрмет грамоталарымен, кеуде белгілерімен марапаттайды, құрметті атақтар және мамандық бойынша үздік жұмыскер атағын береді.

Көтермелеу шаралары сипаты бойынша моральдық шараларға (алғыс, құрмет грамотасы, құрметті атак, орден, медаль және т.б.) және материалдық шараларға (бағалы сыйлық, сыйлықақы, қызметте жоғарылату және т.б.) бөлінеді. Материалдық көтермелеу шараларының да моральдық сипаты бар, ол – жұмыскердің сіңірген еңбегін көпшілікке жариялау.

Еңбектегі табыстар үшін көтермелеу ұйым басшысының бұйрығымен ресімделіп, барлық жұмыскерлерге хабарланады. Жұмыскерге қолданылған барлық көтермелеу шаралары оның еңбек кітапшасына жазылады. Жұмыскерге қолданылған тәртіптік жаза күшінде болған кезеңде оған көтермелеу шарасы қолданылмайды. Жұмыскерлерді мемлекеттік наградалары мен құрметті атақтарынан сот органдарының ұсынысы бойынша тек Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығымен айыруға болады.

§4. Тәртіптік жауапкершілік

Жұмыскер тәртіптік теріс қылық жасаған, еңбек міндеттерін өз кінәсінен орындамаған немесе тиісті түрде орындамаған, еңбек тәртібін бұзған жағдайларда тәртіптік жауапкершілікке тартылады. Еңбек заңнамасында еңбек тәртібін бұзуға келесі іс-әрекеттер жатқызылған:

♦ жұмыскердің жұмыс күнінің ішінде жұмыс орнында заңды себептерсіз 3 сағаттан артық болмауы;

◆ жұмыскердің белгіленген тәртіпте өзгертілген еңбек нормаларын орындаудан заңды себептерсіз бас тартуы;

◆ кейбір мамандықтар жұмыскерінің медициналық куәландырудан заңды себептерсіз бас тартуы немесе жалтаруы;

◆ егер ол жұмыс істеуге рұқсат берудің шарты болса, жұмыскердің арнайы оқудан өтуден және қауіпсіздік техникасы бойынша емтихан тапсырудан бас тартуы.

Тәртіптік жазалар жалпы және заңдарда (мысалы, «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы» Заңы), тәртіп туралы жарғылар мен ережелерде қарастырылған арнайы тәртіптік жазаларға бөлінеді. Тәртіптік жазалар қызметкерлердің қолданылатын санаттары және шаралар бойынша да бөлінеді. Жалпы тәртіптік жауапкершілік барлық жұмыскерлерге, оның ішінде ұйымды басқару органдарының лауазымды тұлғаларына да қолданылады.

Ішкі еңбек тәртібінің ережелерінде Еңбек кодексінде белгіленген тәртіптік жазалардан өзге тәртіптік жазалар белгілеуге және оларды қолданудың өзге тәртібін белгілеуге болмайды. Тәртіптік жазалардың жалпы шаралары:

◆ ескерту;

◆ сөгіс;

◆ тиісті негіздер бойынша жұмыстан шығару.

Арнайы тәртіптік жауапкершілік туралы заңнамада, тәртіп туралы жарғылар мен ережелерде тәртіптік жазалардың өзге шаралары қосымша қарастырылған болуы мүмкін. Заңнамада қарастырылмаған тәртіптік жазаны қолдануға жол берілмейді. Еңбек кодексінде тәртіптік жазаның күшінде болу мерзімі белгіленген және оны белгілеу рәсімі реттелген.

Жұмыс беруші жұмыскерге тәртіптік жаза белгілеген кезде жасалған тәртіптік теріс қылықтың ауырлығын да, ол жасалған жағдайларды да, жұмыскердің бұрынғы жұмысы мен жүріс-тұрысын да ескеруі тиіс. Тәртіптік жаза қолданардың алдында жұмыскерден теріс қылықтың себебі туралы жазбаша түсініктеме беруі талап етілуі тиіс. Жұмыскер түсініктеме беруден бас тартқан жағдайда, акт жасалады. Ол кезде түсініктеменің болмауы тәртіптік жаза қолдану үшін кедергі бола алмайды.

Тәртіптік жаза жұмыскердің науқас болған немесе демалыста (еңбек демалысы, оқу демалысы, әлеуметтік демалыс) болған уақытын, кәсіподақтың пікірін ескеру үшін қажетті уақытты қоспағанда, тәртіптік теріс қылық анықталған күннен 1 айдан кешіктірілмей қолданылады.

Тәртіптік жазаны тәртіптік теріс қылық жасалған күннен 6 айдан кешіктіріп, ұйымның қаржылық-шаруашылық қызметін тексеру нәтижелері бойынша 1 жылдан кешіктіріп қолдануға болмайды. Тәртіптік жаза жұмыс берушінің бұйрығымен белгіленеді. Жұмыскер бұйрық шыққан күннен 3 күн ішінде қол қойғызып таныстырылуы тиіс. Жұмыскер

бұйрықпен танысқаны туралы қол қоюдан бас тартқан жағдайда тиісті акт жасалады. Тәртіптік жазаның күшінде болу мерзімі 6 ай, одан соң оны күші автоматты түрде жойылады. Әрбір тәртіптік теріс қылық үшін тек бір тәртіптік жаза белгіленеді.

Кейбір жұмыскерлерді тиісті органның, кәсіподақ комитетінің мүшелерін сол комитеттің, кәсіподақ комитетінің төрағаларын жоғары тұрған кәсіподақ органының пікірін алдын ала сұрамай тәртіптік жазаға тартуға болмайды.

Атқарушы органдардың тәртіптік жазаға тартылған лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлеріне 1 жыл бойы сыйлықақы берілмейді, өрт, суға батқан адамды құтқару, құқықтық тәртіпті қорғау, әскери іс-қимылдар кезінде ерлік көрсету жағдайларын қоспағанда, олар мемлекеттік наградаларға және айрықша белгілерге, лауазымын жоғарылатуға немесе кезекті дәреже (шен, арнайы атақ) беруге ұсынылмайды.

***XII тарау.* ЕҢБЕК КЕЛІСІМШАРТЫ ТАРАПТАРЫНЫҢ МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ**

§1. Еңбек құқығындағы материалдық жауапкершілік және оның түрлері

Еңбек қатынастарына еңбек келісімшарты тараптарының тәртіптік жауапкершілігі және өзара материалдық жауапкершілік тән.

Материалдық жауапкершілік – еңбек келісімшартының кінәлі тарабының екінші тарапқа келтірген зиянды (залалды) өтеу жауапкершілігі. Залалды келтірген тарапқа байланысты, жұмыскердің кінәлі әрекеттерімен немесе әрекетсіздігімен жұмыс берушіге келтірген залал үшін материалдық жауапкершілігі және жұмыс берушінің жұмыскердің жұмыста жаракат алуына немесе денсаулығының бұзылуына, сондай-ақ еңбек құқығының бұзылуына байланысты оған келтірген зиян үшін материалдық жауапкершілігі болады.

Материалдық жауапкершілік еңбек қатынастарымен бірге, мүліктік қатынастармен де байланысты болғандықтан, ол бірқатар жағдайларда азаматтық құқық бойынша жауапкершілікке жақын, бірақ белгілі бір ерекшеліктері бар. Ол айырмашылық еңбек құқығы бойынша материалдық жауапкершілік еңбек келісімшарты тараптарының бірі екінші тарапқа залал келтіргендіктен және оны Еңбек кодексіне, өзге заңдарға сәйкес өтеуі тиіс болғандықтан пайда болатындығына байланысты. Еңбек құқығы бойынша материалдық жауапкершіліктің азаматтық-құқықтық, мүліктік жауапкершіліктен айтарлықтай ерекшелігі оның жауапкершілік субъектіне (жұмыскерге немесе жұмыс берушіге) тәуелділігі болып табылады.

Осы белгі бойынша оның мазмұнының да, сипатының да айырмашылығы бар.

Материалдық жауапкершіліктің шарттары еңбек келісімшартында немесе жазбаша келісімде нақтылануы мүмкін. Жұмыс берушінің жұмыскердің алдындағы келісімшартта қарастырылған жауапкершілігі Еңбек кодексінде және өзге заңдарда қарастырылған жауапкершіліктен аз болмауы, ал жұмыскердің жұмыс берушінің алдындағы жауапкершілігі Еңбек кодексінде және өзге заңдарда қарастырылған жауапкершіліктен көп болмауы тиіс.

Материалдық жауапкершілік заңды жауапкершіліктің бір түрі болғандықтан, ол пайда болуы үшін келесі шарттардың болуы қажет:

◆ залал келтірген тараптың кінәсі (залал жоғары қауіп көзінен келтірілген жағдайларды қоспағанда);

◆ құқық бұзушының әрекетінің немесе әрекетсіздігінің құқыққа қайшылығы;

◆ құқыққа қайшы әрекеттің немесе әрекетсіздіктің келтірілген залалмен себеп-салдарлық байланысы;

◆ тараптардың бірінің еңбек келісімшарты бойынша міндеттерін орындамауының немесе тиісті орындамауының нәтижесінде мүлктік залал, ал бірқатар жағдайларда моральдық зиян келтірілуі.

Залал келтірілген тарап оның мөлшерін дәлелдеуі тиіс. Жұмыскердің жұмыстан шығуы оны немесе жұмыс берушіні материалдық жауапкершіліктен босатпайтынын ерекше атап өту керек.

§2. Тараптардың материалдық жауапкершілігі

Жұмыскердің келтірген залал үшін материалдық жауапкершілігі – оның кінәсінен жұмыс берушіге келтірілген залалды заңнамада белгіленген шектерде және тәртіпте өтеу міндеті.

Жұмыскер құқық бұзушылық үшін тәртіптік, әкімшілік, тіпті қылмыстық жауапкершілікпен бір мезгілде материалдық жауапкершілікті болуы мүмкін. Жұмыскердің материалдық жауапкершілігі Еңбек кодексінің 120, 123-баптарында белгіленген.

Еңбек қатынастары кезіндегі материалдық жауапкершіліктің азаматтық құқық бойынша материалдық жауапкершіліктен айырмашылығы жұмыскер жұмыс берушіге келтірген залал үшін ғана жауапты болады, одан кем алынған табыс өндірілмейді. Өтелетін залалдың мөлшері жұмыскердің жалақысына сәйкес шектеледі. Жұмыс беруші жұмыскердің қалыпты жұмысын және оған сеніп тапсырылған мүлктің сақталуын қамтамасыз ету үшін қажетті жағдайлар жасауға міндетті. Жұмыс беруші нақты жағдайларды ескере отырып, жұмыскерден залалды өндіріп алудан бас тартуға құқылы.

Жұмыскердің жауапкершілігінің негізі

Жұмыскердің жауапкершілігінің негізі ол жұмыс берушіге келтірген тікелей шынайы залал болып табылады. Жұмыс берушінің мүлігінің (оның ішінде үшінші тұлғалардың жұмыс берушідегі мүлігінің) көлемінің нақты азаюы немесе оның жағдайының нашарлауы немесе мүлікті сатып алу, қалпына келтіру бойынша артық шығындар тікелей шынайы залал деп саналады.

Кем алынған табыс өндірілетін залалдың құрамына кірмейді. Іс жүзінде орындалған жұмыс үшін ереже талаптары бұзылып жасалған төлем де нақты залалға жатпайды. Жұмыскер қалыпты өндірістік шығын (мысалы, тауардың жолда құрғауы) санатына жатқызуға болатын залал үшін жауапкершілікті болмайды. Залал күшін жету мүмкін емес жағдайлардың, табиғи апаттың әсерінен, аса қажеттіліктің немесе қажетті қорғанудың нәтижесінде келтірілсе немесе жұмыс беруші жұмыскерге сеніп тапсырылған мүліктің сақталуын қамтамасыз етпесе, жұмыскер материалдық жауапкершілікті болмайды. Еңбек кодексінде келтірілген материалдық залал үшін жұмыскердің де, жұмыс берушінің де жауапкершілігі қарастырылған.

Жауапкершілік ұғымы

Еңбек келісімшарты тараптарының материалдық жауапкершілігі бір тараптың екінші тарапқа келтірген залалды өтеу міндеттемесі болып табылады. Еңбек келісімшартының екінші тарапқа залал келтірген тарабы оны белгіленген тәртіпте өтеуге міндетті. Егер жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жұмыс берушінің кінәсінен жарақат алып немесе оның денсаулығына зиян келіп, нәтижесінде ол еңбекке қабілетінен толық немесе ішінара айырылса, жұмыскерге сақтандыру төлемі болмаған кезде, жұмыс беруші оған келтірілген залалды Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде қарастырылған тәртіпте және шарттарда өтеуге міндетті.

Қолданыстағы заңнамаға сәйкес жұмыскерлер кәсіпорынның (ұйымның, мекеменің) мүлігіне мұқият болуға және залалдың алдын алу шараларын қабылдауға міндетті. Жұмыс беруші жұмыскердің қалыпты жұмысы және сеніп тапсырылған мүліктің сақталуын қамтамасыз ету үшін қажетті жағдайлар жасауға міндетті. Материалдық жауапкершілік туралы заңнама, бір жағынан, жұмыс берушінің меншігін қорғауға, екінші жағынан, жұмыскерлердің жалақысынан ақшалай сомаларды дұрыс емес және негізсіз ұстап қалуға жол бермеуге бағытталған.

Залалды өтеу еңбек келісімшартының бір тарабының екінші тарабына қатысты туындайтын міндеті. Еңбек келісімшартында ондай міндет қарастырылмаған, бірақ ол осы келісімшарт тараптарының өздерінің

еңбек саласындағы міндеттерін тиісті орындамауының салдары болып табылады. Еңбек келісімшарты тараптарының материалдық жауапкершілігі осы еңбек келісімшартының бір тарабының екінші тарабына келтірген материалдық залалды заңнамаға сәйкес өтеу міндеті болып табылады.

Еңбек келісімшартының бір тарабына материалдық жауапкершілік жүктеуге оның екінші тарапқа залалды құқыққа қайшы және кінәлі келтіруі негіз болады. Заңда залал келтірген тараптың кінәсі болмаса да залалды өтеу қарастырылған болуы мүмкін. Заңды әрекеттерден келтірілген залал тек заңда қарастырылған жағдайларда ғана өтелуі тиіс.

Егер тұлға қажетті қорғанудың шегінен шықпаған болса, осындай жағдайда келтірілген залал өтелмеуі тиіс. Егер осы жағдайларда қауіпті жоюдың басқа құралдары болмаса, залал келтірген тұлғаға немесе басқа тұлғаларға төнген қауіпті жою кезінде келтірілген залалды оны келтірген тұлға өтеуі тиіс. Сот залал келтірілген жағдайларды ескере отырып, оны өтеу міндетін залал келтіруші оның мүддесін қорғаған үшінші тұлғаға жүктеуі не осы үшінші тұлғаны да, залал келтірген тұлғаны да залалды өтеуден толық немесе ішінара босатуы мүмкін.

Жауапкершіліктің түрлері

Заңнамада осы жауапкершіліктің келесі екі түрі қарастырылған:

1) жұмыскердің жұмыс берушінің алдындағы материалдық жауапкершілігі;

2) жұмыс берушінің жұмыскердің алдындағы материалдық жауапкершілігі.

Материалдық жауапкершіліктің осы екі түрінің бір-бірінен едәуір айырмашылығы бар. Заңнамада еңбек келісімшарты тараптарының заң бойынша теңдігі мойындала отырып, келесі жағдайлар ескеріледі:

1) жұмыс беруші экономикалық жағынан жұмыскерден әрқашанда күшті;

2) жұмыс беруші еңбек үдерісін ұйымдастырады және осыған байланысты туындауы мүмкін жағымсыз жағдайлар үшін жауапты;

3) жұмыс беруші мүліктің меншік иесі ретінде оны ұстап тұру шығындарын, кездейсоқ жойылу немесе бүліну қатерін көтереді.

Екінші жағынан, заңнама адамның басты байлығы оның түрлі формаларда, оның ішінде еңбек келісімшартын жасасу арқылы іске асыра алатын, еңбекке тәнімен және ақылымен қабілеттілігі екеніне сүйенеді. Жауапкершіліктің екі түрінің айырмашылықтары да осында.

Жұмыс берушінің жұмыскердің алдындағы материалдық жауапкершілігі оның жұмыскерге келесі жағдайларда келтірілген залалды өтеуге міндетті екендігінде:

1) жұмыстан заңды негізсіз немесе белгіленген тәртіпті бұза отырып шығарған кезде;

2) басқа жұмысқа заңсыз ауыстырған кезде;

3) еңбек кітапшасында жұмыстан шығару себебінің дұрыс немесе заңнамаға сәйкес тұжырымдалмауы жұмыскердің басқа жұмысқа орналасуына кедергі болған кезде;

4) жұмыстан шығарылған кезде еңбек кітапшасын беруді кешіктірген кезде;

5) соттың жұмысқа қайта қабылдау туралы шешімін уақтылы орындамаған кезде;

6) жұмысқа қабылдаудан заңсыз бас тартқан немесе еңбек келісімшартын уақтылы жасамаған кезде.

Барлық жұмыскерлердің жұмыс берушімен еңбек қатынасының сипатына (тұрақты, уақытша, маусымдық және т.б.), еңбек өтіліне қарамастан, оған еңбек міндеттерін орындау кезінде алған жарақатқа немесе денсаулығына келген зиянға байланысты келтірілген залалдың өтелуіне құқығы бар.

Заңнамаға сәйкес зардап шеккен жұмыскерге ол еңбекке қабілетінен айырылуынан немесе оның төмендеуінен жоғалтқан жалақысының, табысының (немесе оның тиісті бөлігінің) мөлшерінде ақшалай сома, бір реттік жәрдемақы төленуі және денсаулығының бұзылуына байланысты шығындары өтелуі тиіс. Зардап шеккен жұмыскер қайтыс болған жағдайда, залалдың өтемін оның асырауындағы еңбекке қабілетсіз балаларының, ол қайтыс болған соң туылған баласының, ата-анасының бірінің, жұбайының немесе отбасының жұмыс істемейтін және қайтыс болған тұлғаның 8 жасқа толмаған балаларына, бауырларына, немерелеріне күтім жасайтын басқа мүшесінің алуға құқығы бар.

Еңбек міндеттерін орындау кезінде жарақат алған немесе денсаулығына зиян келген жұмыскердің еңбекке қабілетін жоғалту дәрежесін (%) медициналық-әлеуметтік сараптама комиссиясы (МӘСК) белгілейді. Егер жұмыс беруші зардап шеккен жұмыскерді осы жәрдемге мұқтаж деп санаса, оған еңбек жарақатымен байланысты қосымша шығындарын да (қосымша тамақтануға, дәрі-дәрмек алуға, медициналық тексеруге және оңалтуға, оған күтім жасауға, емделу орнына барып келу шығындарын қоса, санаторийда емделуге, арнайы көлік құралдарын алуға және т.б.) өтейді. Егер жұмыскер еңбек жарақатын жұмыс берушінің кінәсінен ғана емес, өзінің абайсыздығы салдарынан да алған болса, залалды өтеудің мөлшері жұмыскердің кінәсіне байланысты азайтылады.

Залалды өтеу сомалары келесі мерзімдерден есептеліп төленеді:

♦ зардап шеккен жұмыскерлерге олар еңбек жарақатының салдарынан бұрынғы жалақысынан айырылған күннен;

♦ залалдың өтелуіне асыраушысынан айырылуына байланысты құқығы бар тұлғаларға ол қайтыс болған күннен.

Залалды өтеу туралы өтініш жұмыскер бұрынғы жалақысынан айырылған күннен немесе асыраушысы қайтыс болған күннен 3 жылдан соң берілген жағдайда, залал өтініш берілген күннен өтеледі.

Зардап шеккен жұмыскерлерге айырылған жалақысына қатысты залал МӘСК еңбек жарақатын алуға байланысты еңбекке қабілеті жоғалтылғаны белгілеген кезеңде өтеледі. Асыраушысынан айырылуына байланысты залалдың өтелуіне құқығы бар тұлғаларға залал келесі кезеңде өтеледі:

– кәмелетке толмаған тұлғаларға 18 жасқа толғанша, кәсіби-техникалық, арнайы орта және жоғары білім орындарында білім алушыларға оқуды аяқтағанша, бірақ, 23 жасқа толғаннан аспағанша;

– 60 жастан асқан еркектерге және 55 жастан асқан әйелдерге өмір бойы;

– мүгедектерге еңбекке қабілетсіз кезеңде;

– ата-анасының біріне, жұбайына немесе отбасының жұмыс істемейтін және қайтыс болған тұлғаның 8 жасқа толмаған балаларына, бауырларына, немерелеріне күтім жасайтын басқа мүшесіне олар 8 жасқа толғанша.

Жұмыс беруші зардап шеккен жұмыскерге немесе залалдың өтелуіне асыраушысынан айырылуына байланысты құқығы бар тұлғаларға айырылған жалақысынан, залалды өтеудің қосымша түрлерінен басқа бір реттік жәрдемақы төлейді. Оның мөлшері ұжымдық келісімшартта белгіленеді. Бір реттік жәрдемақы келесі мөлшерлерден кем болмауы тиіс:

♦ өндірістегі жазатайым оқиғаның немесе кәсіптік аурудың нәтижесінде қайтыс болған жұмыскердің жылдық жалақысы 10 есе мөлшерде;

♦ өндірістегі жазатайым оқиғаның немесе кәсіптік аурудың нәтижесінде I немесе II топтағы мүгедек деп танылған жұмыскердің жылдық жалақысы 5 есе мөлшерде;

♦ өндірістегі жазатайым оқиғаның немесе кәсіптік аурудың нәтижесінде III топтағы мүгедек деп танылған жұмыскердің жылдық жалақысы 2 есе мөлшерде;

♦ өндірістегі жазатайым оқиғаның немесе кәсіптік аурудың нәтижесінде мүгедектік белгіленбей, денсаулығына тұрақты зақым келді деп танылған жұмыскердің жылдық жалақысы.

Зардап шеккен жұмыскерлерге моральдық зиян да өтеледі.

Жұмыс берушінің материалдық жауапкершілігі туындауының шарттары

Жұмыс берушінің материалдық жауапкершілігі туындайтын жалпы шарттар:

– залалдың құқыққа қайшы келтірілуі;

– құқыққа қайшы іс-әрекет (әрекетсіздік) пен жұмыскерге келтірілген залалдың арасындағы себептік байланыс;

– жұмыс берушінің кінәсі.

Осы жағдайда еңбектің қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз етпеу құқыққа қайшы әрекетсіздік деп саналады. Нәтижесінде жұмыскердің денсаулығына зиян келген іс-әрекет те, әрекетсіздік те құқыққа қайшы болуы мүмкін. Жұмыскерге залалдың жұмыс берушінің құқыққа қайшы іс-әрекетінің (әрекетсіздігінің) нәтижесінде келтірілуі олардың арасында себептік байланыстың бар екенін білдіреді. Жұмыскердің кінәсі еңбектің қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз етпегенінде.

Залалды өтеу туралы өтініш еңбек жарақатының нәтижесінде келтірілген зиян үшін жауапты жұмыс берушіге беріледі. Егер жұмыскер жарақатты қоса атқару бойынша келісімшартпен жұмыс істейтін ұйымда (кәсіпорында) алса, өтініш осы ұйымның (кәсіпорынның) басшысына беріледі. Ұйым қайта ұйымдастырылған (қосылу, қосып алу, бөліну, бөлініп шығу, өзгеру) жағдайда өтініш оның құқықтық мирасқорына беріледі.

Жұмыскер осы өтінішті қарауы және ол барлық қажетті құжаттармен бірге берілген немесе қосымша құжаттар келген күннен 10 күн ішінде ол бойынша шешім қабылдауға міндетті. Жұмыскерге келтірілген залалды өтеу туралы шешім жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді. Бұйрық дәлелді болуы тиіс, онда залал өтелетін жұмыскер, оның мөлшері және төлеу мерзімдері көрсетіледі. Жұмыс берушінің залалды өтеу туралы бұйрығының көшірмесі немесе дәлелді түрде жазбаша бас тарту өтініш берушіге өтініш берілген күннен 10 күн ішінде беріледі. Өтінішті қараудың кешіктірілуі немесе бұйрықтың көшірмесін белгіленген мерзімде бермеу залалды өтеуден бас тарту ретінде қаралады.

Зардап шеккен жұмыскер немесе басқа мүдделі тұлға жұмыс берушінің шешімімен келіспеген жағдайда осы мәселеге қатысты сотқа шағым жасай алады. Зардап шеккен тұлғаның залалды өтеу туралы өтініш беру мерзімі шектелмеген. Бірақ залалды өтеу туралы өтініш еңбекке қабілет жоғалтылған соң 3 жылдан кейін берілген жағдайда, залал өтініш берілген күннен өтеледі. Залалды өтеу төлемдерін жұмыс беруші, оның құқықтық мирасқоры, ал олар болмаған жағдайда төленуі тиіс сомаларды капиталға айналдыруы тиіс орган төлейді.

Жұмыскердің материалдық жауапкершілігі, оның туындау негіздері мен шарттары

Жұмыскердің материалдық жауапкершілігі оның кінәсінен жұмыс берушіге келтірген мүліктік залалдың орнын толтыру міндеті. Жұмыскердің материалдық жауапкершілігі келесі шарттар бір мезгілде болған кезде туындайды:

1) жұмыс берушіге келтірілген нақты шынайы залал. Жұмыс берушінің нақты бар мүлігіне оның мүлікті немесе өзге құндылықтарды қалпына келтіруіне, сатып алуына не үшінші тұлғаларға артық төлем жа-

сауына алып келген, ол мүлікті (немесе оның бір бөлігін) жоғалту, иемдену, жағдайын нашарлату, құнын төмендету арқылы келтірілген залал нақты шынайы залал деп саналады.

Еңбек құқығында жұмыскерден жұмыс берушіге келтірілген тек нақты шынайы залал өндіріліп алынады. Еңбек заңнамасы жұмыскерден жұмыс беруші алуы мүмкін, бірақ жұмыскердің кінәсінен ала алмай қалған табысты өндіріп алуға жол берілмейді. Мысалы, жұмысқа заңды себептерсіз келмеген жұмыскерден ол жұмыс істейтін станоктың жұмыс күні бойы бос тұрып қалғанынан келген залалды өндіріп алуға болмайды. Ондай жұмыскерге тәртіптік шара қолдануға болады.

Ақшалай түрде көрсетілген зиян залал деп аталады. Шынайы зиянды (тікелей залалды) жалған зияннан (жалған залалдан) ажырата білу керек. Мүлік нақты азаймаған, бірақ материалдық құндылықтардың қозғалысын дұрыс ресімдеудің нәтижесінде бухгалтерлік деректерде жетіспеушілік пайда болған жағдай жалған залал болып саналады.

2) Нәтижесінде залал келтірілген іс-әрекеттің (мысалы, құрылыс материалдарын ұрлау) немесе әрекетсіздіктің (мысалы, жанармайдың артық жұмсалыуының алдын алмау) құқыққа қайшылығы. Жұмыскердің еңбек тәртібін бұзу және жұмыс берушінің мүлігіне мұқият болу міндетін бұзатын кез келген іс-әрекеті құқыққа қайшы болып танылады. Мүліктің істен шығуы, жоғалуы немесе бұзылуы туралы акт, тауар құжаттары, түсініктемелер, баянхаттар, құзырлы органдардың хабарламалары жұмыскердің іс-әрекетінің құқыққа қайшылығының дәлелі болады. Жұмыс берушіге залал келтірген жұмыскердің іс-әрекетінің құқыққа қайшылығының даусыз дәлелі оның қылмыстық немесе әкімшілік жауапкершілікке тартылуы болады.

Залал заңды іс-әрекеттермен де келтірілуі мүмкін. Жұмыскер келтірген залал үшін материалдық жауапкершілікке тартылмайтын заңды іс-әрекеттерге одан да көп залалды болдырмау қажет жағдайда жасалған, сондай-ақ аса қажеттілік жағдайында немесе күшін жеңу мүмкін емес жағдайлардың салдарынан жасалған іс-әрекеттер жатады.

3) Жұмыскердің залал келтірудегі кінәсі. Жұмыскерге материалдық жауапкершілік залал оның кінәсінен келтірілген кезде жүктеледі. Материалдық жауапкершіліктің шарты ретіндегі кінә залал келтірген тұлғаның өзінің іс-әрекеттерінің салдарларын алдын ала білгені немесе білуі мүмкін екендігі болып табылады.

Жұмыскер қасақана немесе абайсыз жасаған құқыққа қайшы әрекет кінә болып танылады. Кінәнің екі формасы бар: пиғыл (тікелей немесе жанама) және абайсыздық (жеңілтектік немесе ұқыпсыздық). Кінәнің формасы жұмыскердің материалдық жауапкершілігінің түрі мен мөлшеріне әсер етеді.

Материалдық жауапкершіліктің мөлшерін дұрыс белгілеу үшін залал келтірген жұмыскердің кінәсінің дәрежесін мұқият және жан-жақты анықтау қажет. Жұмыскердің өзінің іс-әрекетінің құқыққа қайшы екенін, оның салдарларын алдын ала білуі және олардың болуын қалауы оның тікелей пиғылы болғанын дәлелдейді (мысалы, ұрлау жағдайы). Жұмыскердің өзінің іс-әрекетінің құқыққа қайшы екенін, оның салдарларын алдын ала білуі, бірақ олардың болуын қаламауы оның жанама пиғылы болғанын білдіреді. Кінәлі тұлға залалдың болатынын алдын ала білген және білуі тиіс болған, бірақ оны болдырмау шарасын қабылдамаған кезде залал абайсыздықтан келтірілген болады.

Материалдық залал жұмыскер де, жұмыс беруші де бір мезгілде кінәлі болған кезде де келтірілуі мүмкін. Жұмыскер оған сеніп тапсырылған мүліктің сақталуына тиісті түрде қарамаған және жұмыс беруші осы мүліктің сақталуын қамтамасыз етпеген кезде олар бір мезгілде кінәлі болады.

4) Жұмыскердің құқыққа қайшы іс-әрекеті мен келтірілген залалдың арасында себептік байланыстың болуы. Залал жұмыскердің құқыққа қайшы іс-әрекетінен немесе әрекетсіздігінен келтірілген кезде ғана ол материалдық жауапкершілікті болады. Жұмыскердің құқыққа қайшы іс-әрекеті мен келтірілген залалдың арасында себептік байланыс жоқ кезде оны материалдық жауапкершілікке тарту мүмкін емес. Сондықтан, жұмыскердің кінәлілігі және залал келтіргені туралы мәселені анықтардан бұрын іс-әрекет (әрекетсіздік) пен оның нәтижесінің арасында себептік байланыстың бар екенін анықтау және келтірілген залалдың осы іс-әрекеттің (әрекетсіздіктің) салдары немесе оның басқа жағдайлардан болғанын анықтау қажет.

Жұмыскердің материалдық жауапкершілікті болуының міндетті шарттары осылар. Осы шарттардың ең болмағанда біреуі болмаса, жұмыскер материалдық жауапкершілікті болмайды.

Жұмыскердің материалдық залалдың келтірілуіне кінәлі екенін дәлелдеу жұмыс беруге жүктеледі. Жұмыскер оған сеніп тапсырылған ақшалай және материалдық құндылықтардың жетіспеушілігі үшін жазбаша келісімшарттың немесе арнайы қаулылардың негізінде толық материалдық жауапкершілікті болған жағдайларда, өзінің кінәсі жоқ екенін дәлелдеуі тиіс.

Жұмыскердің толық материалдық жауапкершілігі

Жұмыскердің толық материалдық жауапкершілігі оның келтірген залалды ешқандай шектеусіз, толық көлемде өтеу міндеті болып табылады. Осы жауапкершілік заңнамада көрсетілген жағдайларда ғана болады. Заңнамаға сәйкес жұмыскер оның кінәсінен жұмыс берушіге келтірілген

залал үшін келесі жағдайларда толық мөлшерде материалдық жауапкершілікті болады:

1) соттың үкімінде залал жұмыскердің қылмыстың іс-әрекетінен келтірілгені көрсетілген. Жұмыскер қылмыстың ескіру мерзімі өтуіне немесе рақымшылыққа байланысты қылмыстық жауапкершіліктен босатылған жағдайда да оның материалдық жауапкершілігі сақталады. Егер сот жұмыскерді қылмыс құрамының жоқтығына байланысты ақтаса немесе қылмыстық істі алдын ала тергеу кезеңінде тоқтатса, келтірілген залалды толық өтеу туралы шешімді азаматтық іс жүргізу тәртібінде заңнамада қарастырылған басқа негіздер бойынша қабылдауы мүмкін;

2) залал арнайы заңнамалық актілерде толық материалдық жауапкершілік қарастырылған еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірілген. Осындай жағдайда жұмыскер қылмыстық жауапкершілікке тартылғанына немесе тартылмағанына қарамастан материалдық жауапкершілікті болады.

Толық материалдық жауапкершілік келесі жағдайларда жүктелуі мүмкін:

– жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында жұмыскерге берілген мүліктің және басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық материалдық жауапкершілік алу туралы жазбаша келісімшарт жасалған;

– заңнамаға сәйкес жұмыскерге еңбек міндеттерін орындау кезінде жұмыс берушіге келтірген залал үшін толық материалдық жауапкершілік жүктелген;

– жұмыскер мүлікті және басқа құндылықтарды бір реттік сенімхат немесе басқа құжаттар бойынша өз есебіне алған;

– жұмыскер залалды алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық мас күйінде келтірген;

– залал материалдарды, жартылай өнімдерді, өнімдерді, құрал-саймандарды, өлшеу аспаптарын, арнайы киімді және жұмыскерге пайдалануға берілген басқа да заттарды қасақана жоғалту, жою немесе бүлдіру арқылы келтірілген;

– залал коммерциялық құпияны жариялаудың нәтижесінде келтірілген;

– залал жұмыскердің қылмыстық іс-әрекеттерінен келтірілген.

Толық материалдық жауапкершілік кезінде келтірілген залал жұмыскердің жалақысымен белгілі бір қатынаста белгіленетін қандай да бір шекпен шектелмей, толық көлемде өтеледі.

Жұмыскерлер жұмыс берушіге келтірген залал үшін толық материалдық жауапкершілікті болатын жағдайлардың көрсетілген тізілімі толық болып табылады.

XIII тарау. ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ КЕЙБІР САНАТТАРЫНЫҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУДІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

§1. Жұмыскерлердің кейбір санаттарының еңбегі

Еңбек заңнамасында жұмыскерлердің кейбір санаттарының еңбек қатынастарын реттеудің жалпы ережелермен салыстырғанда ерекшеліктері белгіленген. Еңбек заңнамасында осындай жұмыскерлердің өзге нормативтік құқықтық актілермен реттелетін еңбек жағдайлары Еңбек кодексінде белгіленген еңбек жағдайларынан нашар болмауы тиіс екендігі белгіленген.

Маусымдық жұмыскерлердің еңбегі

Маусымдық жұмыскерлер – табиғи және климаттық жағдайларға байланысты жыл бойы емес, 6 айдан аспайтын белгілі бір кезеңде (маусымда) жұмыс істейтін жұмыскерлер. Толық маусымдағы жұмыс зейнетақы тағайындалатын еңбек өтілінің 1 жылына есептелетін жұмыстарға орманда ағаш кесу, ет және сүт өнеркәсібі, балық аулау, консерві дайындау жұмыстары және басқа да салалардағы жұмыстар кіреді.

Маусымдық жұмыстарға қабылдау кезінде сынақ мерзімі белгіленбейді. Еңбек келісімшартының кез келген тарабы екінші тарапқа 1 апта бұрын ескертіп, еңбек келісімшартын мерзімінен бұрын бұзуға құқығы бар. Жұмыс беруші жұмыскермен еңбек келісімшартын келесі жағдайларда бұза алады:

- жұмыс өндірістік себептермен 2 аптадан артық мерзімге тоқтаған;
- жұмыскер жұмыс орнында заңды себепсіз 1 жұмыс күні болмаған немесе науқас болуына байланысты 1 ай бойы болмаған.

Егер жұмыскер еңбек жарақатына немесе кәсіптік ауруға байланысты еңбекке қабілетсіз болса, оның жұмыс орны еңбекке қабілеті қалпына келгенше сақталады.

Үй қызметшілерінің еңбегі

Үй қызметшілері – жұмыс беруші жеке тұлғаның үй шаруашылығында жұмыс істеуге еңбек келісімшартын жасасқан жұмыскерлер. Үй қызметтерінің түрлері: жалдаушы тұлғаға және отбасы мүшелеріне жеке қызмет көрсету, балаларды тәрбиелеу, аспаз, күзетші, бағбан, жүргізуші және т.б.

Үй қызметшілеріне еңбек заңнамасының нормалары қолданылады, олардың еңбек келісімшарты жергілікті атқарушы органда тіркелген болуы тиіс. Осындай еңбек келісімшарты бойынша жұмыс уақыты жалпы және үздіксіз еңбек өтіліне есептеледі. Үй қызметшісімен жасалған еңбек

келісімшартын тараптардың бірінің бастамасы бойынша кез келген кезде бұзуға болады.

Үйінде жұмыс істейтін жұмыскерлердің еңбегі

Үйінде жұмыс істейтін жұмыскерлер – жұмыс берушімен жұмыс беруші берген немесе өз материалымен, өз қондырғыларын, құрал-саймандары мен құрылғыларын пайдаланып жұмысты үйде орындау туралы еңбек келісімшартын жасасқан жұмыскерлер. Оларға Еңбек кодексінің еңбек келісімшартын реттемейтін және үйінде жұмыс істейтін жұмыскерлер еңбегінің сипатына қайшы келмейтін бөліктері қолданылады. Олардың еңбегін мердігерлік келісімшартымен және қызметтерді ақылы көрсету туралы келісімшартпен жұмыс істейтін жұмыскерлер еңбегімен салыстыруға болады.

Үйінде жұмыс істейтін жұмыскерлердің санитарлық және өртке қарсы талаптарға сәйкес келетін тұрмыстық жағдайлары болса, олармен еңбек келісімшартын жасасуға рұқсат беріледі. Үйінде жұмыс істейтін жұмыскерлер жұмысының түрлері: кәдесыйлар, қолөнер бұйымдарын жасау, интернет желісі арқылы түрлі қызметтер көрсету (фрилансерлер). Олар еңбек тәртіптемесін өз қалауынша белгілейді, басқа елді мекенге, басқа жұмысқа ауыстыру мәселелері бойынша жұмыс берушіге бағынбайды.

Вахталық әдіспен істейтін жұмыскерлердің еңбегі

Вахталық әдіс – жұмысты ұйымдастырудың жұмыскерлердің үйлеріне күнделікті оралуын қамтамасыз ету мүмкін емес кезде, олардың еңбегін олар тұрғылықты жерден басқа жерде пайдалануға негізделген ерекше формасы. Жұмыстардың осындай түрі мұнай және газ кен орындарында, орман шаруашылығында, геологиялық барлау, темір жол көлігі, автомобиль жолдарын салу және жөндеу жұмыстарында қолданылады.

Жұмыс беруші жұмыскерлердің осындай санаттарын (вахташыларды) тұрғын жаймен, тамақпен қамтамасыз етеді, жұмыс орнына тасымалдайды. Жалақы, түрлі өтемақы төлемдері еңбек заңнамасына, ұжымдық келісімшартқа және еңбек келісімшартына сәйкес төленеді.

Вахтадағы жұмыс пен вахтаның аралығындағы демалыстың уақыты 15 күннен аспауы тиіс. Айрықша жағдайларда кейбір нысандарда кәсіподақтың келісімімен вахтаның ұзақтығы 30 күнге дейін белгіленуі мүмкін. Жұмыс беруші жұмыс уақытының жиынтық есебін (ай, тоқсан) жүргізуі тиіс.

Мемлекеттік қызметшілердің еңбегін реттеу

Мемлекеттік қызметші – Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдағы мемлекеттік немесе жергілікті бюджеттен қаржыландырылатын лауазымда мемлекеттің міндеттері мен қызметтерін іске асыру мақсатында жұмыс істейтін азаматы.

Мемлекеттік қызметшілер келесі екі санатқа бөлінеді: саяси мемлекеттік қызметшілер және әкімшілік мемлекеттік қызметшілер.

Саяси мемлекеттік қызметшілер:

- 1) Қазақстан Республикасының Премьер-министрі және Үкімет мүшелері;
- 2) Қазақстан Республикасының мемлекеттік хатшысы;
- 3) Қазақстан Республикасы Президенті Әкімшілігінің басшысы және оның орынбасарлары;
- 4) Қазақстан Республикасы Президентінің көмекшілері, кеңесшілері;
- 5) Қазақстан Республикасының Президентіне тікелей бағынатын мемлекеттік органдардың басшылары;
- 6) облыстардың, Астана және Алматы қалаларының әкімдері;
- 7) Қазақстан Республикасының төтенше және өкілетті елшілері;
- 8) Премьер-министрдің бірінші орынбасары және кеңсесі басшысының орынбасарлары;
- 9) Министрлердің бірінші орынбасарлары және орынбасарлары;
- 10) Үкіметтің құрамына кірмейтін орталық атқарушы органдардың басшылары, олардың бірінші орынбасарлары және орынбасарлары;
- 11) ведомстволардың басшылары, олардың бірінші орынбасарлары және орынбасарлары;
- 12) Орталық сайлау комиссиясының төрағасы, оның орынбасары, Орталық сайлау комиссиясының хатшысы және мүшелері;
- 13) Республикалық бюджеттің орындалуын бақылау бойынша Есеп комитетінің мүшелері;
- 14) Қазақстан Республикасы Президенті Әкімшілігінің құрылымдық бөлімшелерінің басшылары, олардың бірінші орынбасарлары және орынбасарлары;
- 15) Қазақстан Республикасы Президентінің арнайы өкілдері;
- 16) Қазақстан Республикасының Президентіне тікелей бағынатын мемлекеттік органдар басшыларының бірінші орынбасарлары және орынбасарлары;
- 17) Қазақстан Республикасының Қауіпсіздік кеңесі хатшысының орынбасарлары;
- 18) Сыбайлас жемқорлықпен күрес бойынша Мемлекеттік комиссияның мемлекеттік қызметші мәртебесі бар мүшелері;
- 19) Бағалы қағаздар бойынша Ұлттық комиссияның атқарушы директорлары және мүшелері;
- 20) Қазақстан Республикасы Президенті Мұрағатының директоры және оның орынбасарлары;
- 21) Қазақстан Республикасы Президенті Әкімшілігінің мемлекеттік инспекторлары;

22) Сыбайлас жемқорлықпен күрес бойынша Мемлекеттік комиссияның мемлекеттік инспекторлары;

23) Қазақстан Республикасы Президентінің Істері басқармасының Медициналық орталығының бастығы және оның орынбасарлары;

24) облыстар, Астана және Алматы қалалары әкімдерінің бірінші орынбасарлары және орынбасарлары;

25) облыстар, Астана және Алматы қалалары әкімдерінің тәртіптік кеңестерінің төрағалары;

26) қалалардың, аудандардың әкімдері;

27) Қазақстан Республикасының Парламенті Палаталарының аппарат басшылары және олардың орынбасарлары.

Әкімшілік мемлекеттік қызметші – саяси мемлекеттік қызметшілердің құрамына кірмейтін, лауазымдық өкілеттіктерін мемлекеттік органда кәсіптік негізде жүзеге асыратын лауазымды тұлға.

Заңнамада мемлекеттік қызметті атқарумен байланысты шектеулер белгіленген. Мемлекеттік қызметшілердің келесі құқықтары жоқ:

– жергілікті өзін өзі басқару жүйесінің депутаты және мүшесі болуға;

– педагогикалық, ғылыми, шығармашылық қызметтен басқа ақы төленетін жұмыспен айналысуға;

– кәсіпкерлікпен айналысуға, коммерциялық ұйымды басқаруға;

– мемлекеттік органның аппаратын, материалдық құралдарын және басқа мүлігін қызметтік емес мақсаттарға пайдалануға;

– ереуілдерді қоса, мемлекеттік органдардың қалыпты жұмыс істеуіне кедергі келтіретін іс-әрекеттерге қатысуға;

– қызметтік жағдайын пайдаланып азаматтардың және заңды тұлғалардың қызметтерін жеке мақсатына пайдалануға.

Мемлекеттік қызметке орналасатын тұлғаларға қойылатын талаптар:

– Қазақстан Республикасының азаматы болу;

– 18 жасқа толған болу;

– тиісті білімінің, кәсіптік дайындығының, біліктілігінің болуы.

Әкімшілік мемлекеттік лауазымға орналасатын тұлғалар өкілетті органда конкурстан өтеді. Әкімшілік мемлекеттік лауазымға конкурсты өткізілетіні туралы хабарландырулар орталық және жергілікті газеттерге жарияланады. Конкурстық комиссияның оң шешімі әкімшілік мемлекеттік лауазымға орналасу үшін негіз болады. Конкурстан өтпеген тұлғалар әкімшілік мемлекеттік лауазымның кадрлық резервіне кіргізілуі мүмкін.

Әкімшілік мемлекеттік қызметшілерге сынақ мерзімі, жұмыс күнінің ұзақтығы еңбек заңнамасына сәйкес белгіленеді. Саяси мемлекеттік қызметшілердің жалақысын Қазақстан Республикасының Президенті белгілейді. Әкімшілік мемлекеттік қызметшілердің жалақысы Қазақстан Республикасының Президенті бекітетін Еңбекақы төлеудің бірыңғай жүйесінің негізінде белгіленеді. Мемлекеттік қызметшілерге сауықтыруға

лауазымдық екі қызметақы мөлшерінде жәрдемақы төленіп, ұзақтығы 30 күнтізбелік күн болатын жыл сайынғы еңбек демалысы беріледі.

Мемлекеттік қызметшілердің еңбек тәртібін қамтамасыз ету үшін көтермелеу және тәртіптік жаза шаралары қолданылады.

Көтермелеулер:

- бір реттік ақшалай сыйақы;
- алғыс жариялау;
- бағалы сыйлықпен марапаттау;
- ерекше еңбектері үшін мемлекеттік наградалар;
- көтермелеудің заңнамада қарастырылған өзге формалары.

Тәртіптік жаза шаралары:

- ескерту;
- сөгіс;
- қатаң сөгіс;
- қызметке толық емес сәйкестігі туралы ескерту;
- жұмыстан шығару.

Мемлекеттік қызметші өз іс-әрекеттерінің құқыққа жаттығы үшін жауапкершілікті болады. Мемлекеттік қызмет туралы заңнамада Мемлекеттік қызметшіні тәртіптік жауапкершілікке тарту кезінде белгілі бір кепілдіктер қарастырылған. Жауапкершілікке тартылған мемлекеттік қызметші мемлекеттік органның немесе лауазымды тұлғаның іс-әрекеттері мен шешімдеріне қатысты шағым жасай алады.

***XIV т а р а у.* ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ САҚТАЛУЫН БАҚЫЛАУ. ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ**

§1. Еңбек даулары және олардың түрлері

Еңбек дауларын құқықтық реттеудің негізі Еңбек кодексінің 15 және 16-тарауларында мазмұндалған жеке және ұжымдық еңбек дауларын қарау тәртіптері. Еңбек кодексінде жұмыскерлердің ереуілге шығу құқығын қоса, еңбек дауларын шешудің заңда белгіленген тәсілдерін пайдаланып ұжымдық еңбек даулары құқығы бар екені көрсетілген. Конституцияның 46-бабында әрбір азаматқа оның құқықтары мен бостандықтарының сотта қорғалуына кепілдік берілетіні, органдар мен лауазымды тұлғалардың іс-әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) сотқа шағымдануға болатыны қарастырылған. Конституцияның осы ережелері еңбек дауларын шешу тәртібінің нормативтік базасы болып табылады.

Еңбек дауы – еңбек қатынастары тараптарының арасындағы реттелмеген келіспеушіліктер. Әдетте, еңбек дауы еңбек саласындағы құқық бұзушылыққа байланысты туындайды. Еңбек дауы құқық бұзушылық

жоқ кезде де, тараптардың бірінің іс-әрекеті заңды болған, ал екінші тарап оларды құқыққа қайшы деп санаған немесе жұмыскерлер, олардың өкілдері жұмыс берушінің еңбек пен тұрмыстың әлеуметтік-экономикалық жағдайларын өзгертуден бас тартуын даулап, сотқа шағымданған кезде туындауы мүмкін.

Жалпы, еңбек қатынастары тараптарының еңбек заңнамасын қолдану немесе әріптестік тәртібінде жаңа жағдайлар жасау мәселелері бойынша сот органдарына шешуге келіп түскен келіспеушіліктерін еңбек даулары деп атайды. Еңбек дауларының тараптардың өздері шешетін келіспеушіліктерден айырмашылығы бар. Ол тек еңбек қатынастарынан ғана емес, олармен тікелей байланысты құқықтық қатынастардан, оның ішінде ұжымдық ұйымдық-басқару сипатындағы қатынастардан да туындайды.

Еңбек дауларын көбінесе әлеуметтік қамтамасыз ету саласындағы – зейнетақылар, жәрдемақылар туралы даулармен, оларды тағайындау бойынша рәсімдік қатынастардан келіп шығатын даулармен шатастырады. Еңбек дауы – еңбек заңнамасында, ұжымдық келісімшартта және еңбек туралы басқа да келісімшарттарда қарастырылған құқықты іске асыру немесе жаңа ұжымдық құқық белгілеу туралы дау. Барлық еңбек дауларын дауласушы тарап, келіспеушіліктің тақырыбы, құқықтық қатынастардың түрі бойынша жіктеуге болады.

Еңбек заңнамасында еңбек дауларының дауласушы тарап бойынша екі санаты – жеке еңбек даулары және ұжымдық еңбек даулары бар. Жеке еңбек дауларында нақты жұмыскердің құқықтарымен заңды мүдделері қорғалады. Ұжымдық еңбек дауларында бүкіл еңбек ұжымының немесе оның бір бөлігінің еңбек, тұрмыс мәселелері бойынша құқықтары, өкілеттіктері мен мүдделері қорғалады. Ұжымдық еңбек даулары жұмыскерлердің жұмыс берушімен құқықтық қатынастарынан, кәсіподақтың жұмыс берушімен мемлекеттік билік немесе жергілікті өзін өзі басқару органдарының қатысуымен әлеуметтік-әріптестік құқықтық қатынастарынан туындауы мүмкін.

Еңбек даулары келіспеушіліктің тақырыбы бойынша екі түрге бөлінеді:

♦ құқықтық – еңбек заңнамасының нормаларын қолдану туралы даулар, оларда жұмыскердің, ұжымның немесе кәсіподақтың құқықтары қорғалады;

♦ экономикалық – еңбек пен тұрмыстың әлеуметтік-экономикалық жағдайларын өзгерту туралы даулар.

Барлық еңбек дауларының құқықтық қатынастардың түрі бойынша келесі түрлері бар:

♦ еңбек құқықтық қатынастарынан туындайтын даулар;

♦ жұмысқа орналасу бойынша құқықтық қатынастардан туындайтын даулар;

◆ еңбек заңнамасының және еңбекті қорғау ережелерінің сақталуын қадағалау және бақылау бойынша құқықтық қатынастардан туындайтын даулар;

◆ кадрларды дайындау және жұмыскерлердің біліктілігін жоғарылату бойынша құқықтық қатынастардан туындайтын даулар;

◆ жұмыскердің жұмыс берушіге келтірген материалдық залалды өтеуі бойынша құқықтық қатынастардан туындайтын даулар;

◆ жұмыс берушінің жұмыскерге жұмыста денсаулығына зиян келуіне немесе еңбек құқықтарының бұзылуына байланысты залалды өтеуі бойынша құқықтық қатынастардан туындайтын даулар;

◆ кәсіподақтың жұмыс берушімен жұмыскерлердің еңбегі мен тұрмысының мәселелері бойынша құқықтық қатынастарынан туындайтын даулар;

◆ жұмыскерлер ұжымының жұмыс берушімен құқықтық қатынастарынан туындайтын даулар;

◆ әлеуметтік-әріптестік құқықтық қатынастардан туындайтын даулар.

Еңбек дауларын осы үш негіз бойынша жіктеу әрбір еңбек дауы бойынша оның ведомстволығын дұрыс анықтау үшін қажет. Қазіргі кезде Қазақстанда еңбек дауларының аталған барлық түрлері заңдастырылған. Бірақ қолданыстағы заңнамада еңбек дауларын шешудің тек келесі екі тәсілі қарастырылған:

◆ юрисдикциялық тәсіл (юрисдикциялық органдардың: еңбек даулары бойынша комиссиялардың және соттың көмегімен) – құқықтық жеке еңбек дауларын қарауға арналған;

◆ татуластыру-аралық тәсіл – ұжымдық экономикалық дауларды қарауға арналған.

Қолданыстағы еңбек заңнамасында жеке экономикалық және ұжымдық құқықтық еңбек дауларын шешу тәсілдері қарастырылмаған.

§2. Еңбек дауларын қарайтын органдар

Еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша жеке еңбек дауларын қарайтын органдар:

◆ келісім комиссиялары;

◆ жалпы юрисдикция соттары;

◆ жұмыскерлердің кейбір санаттары (мысалы, судьялар) үшін жоғары тұрған органдар.

Келісім комиссиялары жұмыскерлердің және (немесе) жұмыс берушінің бастамасы бойынша олардың өкілдерінің бірдей санынан құрылады. Еңбек дауларын шешу бойынша келісім комиссиясын құру туралы жазбаша ұсыныс алған жұмыс беруші және кәсіподақ 10 күн ішінде комиссияға өз өкілдерін жолдауға міндетті.

Жұмыскерлердің келісім комиссиясының құрамына кіретін өкілдері жалпы жиналыста сайланады, ал жұмыс берушінің өкілдерін ұйым басшысы тағайындайды. Жалпы жиналыстың (конференцияның) шешімі бойынша ұйымның жеке бөлімшелерінің келісім комиссиялары құрылуы мүмкін. Ол кезде бөлімшенің келісім комиссиясының құрамына кіретін өкілдерін бөлімшенің еңбек ұжымы сайлайды. Бөлімшенің келісім комиссиясы ұйымның келісім комиссиясы жұмыс істейтін негізде өз бөлімшесінде жұмыс істейді. Келісім комиссиясын құру міндетті емес. Ол құрылмаған жағдайда ұйымдағы барлық жеке еңбек даулары сотта шешіледі.

Егер жұмыскер өздігінен немесе өз өкілінің қатысуымен жұмыс берушімен тікелей келіссөздерде келіспеушіліктерді реттей алмаса, жеке еңбек дауы келісім комиссиясында қаралады. Егер дауласушы тараптардың бірі комиссияның шешіміне қанағаттанбаса, дау сотта қаралуы мүмкін.

Жеке еңбек дауларын қарайтын аталған органдарға мемлекет тиісті билік өкілеттіктерін берген. Сондықтан, олардың шешімдерін орындау міндетті және оларды арнайы бекіту қажет емес.

Еңбек кодексіне сәйкес ұжымдық еңбек дауларын қарайтын органдар:

- ◆ татуластыру комиссиясы;
- ◆ бітімші;
- ◆ еңбек төрелігі.

Татуластыру комиссиясы – тараптардың өкілдерінен нақты ұжымдық еңбек дауын қарау үшін тең құқықтық негізде құрылатын уақытша орган.

Бітімші – тараптар ұжымдық еңбек дауын қарау үшін шақырған тұлға. Тараптар қажет болса ұжымдық еңбек дауларын реттеу бойынша мемлекеттік органның бітімшінің кандидатурасын ұсынуын өтіне алады.

Еңбек төрелігі – ұжымдық еңбек дауын қарау үшін құрылатын уақытша орган. Егер олар еңбек төрелігінің шешімін міндетті орындау туралы жазбаша келісім жасаса, оны тараптар және еңбек дауларын реттеу бойынша мемлекеттік орган құрады.

Еңбек дауларын реттеу бойынша барлық органдар екі жақты да қанағаттандыратын ымырашылдық шешім қабылдауға тырысатынын атап өту керек.

§3. Жеке еңбек дауларының ведомстволығы және соттылығы

Еңбек заңнамасында еңбек дауларының ведомстволығы, яғни еңбек дауларын қарау және шешу құқығы берілген органдардың арасында оларды шешу құзырларының бөлінуі белгіленген.

Барлық еңбек дауларын олардың қай ведомствоға жататынына қарай келесі топтарға бөлуге болады:

- ◆ жалпы тәртіпте қаралатын еңбек даулары. Ол кезде келісім комиссиясы міндетті бірінші саты болады, дау одан кейін сотта қаралуы мүмкін;

- ♦ тікелей сотта қаралатын еңбек даулары;
- ♦ жұмыскерлердің кейбір санаттары үшін жоғары тұрған органдарда қаралатын еңбек даулары;
- ♦ талапкердің таңдауы бойынша жоғары тұрған органда немесе сотта қаралатын еңбек даулары (жұмыскерлердің кейбір санаттарына арналған арнайы заңдар бойынша).

Келісім комиссиясы жалпы тәртіпте тек еңбек құқықтық қатынастарынан туындайтын еңбек дауларын қарайды. Еңбек кодексінде еңбек дауын міндетті түрде келісім комиссиясында алдын ала шешу туралы ереже жоқ екендігін ескеру қажет.

Еңбек кодексінде белгіленген келесі еңбек даулары тікелей сотта қаралады:

- ♦ еңбек келісімшартын тоқтатудың негіздеріне тәуелсіз, жұмыскердің жұмысқа қайта қабылдау туралы өтініші бойынша, жұмыстан шығарудың күнін және себебінің тұжырымдалуын өзгерту туралы, басқа жұмысқа ауыстыру туралы, жұмыста амалсыз болмаған уақыты үшін ақы төлеу не жалақысы төмен жұмыста істеген уақыты үшін жалақының айырмашылығын төлеу туралы, жұмыс берушінің жеке деректерді өңдеу және қорғау кезіндегі құқыққа қайшы әрекеттері (әрекетсіздігі) туралы;

- ♦ жұмыс берушінің жұмыскердің оған келтірген залалды өтеуі туралы өтініші бойынша;

- ♦ жұмысқа қабылдаудан бас тарту туралы;

- ♦ жеке кәсіпкер болып табылмайтын жеке тұлғаларда еңбек келісімшарты бойынша жұмыс істейтін тұлғалардың, діни ұйымдардың жұмыскерлерінің, келісім комиссиясы құрылмаған ұйымдарда жұмыс істейтін жұмыскерлердің өтініші бойынша;

- ♦ өздерін кемсітті деп санайтын тұлғалардың өтініші бойынша.

Жұмыс берушілердің жоғары тұрған басқару органдары жұмыскерлердің өз жұмыс берушілерінің іс-әрекеттеріне қатысты кез келген шағымдарын, оның ішінде еңбек даулары бойынша сотта қаралуы тиіс шағымдарын да қарауға құқылы және міндетті. Мысалы, Қазақстан Республикасының 2000 жылдың 25 желтоқсанындағы «Қазақстан Республикасының сот жүйесі және судьялардың мәртебесі туралы» Конституциялық заңына сәйкес судьялардың еңбек дауларын соттардың жоғары тұрған біліктілік алқалары, ал судьяның өкілеттігін тоқтату туралы дауларды Қазақстан Республикасының Жоғарғы Соты қарайды. Прокурорлардың, олардың орынбасарларының және көмекшілерінің осы мәселелер бойынша дауларын Қазақстан Республикасының 1995 жылдың 21 желтоқсанындағы «Қазақстан Республикасының прокуратурасы туралы» Заңына сәйкес бас прокурор немесе жоғары тұрған прокурор қарайды. Осы санаттағы қызметкерлер олардың еңбек даулары жоғары тұрған органда қаралған соң сотқа жүгіне алады.

Еңбек дауларының соттылығы – еңбек дауы бойынша істі белгілі бір соттың қарауына жатқызу. Еңбек қатынастарынан және олармен байланысты қатынастардан туындайтын даулар жалпы юрисдикция соттарында қаралады. Жұмысқа қайта қабылдау туралы және ереуілді заңсыз деп тану туралы істерден басқа барлық еңбек даулары бітімгершілік соттарда қаралады. Даулардың аталған түрлері бойынша істер, бітімгершілік соттарың шешімдеріне шағымдар аудандық соттарда қаралады.

Еңбек дауларының аумақтық соттылығына қатысты Қазақстан Республикасының Азаматтық-процессуалдық кодексінің жалпы ережесі қолданылады. Оған сәйкес жұмыскерлерге еңбек жарақатынан келтірілген залалды өтеу, туралы және еңбек құқықтарын қалпына келтіру туралы талап арыздардан басқа еңбек даулары жауапкердің орналасқан жеріндегі соттарда қаралады. Аталған талап арыздар бойынша істер талапкердің таңдауы бойынша жауапкердің орналасқан жеріндегі сотта немесе талапкердің орналасқан жеріндегі сотта қаралуы мүмкін.

§4. Жеке еңбек дауларын қарау тәртібі

Жеке еңбек дауларын қарау тәртібі Еңбек кодексінің 15-тарауында (156–161-баптар) белгіленген. Осы тарауда белгіленген тәртіп қоғамдық ұйымдардың және азаматтардың басқа да бірлестіктерінің жалақы төленетін сайланбалы лауазымындағы жұмыскерлерін жұмыстан мерзімінен бұрын шығару, жұмыстан шығару (оның ішінде жұмыстан шығару күнін және себебінің тұжырымдалуын өзгерту туралы), жұмысқа қайта қабылдау кезінде жұмыста амалсыз болмаған уақыты үшін ақы төлеу, оларға тәртіптік жазалар белгілеу туралы еңбек дауларына қолданылмайды. Осы дауларды қараудың ерекшеліктері жұмыскерлердің осы санаттары туралы арнайы заңдарда белгіленеді.

Соттар еңбек дауларын қарау кезінде еңбек құқығының ғана емес, азаматтық-процессуалдық құқықтың тиісті нормаларын қолданады. Жеке еңбек дауларын қарау кезінде заңнаманың біркелкі қолданылуын қамтамасыз етуде Қазақстан Республикасының Жоғарғы Соты Пленумының қаулылары маңызды рөл атқарады. Олар соттарға еңбек заңнамасын түсіндіріп, нақты нормаларды біркелкі қолдану бойынша нұсқаулар береді.

Еңбек дауларын қарау тәртібі – істі қараудың сот органы үшін өтінішті қабылдаудан бастап іс бойынша шешім шығарғанға дейін белгіленген формасы. Жеке еңбек дауларын келісім комиссиясында, сотта және жоғары тұрған органда қарау тәртіптерінің аражігін ажырата білу қажет. Осы органдардың барлығы дау тараптарының құқықтарын түрлі тәртіпте қалпына келтіреді.

Еңбек заңнамасын қолдану бойынша туындайтын еңбек дауларының көпшілігі келісім комиссиясынан басталып, егер комиссия дауды уақтылы

қарамаса немесе оның шешімі тараптардың бірін қанағаттандырмаса, сот-та қаралатын жалпы тәртіпте қаралады.

Келісім комиссиясына жүгінудің мерзімі жұмыскер өз құқықтарының бұзылғанын білген немесе білуі тиіс күннен 3 ай. Егер жұмыскер осы мерзімді заңды себептермен өткізіп алса, комиссия оны қалпына келтіре алады.

Жұмыскердің өтініші міндетті түрде өтініштерді тіркеу журналына тіркелуі тиіс. Журналда өтініш қабылданған күн, дау қаралатын күн, оның мазмұны және шешімі тіркеледі. Келісім комиссиясына қызмет көрсету (іс жүргізу, істерді сақтау, мәжілістердің хаттамаларынан үзінді көшірмелер беру) үшін жұмыс берушінің бұйрығымен арнайы тұрақты жұмыскер тағайындалады.

Еңбек дауы жұмыс уақытынан тыс қолайлы кезде және міндетті түрде өтініш берген жұмыскердің қатысуымен қаралады. Дауды өтініш берген жұмыскерсіз тек оның жазбаша өтініші бойынша қарауға болады. Егер өтініш берген жұмыскер келісім комиссиясының мәжілісіне заңды себептерсіз екінші рет келмесе, комиссия өтінішті қараудан алып тастау туралы шешім қабылдай алады. Бірақ ол шешім жұмыскерді өтінішті қайта беру құқығынан айырмайды.

Істі комиссия төрағасы немесе оның тапсыруы бойынша комиссия мүшесі қарауға дайындауы тиіс. Дайындық барысында іс бойынша қажетті куәгерлер шақырылады, тиісті тұлғалар техникалық және бухгалтерлік тексеріс жүргізеді, жұмыс берушіден тиісті құжаттар, есептеулер сұралады. Жұмыс беруші келісім комиссиясының сұрауы бойынша тиісті құжаттарды беруге міндетті.

Жұмыскер мен жұмыс беруші комиссия мәжілісінің басында дәлелді себептермен оның кез келген мүшесінен бас тартуға құқылы. Комиссияның тараптар бас тартқан мүшесін оның құрамынан шығару туралы шешім мәжіліске қатысып отырған комиссия мүшелерінің көпшілік дауысымен қабылданады. Комиссияның мәжілісіне оның мүшелерінің жартысынан көбі тең қатынаста (екі тараптан бірдей) қатысып отырса, комиссия құқықтық өкілетті деп саналады. Комиссияның мәжілісі ашық өткізіледі, оған куәгерлер, барлық тұлғалар басынан аяғына дейін қатыса алады. Кез келген қатысушы осы даудың мән-жайы бойынша өз пікірін айта алады. Келісім комиссиясының шешімі құпия дауыс беру арқылы қабылданады. Егер ол үшін мәжіліске қатысып отырған комиссия мүшелерінің көпшілігі дауыс берсе, шешім қабылданды деп саналады.

Келісім комиссиясы шешімде оның дереу немесе белгілі мерзімде орындалатынын көрсете алады. Шешімнің дәлелдеуші және қарар қабылдаушы бөлімдері болады. Шешімнің қарар қабылдаушы бөлімі үзілді-кесілді, бұйыру формасында жазылуы тиіс (мысалы, «Жұмыс беруші жұмыскерге

100 000 теңге төлесін»). Комиссияның қабылдаған шешімдері бекітуді қажет етпейді және дереу орындалуы мүмкін. Комиссияның оларды қайта қарауға құқығы жоқ, бірақ қосымша шешім шығара алады (мысалы, онда төлем сомасы дәл белгіленбеген болса).

Келісім комиссиясы мәжілісінің хаттамасына төраға мен оның орынбасары қол қойып, мөр басылуы тиіс. Комиссияға қызмет көрсететін қызметкер хаттаманың тиісті түрде куәландырылған көшірмелерін шешім қабылданған күннен 3 күн ішінде жұмыскерге және ұйым басшысына беруі тиіс. Келісім комиссиясының шешіміне қатысты жұмыскер, жұмыс беруші, кәсіподақ, прокурор сотқа шағымдана алады.

Еңбек дауларын сотта қарау тәртібі

Еңбек дауларын сотта қарау тәртібі Қазақстан Республикасының Азаматтық-процессуалдық кодексінде белгіленген. Соттар бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіріп ғана қоймайды, олардың бұзылуының себептері мен жағдайларын анықтайды, оларды жою және алдын алу бойынша профилактикалық жұмыс жүргізеді. Олар мемлекеттік органдарға, қоғамдық ұйымдарға, лауазымды тұлғаларға заң талаптарының бұзылуын, құқық бұзушылыққа жағдай жасайтын себептер мен жағдайларды жою туралы нұсқама бере алады.

Сот еңбек дауын қарау кезінде еңбек заңнамасының өрескел бұзылуына кінәлі тұлғаны жауапқа тарта және одан жұмыс берушіге келтірілген материалдық залалды өндіре алады. Егер сот істі қарау кезінде лауазымды тұлғалардың еңбек заңнамасының талаптарын өрескел бұзғанын анықтаса, ол Қазақстан Республикасының Азаматтық-процессуалдық кодексіне сәйкес кінәлі басшыларды тәртіптік жазаға тарту үшін жеке ұйғарым шығаруы тиіс.

Егер жұмыскердің талап арызы қанағаттандырылса, сот шығындары, мемлекеттік баж жауапкерден өндіріледі. Жұмыскердің талап арызы қанағаттандырылмаса, сот шығындары екі тараптан да өндірілмейді. Егер талапкер жұмыс беруші болса, одан сот шығындары өндіріледі.

Тек талапкер жұмыскер ғана сотта өзінің талаптарын өзгерте, олардың көлемін көбейте немесе азайта, талап арыздың тақырыбы мен негіздемесін өзгерте, талап арыздан бас тарта алады. Егер талап арыздың тақырыбы мен негіздемесі бір мезгілде өзгерсе, жаңа талап арыз беру қажет.

Еңбек дауларын сотта қарау бітім келісімімен аяқталуы да мүмкін. Сот талапкердің еңбек дауы бойынша талап арызынан бас тартуын қабылдау немесе дауласушы тараптардың бітім келісіміне келуін бекіту бойынша шешіммен бір мезгілде ұйғарым шығарып, іс жүргізуді бір мезгілде тоқтатады. Сот бітім келісімінің шарттары еңбек заңнамасын бұзбауын, түсінікті және анық болуын, жұмыскердің құқықтары мен жұмыс берушінің мүдделерін бұзбауын тексеруі тиіс.

Еңбек дауларын қарау мерзімдері

Жеке еңбек даулары бойынша келісім комиссиясына немесе сотқа жүгіну үшін келесі мерзімдер белгіленген:

1) жұмысқа қайта қабылдау туралы еңбек даулары бойынша: келісім комиссиясына жүгіну үшін – жұмыс берушінің жұмыскерді жұмыстан шығару туралы бұйрығының көшірмесі берілген күннен 1 ай, сотқа жүгіну үшін – жұмыскер келісім комиссиясының шешіміне қанағаттанбаған немесе жұмыс беруші комиссияның шешімін орындамаған кезде оның көшірмесі берілген күннен 2 ай;

2) басқа еңбек даулары бойынша: жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқықтарының бұзылғанын білген немесе білуі тиіс күннен 1 жыл.

Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімінің жүруі осы дау бойынша медиация туралы келісімшарт күшінде болған мерзімде, сондай-ақ келісім комиссиясы болмаған жағдайда оны құрғанға дейін тоқтатыла тұрады.

Талап арыздың көнелігі мерзімін өткізіп алудың салдарлары

Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сотының «Еңбек дауларын шешу кезінде соттардың заңнаманы қолданудың кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысына сәйкес Еңбек кодексінің 160-бабында қарастырылған жүгіну мерзімдерінің заңды себептермен өткізіліп алынғаны анықталған жағдайда, сот шешімнің қарар бөлімінде ол туралы көрсетіп, дауды заңға сәйкес шешеді. Егер сот талапкердің еңбек құқықтары бұзылғанын, бірақ талапкер Еңбек кодексінде қарастырылған жүгіну мерзімін заңсыз себептермен өткізіп алғанын анықтаған жағдайда, сот шешімнің дәлелдеу бөлімінде талапкердің еңбек құқықтары бұзылғанын көрсетеді және жүгіну мерзімінің өтіп кетуіне байланысты талап арызды қанағаттандырудан бас тартады. Сонымен, талапкердің жүгіну мерзімін өткізіп алуы соттың талап арызды қанағаттандырудан бас тартуының дербес негізі болып табылады.

Сот талап арыздың көнелігі мерзімін өткізіп алуды талап арызды қанағаттандырудан бас тартудың негізі ретінде тек жауапкердің сот шешім шығарғанға дейін берген өтініші бойынша қолданады. Егер істі қарау барысында жауапкер ондай өтініш жасамаса, сот талап арыздың көнелігі мерзімін өткізіп алуды талап арызды қанағаттандырудан бас тартудың негізі ретінде қолданбайды.

§5. Ұжымдық еңбек даулары

Еңбек кодексіне сәйкес ұжымдық еңбек дауы – жұмыскерлер (олардың өкілдері) мен жұмыс берушінің (олардың өкілдерінің) арасындағы еңбек жағдайларын белгілеуге және өзгертуге, ұжымдық келісімшарттарды

жасасуға, өзгертуге, орындауға қатысты, сондай-ақ жұмыс берушінің ішкі нормативтік актілерді қабылдау кезінде кәсіподақтың пікірін ескеруден бас тартуына байланысты реттелмеген келіспеушіліктер. Ұжымдық еңбек дауларды шешу тәртібі Еңбек кодексінің «Ұжымдық еңбек дауларын қарау» тарауында белгіленген.

Ұжымдық еңбек дауының тақырыбы жұмыскерлердің заңды құқықтары мен мүдделері болып табылады. Ұжымдық еңбек даулары сипаты және олар туындайтын құқықтық қатынастар бойынша бөлінеді.

Ұжымдық еңбек даулары сипаты бойынша түрлері:

◆ жұмыскерлер ұжымының жұмыс берушімен еңбек жағдайларын белгілеуге және өзгертуге, ұжымдық келісімшарттар, жұмыскерлердің еңбегі мен тұрмысы бойынша келісімдер жасасуға, өзгертуге қатысты еңбек дауы;

◆ жұмыскерлер ұжымының жұмыс берушімен еңбек заңнамасын, ұжымдық келісімшарттарды, келісімдерді орындауға қатысты еңбек дауы.

Ұжымдық еңбек даулары олар туындайтын құқықтық қатынастар бойынша түрлері:

◆ жұмыскерлер ұжымының жұмыс берушімен құқықтық қатынастарынан туындайтын еңбек дауы;

◆ ұйым кәсіподағының жұмыс берушімен құқықтық қатынастарынан туындайтын еңбек дауы;

◆ әлеуметтік әріптестердің кәсіпорын, ұйым, мекеме деңгейінен жоғары құқықтық қатынастарынан туындайтын еңбек дауы.

Барлық ұжымдық еңбек дауларының түрлі деңгейлердегі әлеуметтік-әріптестік қатынастар саласының даулары екені анық, ал дауласушы тараптар – әлеуметтік-әріптестік қатынастардың деңгейіне байланысты жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің ұйымдағы және салалық, өңірлік, республикалық деңгейлердегі бірлестіктері.

Ұжымдық еңбек дауларын қарау кезеңдерінің алдында келіспеушіліктерді реттеу кезеңі болады. Жұмыс берушінің шешуін қажет ететін белгілі бір келіспеушіліктер бар екені түсінікті болуы үшін жұмыскерлер талап қойып, оларды ресімдеулері тиіс. Ұйым (кәсіпорын, мекеме) жұмыскерлерінің талаптары еңбек ұжымының жалпы жиналысында (конференциясында) көпшілік дауыспен бекітіледі. Осы жиналыста ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысу үшін жұмыскерлердің уәкілетті өкілдері сайланады. Егер жиналысқа жұмыскерлердің жартысынан көбісі қатысса, жиналыс құқықтық өкілетті болып саналады.

Талаптар жазбаша түрде ресімделіп, жұмыс берушіге жолданады. Жұмыс беруші талаптарды қарауға қабылдауға және 5 жұмыс күнінің ішінде өзінің шешімі туралы хабарлауға міндетті. Егер жұмыс беруші жұмыскерлердің талаптарын қанағаттандырса, келіспеушіліктер шешіледі және дау туындамайды. Жұмыс беруші жұмыскерлердің талаптарын қанағаттандырудан бас тартқан жағдайда, жұмыскерлердің

өкілдері ұжымдық еңбек дауын шешу бойынша татуластыру рәсімдерін бастай алады. Ұжымдық еңбек дауының басталу күні жұмыс берушінің жұмыскерлердің талаптарын қанағаттандырудан бас тартатыны туралы шешімін хабарлаған күн немесе шешімін хабарлау үшін белгіленген 5 күн мерзім өткен күн, сондай-ақ ұжымдық келіссөздер барысында келіспеушіліктер хаттамасы жасалған күн болып саналады.

Ұжымдық еңбек дауын қарау тәртібі бітімдік рәсімдерінің келесі кезеңдерінен тұрады:

- ◆ дауды татуластыру комиссиясында қарау;
- ◆ дауды бітімшінің қатысуымен қарау;
- ◆ дауды еңбек төрелігінде қарау.

Ұжымдық еңбек дауын қараудың міндетті кезеңі татуластыру комиссиясы. Татуластыру комиссиясы тараптарды келісімге келтіре алмаған жағдайда, дау бітімшінің қатысуымен, одан соң еңбек төрелігінде қаралады. Тараптар дауды қарауды татуластыру комиссиясынан кейін бірден еңбек төрелігінде қарауға ауыстыра алады. Егер ұжымдық еңбек дауының тараптары бітімдік рәсімдерді таңдауда келісімге келе алмаса, олар 3 күн ішінде еңбек төрелігін құруға кірісулері тиіс.

Тараптардың бір де бірінің татуластыру рәсімдеріне қатысудан жалтаруға құқығы жоқ. Әрбір рәсім заңда белгілеген мерзімдерде жүргізіледі, бірақ қажет жағдайда ол мерзімдерді тараптардың келісімі бойынша ұзартуға болады. Ұжымдық еңбек даулары бойынша талап арыздың көнелік мерзімі белгіленбеген.

Татуластыру комиссиясы – дауласушы тараптардың дау басталған күннен 3 жұмыс күнінің ішінде тепе-теңдік негізде құрған бірлескен органы. Татуластыру комиссиясының құрылуы жұмыс берушінің тиісті бұйрығымен және жұмыскерлер өкілінің шешімімен ресімделеді. Комиссияның мүшелерінің саны тараптардың келісімімен белгіленеді. Тараптардың татуластыру комиссиясын құрудан және оның жұмысына қатысудан жалтаруға құқықтары жоқ. Тараптардың бірі татуластыру комиссиясын құрудан бас тартқан жағдайда, ұжымдық еңбек дауы еңбек төрелігінің қарауына беріледі.

Жұмыс беруші татуластыру комиссиясын құрудан жалтарған немесе оның шешімдерін орындаудан бас тартқан жағдайда, жұмыскерлер ереуіл ұйымдастыруға кірісе алады. Татуластыру комиссиясы ұжымдық еңбек дауын оның құрылғаны туралы бұйрық шығарылған күннен 5 жұмыс күнінің ішінде қарауы тиіс. Қабылданған шешім хаттамамен ресімделеді. Татуластыру комиссиясының шешімі тараптар үшін міндетті және көрсетілген тәртіпте және мерзімдерде орындалуы тиіс.

Татуластыру комиссиясы тараптарды келісімге келтіре алмаған жағдайда, тараптар келіспеушілік хаттамасын ресімдейді, одан соң дау бітімшінің қатысуымен немесе еңбек төрелігінде қаралады. Ұжымдық

еңбек дауын бітімшінің қатысуымен қарау тәртібі дау тараптарының келісімімен белгіленеді.

Бітімші – дауласушы тараптарды келісімге келтіруге шақырылған, оларға бейтарап орган (жеке тұлға). Оның тараптардан дауға қатысты қажетті құжаттар мен мәліметтерді сұрауға және алуға құқығы бар. Ұжымдық еңбек дауы бітімшінің қатысуымен ол шақырылған (тағайындалған) күннен 7 жұмыс күнінің ішінде қаралады және тараптардың жазбаша түрде келісілген шешім қабылдауымен немесе келіспеушілік хаттамасын ресімдеумен аяқталады.

Еңбек төрелігі – татуластыру комиссиясының және бітімшінің қатысуымен шешілмеген ұжымдық еңбек дауын шешуге арналған уақытша орган. Оны ұжымдық еңбек дауының тараптары мен жұмыспен қамту бойынша мемлекеттік қызметтің өкілдері ұжымдық еңбек дауын татуластыру комиссиясында және бітімшінің қатысуымен қарау аяқталған күннен 3 жұмыс күнінен кешіктірмей құрады. Төреліктің құрамына жұмыспен қамту қызметі немесе ұжымдық еңбек дауының тараптары ұсынған үш еңбек төрешісі кіреді. Еңбек төрелігінің құрамына дау тараптарының өкілдері кірмеуі тиіс.

Еңбек төрелігі ұжымдық еңбек дауының тараптары оның шешімін міндетті түрде орындау туралы жазбаша келісім жасаған жағдайда құрылады. Ереуілдер өткізуге заңмен тыйым салынған ұйымдарда ұжымдық еңбек дауын шешу үшін еңбек төрелігінің құрылуы міндетті.

Еңбек төрелігі ұжымдық еңбек дауын құрылған күннен 5 жұмыс күнінің ішінде оның тараптарының қатысуымен қарайды. Ол тараптардың тілектерін зерттейді, ұжымдық еңбек дауына қатысты қажетті құжаттар мен мәліметтерді алады, қажет жағдайда мемлекеттік билік және жергілікті өзін өзі басқару органдарына ұжымдық еңбек дауының салдарлары туралы ақпарат береді. Еңбек төрелігі еңбек дауын қарауды аяқтаған соң ол бойынша жазбаша шешім қабылдайды.

Егер жұмыс беруші еңбек төрелігін құрудан, даудың онда қаралуынан, оның шешімдерін орындаудан жалтарса, жұмыскерлердің ереуілді бастауға заң бойынша құқықтары бар болады. Ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткізілген келісім жазбаша түрде ресімделеді, ол тараптар үшін міндетті. Келісімнің орындалуын ұжымдық еңбек дауының тараптары бақылайды.

Еңбек кодексінде бітім рәсімдеріне қатысатын қызметкерлерге бір-қатар кепілдіктер қарастырылған. Татуластыру комиссиясының мүшелері және еңбек төрешілері ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысу уақытына (3 айға дейін) орташа жалақысы сақталып, негізгі жұмысынан босатылады. Жұмыскерлердің және кәсіподақтардың өкілдерін ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысу уақытында оларға өкілеттік берген органның алдын ала келісімінсіз тәртіптік жазаға тартуға, басқа жұмысқа ауыстыруға немесе жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан шығаруға болмайды.

§6. Ереуілдерді құқықтық реттеу

Ереуіл – жұмыскерлердің ұжымдық еңбек дауын шешу мақсатында еңбек міндеттерін орындаудан толық немесе ішінара, ерікті түрде уақытша бас тартуы. Әдетте, ереуіл ұйымның (кәсіпорынның) қызметін тоқтатады және жұмыскерлердің өз құқықтарын ұжымдық қорғау формасы болып табылады.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 37-бабына сәйкес жұмыскерлердің ереуілге шығу құқығы ұжымдық еңбек дауын шешудің тәсілі болып танылады. Еңбек кодексінде жұмыскерлердің ереуілге шығуларына тыйым салынатын жағдайлар мен ұйымдар көрсетілген:

◆ соғыс жағдайы немесе төтенше жағдай не төтенше жағдай туралы заңнамаға сәйкес айрықша шаралар енгізілген кезеңдер;

◆ Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің органдары мен ұйымдары, елдің қорғанысын, мемлекеттің қауіпсіздігін, апаттық-құтқару, іздестіру-құтқару, өртке қарсы жұмыстарды қамтамасыз ету, төтенше жағдайлардың алдын алу немесе оларды жою мәселелерімен айналысатын өзге де әскерилендірілген құрылымдар мен ұйымдар;

◆ арнайы мемлекеттік және құқық қорғау органдары;

◆ қауіпті өндірістік нысандар болып табылатын ұйымдар;

◆ жедел және шұғыл медициналық көмек көрсету станциялары;

◆ темір жол көлігі, азаматтық авиация, денсаулық сақтау ұйымдары, халықтың тұрмысы мен тіршілігін қамтамасыз ететін ұйымдар (қоғамдық көлік, сумен, электр энергиясымен, жылумен, байланыспен қамтамасыз ету), жұмысының тоқтатылуы ауыр және қауіпті зардаптарға алып келуі мүмкін, үздіксіз жұмыс істейтін өндірістер.

Жұмыскерлердің ереуілге шығу құқығы заңмен шектелуі мүмкін. Ереуіл өткізуге болмайтын кезде Қазақстан Республикасының Президенті 10 күн мерзімде ұжымдық еңбек дауы бойынша түпкілікті шешім қабылдайды.

Жұмыскерлер және олардың еңбек ұжымдары келесі жағдайларда ереуілге шығу құқығын пайдалана алады:

◆ барлық татуластыру рәсімдері жүргізілген соң;

◆ жұмыс беруші татуластыру рәсімдерінен жалтарған кезде;

◆ жұмыс беруші ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамаған кезде.

Жұмыскерлер аталған жағдайларда жиналыстар, митингтер, шерулер өткізе алады. Наразылықтың осы формаларын талаптарды түсіндіру үшін ереуіл барысында да пайдалануға болады.

Ешкімді ереуілге қатысуға немесе қатысудан бас тартуға мәжбүрлеуге болмайды. Ондай мәжбүрлеуші тұлғалар тәртіптік, әкімшілік, тіпті қылмыстық жауапкершілікке тартылады. Жұмыс берушілер мен олардың өкілдерінің ереуілдер ұйымдастыруға және оған қатысуға құқықтары жоқ.

Еңбек кодексінің 172-бабында ереуіл жариялау тәртібі белгіленген. Ереуіл жариялау туралы шешімді ұйым (кәсіпорын), филиал, өкілдік жұмыскерлерінің жалпы жиналысы (конференциясы) немесе кәсіподақ, кәсіподақтардың бірлестігі қабылдайды. Аталған органдар жиналысқа жұмыскерлердің, кәсіподақ мүшелерінің жалпы санының $\frac{2}{3}$ кем емес бөлігі қатысса ереуіл жариялау туралы шешім қабылдауға өкілетті. Егер шешім үшін жиналысқа қатысып отырғандарың жартысынан көбі дауыс берсе, шешім қабылданды деп саналады.

Жиналыс (конференция) өткізу мүмкін болмаған кезде өкілетті органның жұмыскерлердің көпшілігінің ереуілдерді қолдаған қолдарын жинап, өз шешімін бекітуге құқығы бар. Заңда татуластыру комиссиясы 5 күн жұмыс істеген соң ұзақтығы 1 сағат болатын бір реттік ескерту ереуілін өткізу мүмкіндігі қарастырылған. Ол туралы жұмыс берушіге кемінде 3 жұмыс күні бұрын жазбаша түрде ескертілуі тиіс.

Еңбек кодексінің 174-бабында дауласушы тараптардың ереуіл барысындағы міндеттері белгіленген. Жұмыскерлердің өкілдері ереуіл басталардан кемінде 5 жұмыс күні бұрын жұмыс берушіні ереуілдің басталатыны туралы жазбаша түрде ескертуі тиіс. Ереуіл жариялау туралы шешімде келесі мәліметтер көрсетіледі:

- ♦ ереуілдің басталатын күні, уақыты, ұзақтығы және қатысушылардың саны;

- ♦ ереуілге басшылық жасайтын органның аталымы, жұмыскерлердің ереуіл кезінде татуластыру рәсімдеріне қатысуға уәкілетті өкілдерінің құрамы;

- ♦ ереуіл кезінде өндірісте орындалатын қажетті жұмыстардың ең аз (қызметтердің) тізілімі.

Жұмыс беруші жұмыскерлердің Еңбек кодексінің талабына сәйкес ресімделген талаптарын алған күннен 5 жұмыс күнінің ішінде жергілікті еңбек инспекциясына ұжымдық еңбек дауы туындағаны туралы хабарлауы және ол түпкілікті шешілгенше ахуал туралы күнделікті хабарлап отыруы тиіс.

Ереуілді жұмыскерлердің жиналысы (конференциясы) сайлаған орган немесе тиісті кәсіподақ органы басқарады. Ол жұмыскерлердің жиналысын (конференциясын) шақыруға, жұмыс берушіден жұмыскерлердің мүдделеріне қатысты мәселелер бойынша ақпарат алуға, даулы мәселелер бойынша қорытындылар дайындау үшін тиісті мамандарды тартуға, ереуілді тоқтата тұруға және оны қайтадан бастауға құқылы. Ереуілді басқарушы орган жұмыс берушіге ереуілдің қайта басталатыны туралы кемінде 3 жұмыс күні бұрын ескертуі тиіс.

Тараптар ереуіл кезінде де ұжымдық түрлі татуластыру рәсімдері арқылы еңбек дауын шешуді жалғастыруға міндетті. Жұмыс беруші, атқарушы билік органы және ереуілді басқарушы орган қоғамдық тәртіпті,

жұмыс берушінің және жеке тұлғалардың мүліктерінің сақталуын, тоқтап қалуы адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп төндіретін: машиналар мен қондырғылардың жұмысын қамтамасыз ету үшін барлық шараларды қабылдауға міндетті. Жұмысы адамдардың қауіпсіздігін, денсаулығын және маңызды мүдделерін қамтамасыз етумен байланысты ұйымдарда (мысалы, «жедел жәрдем», аурухана, сумен жабдықтау, көлік) ереуіл өткізу кезінде тараптар ереуілге шығу туралы шешім қабылданған күннен 5 күн мерзімде атқарушы немесе жергілікті өзін өзі басқару органымен келісімде белгілейтін, халық үшін қажетті ең аз жұмыстар (қызметтер) қамтамасыз етілген болуы тиіс. Егер тараптар ондай келісімге келмесе, осындай ең аз жұмыстарды (қызметтерді) атқарушы немесе жергілікті өзін өзі басқару органы белгілейді.

Ереуілді заңсыз деп тану

Ереуіл жалпы юрисдикция сотының (Жоғарғы Соттың, облыстық соттың, республикалық маңызы бар қала сотының) шешімімен заңсыз деп танылады. Ондай шешім жұмыс берушінің немесе прокурордың өтініші бойынша қабылданады және ереуілді басқарушы органға хабарланады. Ереуілді басқарушы орган ереуілге қатысушыларға соттың шешімі туралы дереу хабарлауға міндетті. Татуластыру рәсімдерінің мерзімдері, заңнаманың талаптары сақталмай жарияланған, төтенше жағдайлар кезінде ереуілге шығу құқығы шектелген жұмыскерлер (мысалы, құқық қорғау органдары) ұйымдастырған ереуілдер заңсыз деп танылады.

Соттың ереуілді заңсыз деп тану туралы заңды күшіне кірген шешімі дереу орындалуы тиіс. Жұмыскерлер ереуілді басқарушы органға соттың аталған шешімінің көшірмесі берілген күннен кейінгі күннен кешіктірмей ереуілді тоқтатуға және жұмысқа кірісуге міндетті. Ереуіл адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп төндіретін жағдайда, сот басталмаған ереуілді 30 күнге дейінгі мерзімге кейінге қалдыруға, ал басталған ереуілді 30 күнге дейінгі мерзімге тоқтата тұруға құқылы. Мемлекеттің немесе жекелеген аумақтардың аса маңызды мүдделерін қамтамасыз ету үшін ерекше маңызды жағдайларда Қазақстан Республикасының Үкіметі ереуіл соттың шешімімен тоқтатылғанға дейін оны 10 күнгізбелік күннен аспайтын мерзімге тоқтата тұруға құқылы.

Ереуіл дауласушы тараптардың келісімге қол қоюымен немесе соттың оны заңсыз деп тану туралы шешімімен аяқталады. Ұжымдық еңбек дауы бойынша келісімнің орындалуын тараптардың өздері не олар өкілеттік берген органдар бақылайды.

Егер жұмыскерлердің жалпы жиналысының (конференциясының) шешімінде өзгеше қарастырылмаған болса, тараптар ұжымдық еңбек дауын реттеу туралы келісімге қол қойған немесе ереуіл заңсыз деп танылған жағдайда, ереуілді басқарушы органның өкілеттіктері тоқтатылады.

Еңбек кодексінің 175-бабында жұмыскерлердің ереуіл өткізумен байланысты кепілдіктері және құқықтық жағдайы белгіленген. Ереуіл уақытында оған қатысушылардың жұмыс орны мен лауазымы сақталады. Оларға жалақы төленбеуі мүмкін. Ереуілге қатыспаған, бірақ оған байланысты өз жұмыстарын орындай алмаған жұмыскерлерге жалақы олардың кінәсіз амалсыз бос тұру ретінде, жалақының $\frac{2}{3}$ бөлігінен кем емес мөлшерде төленеді. Олар орташа жалақысы сақталып, басқа жұмысқа ауыстырылуы мүмкін. Ұжымдық келісімшартта, әлеуметтік-әріптестік келісімде немесе ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткізілген келісімде ереуілге қатысқан жұмыскерлерге белгілі бір өтемақы төлемдері, ереуілге қатыспаған жұмыскерлерге жалақы төлеудің жеңілдікті тәртібі қарастырылуы мүмкін. Еңбек кодексінің 178-бабында ереуілге немесе ұжымдық еңбек дауына қатысқан жұмыскерлерді жұмыстан шығаруға, ереуіл кезінде ұйымды, филиалды, өкілдікті қайта ұйымдастыруға тыйым салынған.

XV тарау. ЕҢБЕКТІ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ-ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ

§1. Еңбекті халықаралық-құқықтық реттеу

Әлеуметтік еңбек қатынастарын реттейтін халықаралық құқықтық нормалар Қазақстан Республикасының еңбек құқығы жүйесінің ажырамас бөлігі болып табылады. Қазақстан Республикасы Конституциясының 15-бабына сәйкес: «Халықаралық құқықтың жалпы қағидалары мен нормалары және Қазақстан Республикасының халықаралық келісімшарттары оның құқықтық жүйесінің құрамдас бөлігі болып табылады. Егер Қазақстан Республикасы жасасқан халықаралық келісімшартта Занда қарастырылғаннан өзге ережелер белгіленген болса, халықаралық келісімшарттың ережелері қолданылады». Егер құқықтық қорғаудың мемлекет ішіндегі барлық құралдары қолданылып болса, Қазақстан Республикасы Конституциясына сәйкес әрбір азаматтың құқықтары мен бостандықтарын қорғау үшін халықаралық органдарға жүгінуге құқығы бар.

Халықаралық стандарттардың, әсіресе Біріккен Ұлттар Ұйымы (БҰҰ) және Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) қабылдаған әмбебап стандарттардың мазмұны – әлемдік тәжірибенің шоғырландырылған нәтижесі. Оларды барлық елдер зерттейді, алып пайдаланады, олар эталон болып табылады.

Еңбекті халықаралық-құқықтық реттеу – мемлекеттердің халықаралық келісімдерінің (көп тарапты, екі тарапты келісімшарттардың) және халықаралық құқықтық актілердің көмегімен еңбекті қолданумен,

қорғаумен, оның жағдайларын жақсартумен, жұмыскерлердің жеке және ұжымдық мүдделерін қорғаумен байланысты мәселелерді регламенттеу. Ондай реттеудің көрінісі БҰҰ және ХЕҰ, мемлекеттердің өңірлік бірлестіктері қабылдаған актілерде, мемлекетаралық келісімдерде бекітілген еңбек нормалары (стандарттары).

Халықаралық стандарттардың Қазақстанның еңбек құқығына әсерінің негізгі бағыттары:

♦ Қазақстан Республикасы бекіткен халықаралық актілердің тікелей қолданылуы;

♦ халықаралық нормалардың Қазақстан Республикасы заңдарының мәтініне енгізілуі;

♦ тиісті заңнамалық актілер шығару арқылы Қазақстан Республикасы бекіткен және бекітпеген халықаралық актілердің ережелерін іске асыру.

Халықаралық еңбек нормаларына Қазақстанның еңбек құқығының азаматтардың құқықтарын көбейтетін аса маңызды бастау көзі ретінде қарау керек. Біздің еңбек заңнамамызды шоғырландыруда, құқықтық кепілдіктердің қол жеткізілген деңгейінің төмендеуін болдырмауда, заң шығару қызметін беленділдіруде халықаралық еңбек нормаларының рөлі зор. Болашақта Қазақстан Республикасы ХЕҰ конвенцияларын одан әрі бекіту барысында халықаралық еңбек стандарттары жұмыскерлердің құқықтық мәртебесін белгілеуде, олардың еңбек құқықтары мен мүдделерін соттарда және өзге де мемлекеттік органдарда қорғауда, еңбек дауларында, еңбек құқығын дамыту мен қолдануда одан да зор рөл атқаратын болады.

§2. Халықаралық еңбек құқығының бастау көздері

Еңбек саласындағы базалық халықаралық құқықтық нормалар БҰҰ құжаттарында тұжырымдалған. БҰҰ еңбекгі халықаралық реттеуге қатысу мүмкіндігі БҰҰ Жарғысының әлеуметтік проблемаларды шешу, адамның құқықтары мен бостандықтарын құрметтеуді қамтамасыз ету бойынша халықаралық ынтымақтастықтың міндеттері белгіленген ережелеріне негізделеді. БҰҰ еңбек саласындағы негізгі нормативтік құжаттарының қатарына ең алдымен Адам құқықтары туралы халықаралық билльге кіретін Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы (1948 ж.), Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пакт (1966 ж.), Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пакт (1966 ж.) жатады.

БҰҰ актілерінде келесі қағидалар бекітілген:

- ♦ барлық адамдардың тең құқықтығы және кемсітуге тыйым салу;
- ♦ еркектер мен әйелдер құқықтарының теңдігі;
- ♦ еңбек және жұмысты еркін таңдау құқығы;

- ◆ еңбектің әділ және қолайлы жағдайлары құқығы;
- ◆ жұмыссыздықтан қорғау құқығы;
- ◆ кәсіподақтар құру және оларға кіру құқығы.

БҰҰ Нәсілдік кемсітуді жою туралы (1966 ж.) және Әйелдерді кемсітуді жою туралы (1979 ж.) халықаралық конвенциялары нәсілдік және ұлттық кемсітуге, әйелдерді кемсітуге, оның ішінде еңбек саласында кемсітуге тыйым салады. БҰҰ 1990 жылы Еңбек мигранттарын және олардың отбасыларын қорғау туралы халықаралық конвенция қабылдады.

Еңбек қатынастары үшін Халықаралық еңбек ұйымының басшылығымен дайындалған құжаттардың маңызы ерекше. Осы ұйым 1919 жылы Версаль келісімшартының негізінде Ұлттар лигасының мамандандырылған мекемесі ретінде құрылды. 1946 жылы ХЕҰ жаңадан құрылған Біріккен Ұлттар Ұйымының жүйесінде алғашқы мамандандырылған мекеме болды. Қазіргі кезде оған 177 мемлекет мүше.

ХЕҰ құрылымының ерекшелігі – трипартизм, оның органдарының көпшілігі үш жақты өкілдіктің негізінде: үкіметтің, кәсіпкерлердің және жұмыскерлердің өкілдерінен құралады. ХЕҰ жоғары органы – жыл сайын шақырылатын Халықаралық еңбек конференциясы ХЕҰ мүше мемлекеттердің өкілдерінен құралады. Әрбір мүше мемлекеттен 4 делегат: 2 делегат үкіметтің, 1 делегат кәсіпкерлердің, 1 делегат жұмыскерлердің өкілі. Халықаралық еңбек конференциясында сайланатын ХЕҰ әкімшілік кеңесі 56 делегат: 28 делегат үкіметтің, 14 делегат кәсіпкерлердің, 14 делегат жұмыскерлердің өкілі. Халықаралық еңбек бюросы – ХЕҰ тұрақты секретариаты. Оның құрамын Халықаралық еңбек бюросының Әкімшілік кеңес тағайындайтын директоры қалыптастырады.

ХЕҰ Жарғысына сәйкес осы ұйым қызметінің негізгі бағыттарының бірі – халықаралық еңбек стандарттарын дайындау. ХЕҰ негізгі қызметі жыл сайынғы Халықаралық еңбек конференциясында конвенциялар мен ұсыныстар, хаттамалар қабылдау. 2016 жылға дейін ХЕҰ 400-ден астам құжат қабылдаған.

ХЕҰ қағидалары оның жарғысында және «Халықаралық еңбек ұйымының мақсаттары мен міндеттері туралы» (1944 ж.) және «Еңбек саласындағы негізгі қағидалар мен құқықтар туралы» (1998 ж.) декларацияларында бекітілген. ХЕҰ 1998 жылғы декларациясында ХЕҰ мүше мемлекеттер үшін сақтау міндетті болып табылатын келесі 4 қағида тұжырымдалған:

◆ бірлестіктер бостандығы және ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығын іс жүзінде мойындау;

- ◆ мәжбүрлі еңбектің барлық формаларын жою;
- ◆ балалар еңбегіне тыйым салу;
- ◆ еңбек саласында кемсітушілікке жол бермеу.

ХЕҰ актілерін мазмұндары бойынша келесі топтарға жіктеуге болады:

- ◆ адамның еңбек саласындағы негізгі құқықтары мен бостандықтарын қорғайтын;
- ◆ жұмыспен қамтылуды қамтамасыз етуге, жұмыссыздықтан қорғауға жататын;
- ◆ еңбек жағдайларын реттейтін;
- ◆ еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы бойынша;
- ◆ жоғары деңгейде құқықтық қорғауды қажет ететін жұмыскерлердің еңбегін реттейтін;
- ◆ жұмыскерлердің кейбір санаттарының еңбегін реттейтін;
- ◆ жұмыскерлердің, жұмыс берушілердің ұйымдарының, мемлекеттің ынтымақтастығын, еңбек дауларын шешудің бейбіт тәсілдерін реттейтін.

ХЕҰ нормативтік актілері еңбек құқығының проблемалар жиынтығының шеңберінен шығатынын атап өту керек. Оларға жұмыскерлердің әлеуметтік қамтамасыз етілу құқығына, олардың бос уақытына, жұмыскерлер үшін тұрғын үй салуға, оларға тұрмыстық қызмет көрсетуге, еңбек статистикасына, кәсіптік-техникалық білімге, еңбекті басқару бойынша мемлекеттік органдардың қызметін ұйымдастыруға қатысты ережелер кіреді. ХЕҰ көптеген актілері жалдамалы жұмыскерлерге ғана емес, кәсіпкерлерге де, бірқатар жағдайларда бүкіл халыққа қатысты.

Өңірлік халықаралық келісімдердің ішінде еліміздің еңбек құқығы үшін Қазақстан мүшесі болып табылатын Еуропа Кеңесі қабылдайтын актілер маңызды рөл атқарады. Еуропа Кеңесі 130 аса конвенция қабылдады, олардың бірі 1961 жылы қабылданып, 1996 жылы қайта қаралған Еуропалық әлеуметтік хартия. Адамның құқықтары мен негізгі бостандықтарын қорғау туралы еуропалық конвенцияда (1950 ж.) мәжбүрлі еңбекке тыйым салынған, кәсіподақтар құру және оларға кіру құқығын қоса, қауымдастықтар бостандығы бекітілген.

Қазақстан Республикасы ТМД аясында қабылданған көп тарапты келісімдердің көпшілігіне қатысқан. Олардың кейбіреулері еңбек саласына қатысты. Олар, атап айтқанда, еңбекті қорғау, еңбек миграциясы және еңбек мигранттарын әлеуметтік қорғау салаларындағы ынтымақтастық туралы келісімдер.

Қазақстан Республикасының еңбек саласында бірқатар екі тараптық келісімдері де бар. Олар Қазақстан азаматтарының келісімге қатысушы елдегі және ол ел азаматтарының Қазақстандағы еңбек қызметі және олардың құқықтарын қорғау туралы келісімдер. Осындай келісімдер Армениямен, Белоруссиямен, Испаниямен, Қырғызстанмен, Қытаймен, Литвамен, Молдовамен, Польшамен, Тәжікстанмен, Украинамен, Финляндиямен, Чехиямен жасалған.

Халықаралық актілердің көпшілігін бұрынғы КСРО бекіткен. Қазақстан Республикасы бұрынғы КСРО бекіткен конвенцияларды сақтау

міндетін қабылдады. ТМД аясында жасалған келісімдер: «ТМД қатысушы елдерінің еңбек миграциясы және еңбек мигранттарын әлеуметтік қорғау саласындағы ынтымақтастық туралы үкіметаралық келісімі» (1994 ж.); «ТМД қатысушы елдерінің еңбекті қорғау саласындағы ынтымақтастық туралы үкіметаралық келісімі» (1994 ж.); «ТМД қатысушы елдерінің жұмыскерлермен олар тұратын мемлекеттен тыс жерде болған өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеу тексеру тәртібі туралы келісімі» (1994 ж.); «ТМД қатысушы елдерінің жұмыскерлердің еңбек міндеттерін орындауымен байланысты еңбек жарақатынан, кәсіптік аурудан не денсаулығына өзге де зақымнан келтірілген зиянның өтелу құқығын өзара мойындау туралы келісімі» (1994 ж.).

§3. Адамның еңбек саласындағы негізгі құқықтары

Еңбек ету құқығы адамның аса маңызды құқықтарының бір ретінде алғаш рет 1948 жылы Адам құқықтарының жалпыға ортақ декларациясында жарияланған болатын. Ол одан соң Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактіде және Еуропалық әлеуметтік хартияда бекітілді. Пактіде еңбек ету құқығы әрбір адамның өмір сүру үшін ол еркін таңдайтын жұмыспен табыс табу мүмкіндігі ретінде түсіндірілген, еңбек және нақты жұмысты таңдау бостандығы атап өтіледі, мемлекеттің азаматтардың еңбек етуге құқығын мойындау ғана емес, оны іске асыру үшін жағдайлар жасау міндеті белгіленген. Мемлекет ол үшін экономикалық, әлеуметтік және мәдени дамуды және жұмыспен толық қамтуды қамтамасыз етуге бағытталған белгілі бір әлеуметтік-экономикалық саясат жүргізуі тиіс.

Еуропалық әлеуметтік хартия мемлекетке еңбек ету құқығын тиімді жүзеге асыру және ол үшін келесі шараларды іске асыру міндетін жүктейді:

- ◆ жұмыспен қамтудың барынша мүмкін және орнықты деңгейіне қол жеткізуді және оны ұстап тұруды негізгі міндет ретінде қабылдау;
- ◆ жұмыскерлердің құқықтарын тиімді қорғау;
- ◆ барлық жұмыскерлер үшін тегін еңбек биржаларын құру;
- ◆ жұмыскерлерді кәсіптік оқытуды және кәсіптік оналтуды қамтамасыз ету.

Мемлекеттің ең бастысы азаматтардың еңбек ету құқығын іске асыру ретінде оларды жұмыспен толық қамту саясатын жүргізу міндеті екендігі анық. Қарастырылған актілерде еңбек ету құқығы мәжбүрлі еңбекпен үйлеспейтіндігіне ерекше назар аударылады. Мәжбүрлі еңбекке қатысты нақты нормалар ХЕҰ, №29 (1930 ж.) және №105 (1957 ж.) Конвенцияларында бекітілген.

№29 Конвенция мемлекеттерге мәжбүрлі еңбектің барлық формаларын қолдануды қысқа мерзімдерде жою міндетін жүктейді. Онда мәжбүрлі

еңбек егер тұлға өз қызметтерін ерікті түрде ұсынбаса, одан жаза қолдану катері мен талап етілетін жұмыс немесе қызмет екені көрсетілген. Бірақ осы Конвенция мәжбүрлі еңбектің кейбір жағдайларда (төтенше жағдайларда, әскери сипаттағы жұмыстарда, соттың үкімі бойынша орындалатын жұмыстарда және т.б.) рұқсат берілетін кейбір түрлеріне қолданылмайды.

№105 Конвенция мемлекеттің мәжбүрлі еңбекті жою бойынша міндеттерін көбейтеді, атап айтқанда, мәжбүрлі еңбекті саяси немесе идеологиялық қысым жасау құралы ретінде қолдануға тыйым салады. Онда мәжбүрлі еңбекті келесі түрде пайдалануға тыйым салынады:

♦ саяси қысым жасау немесе тәрбиелеу құралы ретінде, саяси немесе идеологиялық көзқарастарын білдіргені үшін жазалау шарасы ретінде;

♦ жұмыс күшін ел экономикасының қажеттілігіне жұмылдыру және пайдалану әдісі ретінде;

♦ еңбек тәртібін ұстап тұру құралы ретінде;

♦ ереуілге қатысқаны үшін жазалау шарасы ретінде;

♦ нәсілдік, ұлттық, әлеуметтік белгісі, әлеуметтік жағдайы, діні бойынша кемсіту шарасы ретінде.

Адамның құқықтары мен бостандықтарын жүзеге асыру теңдігі, әрбір адамның заңның бірдей қорғауына құқығы барлық халықаралық актілерде жарияланған. Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактіде жалақыға қатысты теңдікті қамтамасыз ету қажеттігі ерекше аталады. Кемсітушілікке тыйым БҰҰ «Еңбек мигранттарының құқықтарын қорғау туралы», «Әйелдерге қатысты кемсітушілікті жою туралы», «Нәсілдік кемсітушіліктің барлық формаларын жою туралы» Конвенцияларында толықтырылады және нақтыланады.

ХЕҰ келесі конвенцияларында еңбек саласындағы кемсітушілікке қарсы бағытталған көптеген нормалар мен ережелер бар:

– Еңбек және кәсіп саласындағы кемсітушілік туралы №111 Конвенция;

– Әлеуметтік саясаттың негізгі мақсаттары мен нормалары туралы №117 Конвенция;

– Отбасылық міндеттері бар еңбекшілер туралы №156 Конвенция;

– Тең сыйақы туралы №100 Конвенция;

– Егде еңбеккерлер туралы №162 Ұсыныстар.

№111 Конвенция мемлекетке кез келген кемсітушілікті жою мақсатымен еңбекке қатысты мүмкіндіктердің теңдігін ынталандыруға бағытталған саясат жүргізу міндетін жүктейді. №100 Конвенция мемлекетке еркектер мен әйелдердің бірдей еңбек үшін бірдей сыйақы белгілеудің мемлекеттік әдістерін пайдалану міндетін жүктейді. ХЕҰ әмбебап актілерімен бірге жұмыскерлердің мигранттар, отбасылық міндеттері бар тұлғалар, теңізшілер, ауыл шаруашылығы жұмысшылары, тұрғылықты

халықтың өкілдері сияқты кейбір санаттарына қатысты арнайы конвенциялары бар.

Бірлестіктерге бірігу құқығы барлық дерлік халықаралық актілерде бекітілген. Бірақ оның нақты нормаларының көпшілігі ХЕҰ актілерінде белгіленген. Осы салада әмбебап сипаттағы келесі басты конвенциялар бар: Қауымдастықтар бостандығы және ұйымдасу құқығын қорғау туралы №87 Конвенция, Ұжымдық келісімшартты ұйымдастыру және жасасу құқығы туралы №98 Конвенция.

№87 Конвенцияда жұмыскерлердің және кәсіпкерлердің алдын ала рұқсат алмай, өз таңдауы бойынша ұйымдар (одақтар, қауымдастықтар) құру, оларға кіру құқығы белгіленген. Жұмыскерлердің және кәсіпкерлердің ұйымдарының өз жарғысын, бағдарламасын қабылдауға, өкілдерін еркін сайлауға, өз қызметін ұйымдастыруға құқықтары бар. Оларды әкімшілік тәртіпте таратуға немесе уақытша жабуға болмайды. Осы ұйымдар федерациялар мен конфедерациялар құра, оларға және халықаралық ұйымдарға кіре алады.

Мемлекеттердің №87 Конвенцияда белгіленген міндеттерін №98 Конвенцияда белгіленген қосымша кепілдіктер қамтамасыз етеді. Осы құжатта еңбекшілерді бірлестіктердің бостандығын шектеуге бағытталған кез келген кемсітушілік іс-әрекеттерден қорғау қарастырылған. Жұмыскерлердің және кәсіпкерлердің ұйымдары бірі бірінің тарабынан кез келген араласуға қарсы қорғанулары тиіс.

Осы ережелер әмбебап сипатта, әскер, құқық қорғау органдары қызметкерлерінен басқа барлық жұмыскерлерге қатысты. ХЕҰ ауылшаруашылығында, мемлекеттік қызметте жұмыскерлердің қауымдастықтарын құру құқығы туралы бірқатар арнайы актілер қабылдаған. Атап айтқанда, №151 Конвенцияда мемлекеттік қызметшілердің бірігу құқығы белгіленген. Мемлекеттік қызметке қабылдаудың шарты ретінде кәсіподаққа кірмеу немесе одан шығу туралы талап қоюға тыйым салынады, мемлекеттік қызметшіні жұмыскерлер ұйымының мүшесі болғаны немесе оның қызметіне қатысқаны үшін жұмыстан шығаруға жол берілмейді.

Жұмыскерлердің кәсіпорындағы өкілдерінің құқықтары

Көптеген елдерде кәсіпорындарда тек кәсіподақтар ғана емес, жұмыскерлер сайлайтын өзге де өкілетті органдар жұмыс істейді. ХЕҰ №135 Конвенциясына сәйкес жұмыскерлердің өкілдері олардың қызметімен байланысты жұмыстан шығаруды қоса, оларға залал келтіруі мүмкін кез келген әсерден қорғалған болуы тиіс. Олардың өз қызметтерін жедел және тиімді орындау үшін қажетті мүмкіндіктері болуы тиіс. Бірақ жұмыскерлердің өкілдеріне берілген ерекше құқықтар кәсіпорын жұмысының тиімділігін нашарлатпауы тиіс. Егер бір кәсіпорында

кәсіподақ та, жұмыскерлердің өкілдері де жұмыс істейтін болса, жұмыскерлердің өкілдері кәсіподаққа қарсы пайдаланылмауы үшін тиісті шаралар қабылдануы, олардың ынтымақтастығына қолдау көрсетілуі тиіс. Жұмыскерлердің өкілдері кәсіподақтың айрықша құзырына жататын қызметпен айналыспаулары тиіс.

БҰҰ актілерінде ұжымдық келіссөздер жүргізу және ұжымдық келісімшарттар жасасу құқығы қарастырылмаған. Оның есесіне ХЕҰ қызметінде осы мәселеге зор көңіл бөлінеді. ХЕҰ № 98 Конвенциясына сәйкес: «Қажет жерде келіссөздерді ерікті негізде жүргізу рәсімін пайдалануды ынталандыру және оған жағдай жасау үшін, кәсіпкерлер мен еңбекшілердің ұйымдарының арасында еңбек жағдайларын ұжымдық келісімшарттар жасасу арқылы реттеу мақсатында елдің жағдайына сәйкес шаралар қабылданады».

Еңбекті ұжымдық келісімшарттар арқылы реттеу нормаларының көпшілігі Ұжымдық келіссөздерге жағдай жасау туралы №154 Конвенцияда, Ұжымдық келіссөздерге жағдай жасау туралы №163 Ұсыныстарда, Ұжымдық келісімшарттар туралы №91 Ұсыныстарда белгіленген. №154 Конвенция әскер мен құқық қорғау органдарынан басқа экономикалық қызметтің барлық салаларын қамтиды. Ұлттық заңнамада оны мемлекеттік қызметшілерге қатысты қолданудың ерекше тәсілдерін белгіленуі мүмкін.

Ұжымдық келіссөздер – бір тараптан кәсіпкер, кәсіпкерлер тобы, кәсіпкерлердің бір немесе бірнеше ұйымы мен екінші тараптан жұмыскерлердің бір немесе бірнеше ұйымының арасындағы еңбек жағдайларын белгілеу мақсатымен жүргізілетін келіссөздер. Ұлттық заңнама осындай келіссөздерге барынша жағдай жасауы тиіс.

№154 Конвенция бір тарабы кәсіподақтар емес, жұмыскерлердің басқа сайланбалы ұйымдары болатын ұжымдық келіссөздер туралы мәселені тек ішінара реттейді. Олардың ұжымдық келіссөздердегі қызметтері туралы мәселе ұлттық заңнамалардың қарауына берілген.

№91 Конвенцияда ұжымдық келісімшарттарға қатысты ережелер мен нормалар бар. Кәсіпкерлер мен жұмыскерлер еңбек келісімшарттарына ұжымдық келісімшарттардың ережелеріне қарама-қайшы шарттар енгізулері тиіс. Ондай шарттарды ұжымдық келісімшарттың тиісті ережелері алмастыруы тиіс. Еңбек келісімшарттарының жұмыскерлер үшін жайлырақ шарттары ұжымдық келісімшартқа қарама-қайшы деп саналмайды.

Егер ұжымдық келісімшартта өзгеше қарастырылмаған болса, ұжымдық келісімшарттың ережелері ұйымдағы барлық еңбекшілерге қолданылады. Ұлттық заңнамада ұжымдық келісімшарттың барлық немесе кейбір ережелерін өндірістік және аумақтық белгі бойынша ұжымдық келісімшарттың аясына кіретін барлық жұмыскерлерге қолдану шаралары қарастырылған болуы мүмкін.

Ереуілге шығу құқығы халықаралық деңгейде Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактіде және Еуропа-лық әлеуметтік хартияда бекітілген. ХЕҰ актілерінде Ереуілге шығу құқығы белгіленбеген. Бірақ ХЕҰ бақылау және қадағалау органдарының пікірі бойынша ол құқық №87 Конвенциядан жанама түрде келіп шығады. Ереуілге тыйым салынған кезде жұмыскерлер бірлестіктерінің еркіндігін тиімді пайдалану мүмкін емес деп саналады. Сондықтан, ереуіл – жұмыскерлердің мүдделерін қорғаудың заңды құралы. Осыдан ереуілдерге тыйым салу да, мәжбүрлі төрелік те кәсіподақтардың мүмкіндігін шектейді деген қорытынды жасалады. ХЕҰ көзқарасы бойынша жұмыскерлердің ереуілге шығу құқығын тек белгілі бір жағдайларда ғана шектеуге болады. Мысалы, мемлекеттік қызметте, тоқтауы ұлттық экономиканың күйреуіне алып келетін маңызды қызметтерде, төтенше жағдайларда, келіссөздер немесе төрелік сот кезеңінде. Барлық жағдайларда жұмыскерлердің мүдделерін қамтамасыз етуге кепілдіктер қарастырылған болуы тиіс.

§4. Жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру

Халықты жұмыссыздықтан қорғаудың қажеттігі Адам құқықтарының жалпыға ортақ декларациясында белгіленген. Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактіде де халықты жұмыспен толық қамтуға қол жеткізу еңбек етуге құқықты қамтамасыз ету құралы ретінде қарастырылған. Аталған жалпы ережелер ХЕҰ актілерінде нақтыланған. Олардың ішінде жалпы әсері бар актілер және жұмыскерлердің белгілі бір санаттарына (мүгедектерге, әйелдерге, жастарға, егде жұмыскерлерге, мигрант еңбекшілерге) немесе белгілі бір салаларға (ауылшаруашылығы жұмыскерлеріне, теңізшілерге) қатысты актілер бар.

ХЕҰ №122 Конвенциясы халықтың еңбекке қабілетті бөлігінің жұмыспен толық, өнімді және еркін қамтылуына жағдай жасауды мемлекеттік саясаттың басты мақсаты деп жариялайды. Мемлекеттің саясаты жұмыс істеуге дайын және іздеп жүрген азаматтардың барлығын жұмыспен қамтуға, әрбір жұмыскер үшін жұмысты тандау бостандығын және кәсіптік, дайындық алу мүмкіндігін қамтамасыз етуге бағытталған болуы тиіс.

ХЕҰ №168 Конвенциясында кәсіптік дайындықты қоса, жұмыспен қамтуға жағдай жасау әдістері белгіленген. №2 және №88 Конвенциялар мемлекетке жұмыспен қамту бойынша тегін бюролар ашу міндетін жүктейді, №181 Конвенция мен №188 Ұсыныс жұмыспен қамту бойынша жекеменшік агенттіктерге арналған.

Жұмыспен қамтудың тұрақтылығын қамтамасыз ету және жұмыс берушілердің озбырлығына жол бермеу үшін ХЕҰ құжаттарында

еңбек қатынастарын заңды тоқтатудың өлшемдері белгіленген және жұмыскерлерді жұмыстан заңсыз шығарудан, жұмыс берушінің банкрот болуына байланысты шығарудан қорғау қарастырылған.

ХЕҰ №158 Конвенциясына сәйкес жұмыскерді жұмыстан жұмыс берушінің бастамасымен тек оның құзыреттілігіне және тәртібіне байланысты немесе өндірістік қажеттілікке байланысты заңды негіздер бар болған кезде ғана шығаруға рұқсат беріледі. Жұмыстан шығарудың келесі негіздері заңсыз болып саналады:

- ◆ кәсіподақ мүшесі болу немесе кәсіподақтың қызметіне қатысу;
- ◆ еңбекшілердің өкілі болу ниеті, еңбекшілер өкілінің қызметтерін орындау;
- ◆ жұмыс берушінің заңнаманы бұзғаны үшін қозғалған іске қатысты сотқа немесе әкімшілік органдарға шағым беру;
- ◆ нәсілі, жынысы, отбасылық жағдайы, отбасылық міндеттері, жүктілігі, діні, саяси көзқарастары, ұлты, әлеуметтік жағдайы;
- ◆ балалы болуына, науқасына немесе жұмыста жарақат алуына байланысты жұмыста болмау.

Жұмыстан экономикалық себептер бойынша шығаруды реттеу нормаларына сәйкес жұмыс беруші жоспарланған жұмыстан шығарулар бойынша жұмыскерлердің өкілдеріне, құзырлы мемлекеттік органға ақпарат беруге, оларды болдырмау және салдарларын жеңілдету шаралары бойынша кеңесуге міндетті.

§5. Еңбек жағдайлары

Халықаралық еңбек стандарттарына сәйкес барлық мемлекеттер жалақыны азайтпай, 40 сағаттық жұмыс аптасын белгілеуге тырысулары тиіс (№47 Конвенция және №116 Ұсыныс). ХЕҰ құжаттарында жұмыс уақытының белгіленген қалыпты ұзақтығынан артық жұмыс сағаттары үстеме жұмыс болып саналады. Оларға тек белгілі бір жағдайларда рұқсат беріледі және ол үшін қосымша төлем жасалуы тиіс. Әрбір елдің құзырлы мемлекеттік органдары үстеме жұмыстардың белгілі бір кезеңге шекті мөлшерін белгілеулері тиіс.

ХЕҰ №175 Конвенциясына сәйкес мемлекеттер толық және толық емес жұмыс уақытымен істейтін тұлғалар үшін еңбекті қорғаудың бірдей жағдайларын белгілеуге міндетті. Бұл ұйымдарға кіру, ұжымдық келісім-шарттар жасасу құқығына, еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасына, кемсітушілікке тыйым салуға, ананы қорғауға, жұмыстан шығару тәртібіне, жыл сайынғы ақы төленетін демалысқа, демалыс және мереке күндердегі жұмыс үшін, еңбекке уақытша жарамсыздық үшін төлем жасауға қатысты. Ұлттық заңнама толық емес жұмыс уақытымен істегені үшін жұмыскердің базалық жалақысын азайтуға жол бермеуі тиіс. Мемлекет жұмыскердің

толық жұмыс уақытынан толық емес жұмыс уақытына және керісінше ерікті түрде ауысуын қамтамасыз етуге міндетті.

ХЕҰ демалыс уақытына қатысты апта сайынғы демалыстың ұзақтығының, жыл сайынғы ақы төленетін демалыстың және ақы төленетін оқу демалыстарының стандарттарын белгілеген. №132 Конвенцияға сәйкес жыл сайынғы демалыстың ұзақтығы әрбір жұмыс жылы үшін 3 аптадан кем болмауы тиіс. Демалыс алуға құқық беретін ең аз жұмыс кезеңі 6 ай болуы тиіс. Жұмыскердің науқас болуына, жұмыста жарақат алуына, жүктілігіне және бала тууына байланысты жұмыста болмаған уақыты еңбек демалысын алуға құқық беретін еңбек өтіліне есептеледі. Демалыс және мереке күндері, науқас болған күндер еңбек демалысына қосылмайды. Еңбек демалысы үшін ең кемі орташа жалақы мөлшерінде ақы төленуі тиіс. Еңбек демалысын ұзақтығы 2 аптадан кем емес бөліктерге бөліп алуға рұқсат беріледі. Демалыс алуға құқық беретін ең аз жұмыс кезеңінде жұмыс істеп жұмыстан шыққан жұмыскер еңбек демалысы үшін ақшалай өтемақы алуға құқылы. Жыл сайынғы ақы төленетін демалыстан бас тарту туралы келісім заңсыз болып танылады және оған тыйым салынады.

ХЕҰ жалақы мәселелері бойынша актілері негізінен жалақының ең аз мөлшерін белгілеудің және оны қорғауды қамтамасыз етудің мемлекеттік рәсімі мен қағидаларына арналған. ХЕҰ №131 Конвенциясы мемлекетке еңбек жағдайлары осындай жүйенің болуын қажет ететін жұмыскерлер үшін жалақының ең аз мөлшерін белгілеу жүйесін енгізу міндетін жүктейді. Ең аз жалақы заңнама деңгейінде бекітілген болуы және азайтылмауы тиіс. Оның мөлшерін белгілеу кезінде елдегі жалақының жалпы деңгейі, өмір сүру үшін қажетті шығыстар, әлеуметтік жәрдемақылар, түрлі әлеуметтік топтардың тұрмыс деңгейі, экономикалық дамудың талаптары, еңбек өнімділігінің деңгейі, жұмыспен қамтудың жоғары деңгейін қамтамасыз ету назарға алына отырып, жұмыскерлер мен олардың отбасыларының сұраныстарын ескеру ұсынылады. ХЕҰ нормаларында жалақының ең аз мөлшерін белгілеуге және қайта қарауға мүмкіндік беретін арнайы рәсімнің қажеттігі белгіленген.

Жалақыны қорғау мәселелерін №95 Конвенция мен №85 Ұсыныс регламенттейді. Оларда келесі мәселелерге қатысты ережелер бар:

- ◆ жалақыны төлеу тәртібі;
- ◆ жалақыны шектен тыс шегерулерден қорғау;
- ◆ жалақыны тұтқынға алуды шектеу;
- ◆ кәсіпорын банкрот болған немесе жойылған жағдайда жалақыны қорғау;
- ◆ жалақыны тұрақты төлеу.

Жалақыдан ұсталып қалатын сомаларды жұмыскердің және оның отбасының өмір сүруіне қажетті мөлшермен шектеу қарастырылған.

Кәсіпкердің мүлігіне келтірілген залалды өтеу үшін жалақыдан сомалар ұстап қалуға тек жұмыскердің кінәсі дәлелденген кезде ғана рұқсат берілуі тиіс. Ондай сомалар тым көп емес болуы және залалдың құнынан аспауы тиіс.

Жалақыны төлеудің келесі ең ұзақ мерзімдері белгіленген:

– жалақы сағаттар, күндер немесе апталар бойынша есептелетін жұмыскерлер үшін – 16 күннен аспайтын аралықта айына 2 реттен кем емес;

– қызметшілер үшін – айына 1 реттен кем емес;

– кесімді жалақы алатын жұмыскерлер үшін – 16 күннен аспайтын аралықта айына 2 реттен кем емес.

Жұмыскерлерге жалақы әрбір төленген сайын оның жалпы сомасы, ұсталып қалынған барлық сомалар және қолға берілетін сома туралы ақпарат берілуі тиіс.

§6. Еңбекті қорғау

Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактіде еңбектің әділ және қолайлы жағдайлары ұғымына әрбір жұмыскерге еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасының талаптарына сәйкес келетін жұмыс жағдайларын қамтамасыз ету кіреді. ХЕҰ көптеген актілері мемлекеттерден еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы, өндірістік ортаны қорғау саласында ұлттық саясат дайындауды және іске асыруды талап етеді. Оның мақсаты өндірісте жарақаттануды болдырмау, өндірістік ортаға тән қатерлерді барынша азайту.

ХЕҰ еңбекті қорғау бойынша нормативтік актілерінде еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру бойынша негізгі міндеттер кәсіпкерлерге жүктелген. Жұмыскерлер мен олардың өкілдеріне еңбекті қорғау саласында кәсіпкерлермен ынтымақтасу ұсынылады. Еңбекті қорғау бойынша халықаралық нормалардың едәуір бөлігі жұмыскерлерге қатысты.

§7. Әлеуметтік әріптестік. Еңбек дауларын шешу

ХЕҰ қызметінің идеологиялық базасы әлеуметтік әріптестік идеялары, ең алдымен екі тарапты (бипартизм) және үш тарапты (трипартизм) ынтымақтастық. Бипартизм – жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің ұйымдарының еңбек нормаларын дайындау, қолдану және еңбек дауларын шешу барысындағы ерікті, тараптардың тәуелсіздігі мен тең құқықтығына негізделген ынтымақтастығы (диалогтар, кеңесулер, келіссөздер). Үш тараптың – жұмыскерлердің, жұмыс берушілердің және мемлекеттік билік органдарының осындай ынтымақтастығы трипартизм деп аталады.

Халықаралық құқықтық стандарттарда бекітілген бипартизм және трипартизм модельдеріне жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің кәсіпорын деңгейіндегі ынтымақтастық нормалары (№ 94 және № 129 Ұсыныстар), жұмыскерлер ұйымдарының, жұмыс берушілер ұйымдарының және мемлекеттік билік органдарының арасындағы салалық және мемлекеттік деңгейдегі кеңесу және ынтымақтастық нормалары (№ 113 Ұсыныс) және халықаралық еңбек нормаларын қолдануға жағдай жасау үшін үш жақты кеңесу нормалары (№1 44 Конвенция, № 152 Ұсыныс) кіреді.

Еңбек дауларын шешу тәсілдеріне ХЕҰ екі ұсынысы арналған. № 92 Ұсыныс мемлекетке ерікті татуласу, еңбек дауларының алдын алу және шешу үшін арнайы органдар құруды ұсынады. Ондай органдарда жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің өкілдерінің саны бірдей болуы тиіс. Татуласу рәсімі тегін және барынша жедел болуы тиіс. Ол рәсімді дауласушы тараптардың кез келгенінің немесе татуластырушы органның бастамасы бойынша бастауға болады. Татуласу рәсімінің қорытындылары жазбаша түрле ресімделеді және оның ұжымдық келісімшарт сияқты заңды күші бар. Егер татуласу рәсімі қолданылса, тараптарға келіссөздер, дауды төрелік органында шешу кезеңінде ереуілдерден және жұмыскерлерді жұмыстан шығарудан бас тарта тұру, төрелік органның шешімін мойындау ұсынылады.

ХЕҰ №130 Ұсынысында жұмыскерлердің жеке еңбек дауларына қатысты шағымдарын қарау тәртібі белгіленген. Осы ұсыныста қарастырылған рәсімге сәйкес даудың басында келіспеушіліктерді жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы тікелей келіссөздер арқылы реттеуге тырысу керек. Егер тараптар келісімге келе алмаса, жұмыскер ұжымдық келісімшартта қарастырылған ережелерге сәйкес шағымын бір немесе бірнеше органға береді. Шағымдарды қарау және қолдану рәсімдері барынша қарапайым және жедел болуы тиіс. Дауды қараудың кез келген кезеңінде оны тараптардың келісімі бойынша реттеу мүмкіндігі болуы тиіс. Дауды кәсіпорын деңгейінде реттеу мүмкін болмаған кезде ол татуласу, сотқа жүгіну арқылы немесе ұжымдық келісімшартта қарастырылған өзге рәсімдердің, ерікті төреліктің көмегімен шешілуі мүмкін. Осы рәсімді қолдану жұмыскердің құзырлы мемлекеттік органға немесе сотқа жүгіну құқығын шектемеуі тиіс.

Пайдаланылған нормативтік құқықтық актілер

1. Қазақстан Республикасының Конституциясы, 1995 ж.
2. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі, 2016 ж. 06.04.
3. Қазақстан Республикасының 2016 ж. 06.04-дегі №480-V «Құқықтық актілер туралы» Заңы.

4. Қазақстан Республикасының 2013 ж. 21.06-дағы №105-V «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамтамасыз ету туралы» Заңы (2016 ж. 09.04-дегі жағдай бойынша өзгертулермен және толықтырулармен).
5. Қазақстан Республикасының 2015 ж. 23.11-дағы № 416-V «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңы (20.12.2016 жағдай бойынша өзгертулермен және толықтырулармен).
6. Қазақстан Республикасының 1992 ж. 18.12-дағы № 1787-XII «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Заңы (2014 ж. 31.03-дағы жағдай бойынша өзгертулермен және толықтырулармен).
7. Қазақстан Республикасының 1992 ж. 30.06-дағы № 1468-XII «Арал өңіріндегі экологиялық қасірет салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Заңы (2013 ж. 03.07-дегі жағдай бойынша өзгертулермен және толықтырулармен).
8. Қазақстан Республикасының 2014 ж. 27.06-дағы № 211-V «Кәсіптік одақтар туралы» Заңы (2016 ж. 08.04-дегі жағдай бойынша өзгертулермен және толықтырулармен).
9. Қазақстан Республикасының 2016 ж. 06.04-дегі № 482-V «Халықты жұмыспен қамту туралы» Заңы.
10. Қазақстан Республикасының 2001 ж. 13.12-дағы № 267-II «Қазақстан Республикасындағы мерекелер туралы» Заңы.
11. Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сотының 2003.19.12-дағы №9 нормативтік қаулысы.
12. Қазақстан Республикасының 2000 ж. 18.12-дағы № 126-II «Сақтандыру қызметі туралы» Заңы (27.02.2017 жағдай бойынша өзгертулермен және толықтырулармен).
13. Қазақстан Республикасының 2015 ж. 16.11-дағы № 405-V «Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру туралы» Заңы (22.12.2016 жағдай бойынша өзгертулермен және толықтырулармен).
14. Адам құқығын және негізгі бостандықтарын қорғау туралы Конвенция.
15. Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пакт.
16. Халықаралық еңбек ұйымының №29 «Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы» Конвенциясы.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. *Хамзина Ж.А.* Трудовое право Республики Казахстан. Алматы: Жеті жарғы, 2016.
2. *Киселев И.Я.* Трудовое право Казахстана и зарубежных стран. М.: Эксмо, 2006. С. 519.

Оқулық басылым

Апахаев Нұрлан Жылқайдарұлы,
Тлеуов Тлеубек Мұратұлы

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ**

Оқу құралы

Редакторы Ж. Нұрғожина
Компьютерде беттеген Ж. Құрманғалиева

ИБ № 935

Басуға 23.11.2017 қол қойылды. Пішімі 60x90¹/₁₆. Қағазы офсеттік. Қаріп түрі «Times New Roman». Офсеттік басылыс. Есептік баспа табағы 13,0. Шартты баспа табағы 14,0. Шартты бояулы беттаңбасы 14,4. Таралымы 1000 дана. Тапсырыс № 06

«Жеті Жарғы» ЖШС. 050013, Алматы қаласы, Абай даңғылы, 10-үй.

Өндірістік бөлімі: 8 (727) 272-57-47;

Маркетинг бөлімі: 8 (727) 272-22-82.

e-mail: marketing@zhetizhargy.kz

[www: zhetizhargy.kz](http://www.zhetizhargy.kz)

Тапсырыс берушінің дайын файлынан басылды.

«Іргетас» ЖШС. 050013, Алматы қаласы, Абай даңғылы, 10-үй.



Апахаяев Нұрлан Жылқайдарұлы з.ғ.к., доцент
2004 ж. «Әулие-Ата» университетін «Құқықтану»
мамандығы бойынша үздік бітірді.

2004 ж. «Әулие-Ата» университетінің «Құқықтану және
кеден ісі» кафедрасында ассистент лауазымынан жұмысын
бастады.

2005–2006 жж. М.Х. Дулати атындағы Тараз мемле-
кеттік университетінде «Құқықтану» мамандығы бойынша
магистратурада оқыды.

2005–2011 жж. «Әулие-Ата» университетінде Талдама-
лық және кадрлық қамтамасыз студі ұйымдастыру
бойынша департаменттің бастығы лауазымында жұмыс
атқарды.

2011 ж. кандидаттық диссертация қорғап, оған заң
ғылымдарының кандидаты ғылыми дәрежесі берілді.
2011 ж. бастап қазірге дейін «Қайнар» академиясында
«Қазақстан тарихы және құқық» кафедрасының меңге-
рушісі болып жұмыс істейді.

2017 ж. «ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
ҒЫЛЫМЫН ДАМУЫҒА СІНІРГЕН ЕҢБЕГІ ҮШІН» ҚР
БЖҒМ төс белгісімен марапатталды.

2008–2015 жж. 10 аса ғылыми еңбек (оқулық), оның
ішінде «Сот медициналық сараптама негіздері», «Таможен-
ное право РК», «Уголовно-исполнительное право РК»,
«Қазақстан Республикасының әкімшілік іс жүргізу
құқығы», «Қазақстан Республикасының қылмыстық іс
жүргізу құқығы», «Уголовное право РК. Особенная часть.
Краткий курс», «Основы судебной этики» оқу-әдістемелік
құралдарын және 70 жуық ғылыми-көпшілік мақала,
олардың алтауын шетелдік журналдарда жариялады.

Тлеуов Тлеубек Мұратұлы

2004–2008 жж. «Каспий» қоғамдық университеті –
«заңтану бакалаврі».

2010–2012 жж. Экономика және құқық академиясы – заң
ғылымдарының магистрі.

2012 жылдан бастап қазірге дейін «Қайнар» академия-
сының аға оқытушысы.

«Каспий» қоғамдық университетінің докторанты.
Тәжірибелі заңгер, ұстаздық қызметін заңгер қызметімен
шебер ұштастырады.

«Дауды альтернативті шешу және медиация орталығы»
жеке меншік мекемесінің медиаторы. 2015.11.01. №30
Сертификат. 15-тен астам ғылыми мақалалардың авторы.



ISBN 978-601-288-129-5



9 786012 881295