

І.Жансүгіров атындағы Жетісу университеті

ӘОЖ 347.9:331.109

Қолжазба құқығында

ИСАЕВА АЙНУР ЖЕНИСОВНА

Еңбек дауларын сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктері

6D030100-Құқықтану

Философия докторы (PhD) дәрежесін алу
үшін дайындалған диссертация

Отандық ғылыми кеңесшілер:
з.ғ.к, профессор Б.А.Сериев
философия докторы (PhD)
Б.Ж.Айтимов

Шетелдік ғылыми кеңесші:
к.ю.н., доцент Дубов Г.А.

Қазақстан Республикасы
Талдықорған, 2021

МАЗМҰНЫ

| | |
|---|------------|
| АНЫҚТАМАЛАР..... | 3 |
| БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР..... | 4 |
| КІРІСПЕ..... | 5 |
| | |
| 1 ЕҢБЕК ДАУЛАРЫНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ-ҚҰҚЫҚТЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ..... | 13 |
| 1.1 Еңбек даулары: түсінігі мен жіктелуі..... | 13 |
| 1.2 Еңбек дауларының пайда болу себептері мен шарттары..... | 26 |
| 1.3 Еңбек дауларын сотта қараудың заңнамалық дамуы..... | 36 |
| 2 ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН СОТТА ҚАРАУ ЖӘНЕ ШЕШУ ЖОЛДАРЫ..... | 48 |
| 2.1 Еңбек дауларын сотта қараудың жалпы процессуалдық тәртібі..... | 48 |
| 2.2 Жеке еңбек дауларын сотта қараудың жекелеген түрлері..... | 60 |
| 2.2.1 Жұмысқа қайтадан алу істерін сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктері..... | 60 |
| 2.2.2 Жұмыскердің еңбекақысын төлеуге байланысты еңбек дауларын сот тәртібінде қарау..... | 85 |
| 2.2.3 Сот процесінде материалдық жауапкершілік туралы еңбек дауларын қарау..... | 98 |
| 2.3 Ұжымдық еңбек даулары және оларды сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктері..... | 110 |
| 3 ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН СОТТА ҚАРАУДЫ ЖЕТІЛДІРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ..... | 127 |
| 3.1 Еңбек дауларын сотта қараудың шетелдік тәжірибесі | 127 |
| 3.2 Еңбек дауларын сотқа дейін реттеу мәселелері | 140 |
| 3.3 Цифрландыру жағдайында еңбек дауларын сотта қарау мәселелері.. | 150 |
| | |
| ҚОРЫТЫНДЫ..... | 156 |
| ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ..... | 161 |
| Қосымша А..... | 172 |
| Қосымша Ә..... | 181 |
| Қосымша Б..... | 182 |

АНЫҚТАМАЛАР

Диссертациялық зерттеу жұмысында төмендегі анықтамалар мен терминдер қолданылды:

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

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

Ереуіл – жұмыс берушімен ұжымдық еңбек дауындағы жұмыскерлердің әлеуметтік экономикалық және кәсіптік талаптарын қанағаттандыру мақсатында жұмысты толық немесе ішінара тоқтату.

Жұмыс беруші – жұмыскер еңбек қатынастарында болатын жеке және заңды тұлға.

Жұмыскер - жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға.

Келісу комиссиясы - жұмыс берушілер мен жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан құрылатын тепе-тең негізде ұйымдарда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде құрылатын, тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

Медиатор - Қазақстан Республикасының «Медиация» туралы заңының талаптарына сәйкес кәсіби және кәсіби емес негізде медиация жүргізу үшін тараптар тартатын тәуелсіз жеке тұлға.

Медиация - тараптардың ерікті келісімі бойынша жүзеге асырылатын, олардың өзара қолайлы шешімге қол жеткізуі мақсатында медиатордың (медиаторлардың) жәрдемдесуімен тараптар арасындағы дауды (дау-шарды) реттеу рәсімі.

Татуластыру комиссиясы – ұжымдық еңбек дауын тараптарды татуластыру арқылы реттеу үшін, жұмыс беруші мен жұмыскерлер (олардың өкілдері) арасындағы келісім бойынша құрылатын орган.

БЕЛГІЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

| | | |
|----------|---|--|
| АЕК | - | Айлық есептік көрсеткіш |
| АҚШ | - | Америка құрама штаты |
| б. | - | бап |
| БКБ | - | бейнеконференцбайланыс |
| ДБШ | - | Дауларды балама шешу |
| ЕАЭО | - | Евразиялық экономикалық одақ |
| ЕДКК | - | еңбек даулары бойынша келісу комиссиясы |
| ж. | - | жыл |
| жж | - | жылдар |
| ЖС | - | Жоғарғы сот |
| ЖШС | - | Жауапкершілігі шектеулі серіктестік |
| ҚР | - | Қазақстан Республикасы |
| ҚР АҚ | - | Қазақстан Республикасының азаматтық кодексі |
| ҚР АПК | - | Қазақстан Республикасының азаматтық процестік кодексі |
| ҚР ЕК | - | Қазақстан Республикасының еңбек кодексі |
| ҚР ЕХӘҚМ | - | Қазақстан Республикасының еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі |
| КСРО | - | Кеңестік Социалистік Республикалар Одағы |
| КК | - | Келісу комиссиясы |
| МКД | - | Мемлекеттік кіріс департаменті |
| ОАТ | - | орташа айлық табыс |
| РКФСР | - | Ресей Кеңестік Федерациялық Социалистік Республикасы |
| РФ | - | Ресей Федерациясы |
| РФ ЕК | - | Ресей Федерациясының еңбек кодексі |
| т. | - | тармақша |
| т.б. | - | тағы басқалары |
| ТМД | - | Тәуелсіз мемлекеттер достастығы |
| ХЕҰ | - | Халықаралық еңбек ұйымы |
| ІІБ | - | Ішкі істер бөлімі |

КІРІСПЕ

Жұмыстың жалпы сипаттамасы. Диссертациялық жұмыс Қазақстан Республикасының еңбек және азаматтық іс жүргізу заңнамаларына сәйкес еңбек дауларының әлеуметтік құбылыс ретінде туындау себептерін анықтау және жұмыс беруші мен жұмыскерлер, еңбек ұжымы арасында еңбек, ұжымдық шарттың орындалуына байланысты пайда болатын еңбек дауларын сотта караудың процессуалдық ерекшеліктерін зерттеуге арналған.

Диссертациялық зерттеу тақырыбының өзектілігі. ХХІ ғасыр – білім мен біліктің дәуірі. Әр адам өзін үздіксіз жетілдіріп, жаңа кәсіптерді игеріп, үнемі заман ағымына бейімделу арқылы ғана бәсекелік қабілетін арттыра алады. Білім мен технология, жоғары еңбек өнімділігі ел дамуының басты қозғаушы күші болуға тиіс. Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Тәуелсіздік бәрінен қымбат» атты мақаласында «Бұл жолда саяси-экономикалық реформаларды және сананы жаңғырту үдерісін жалғастырып, заман талабына бейімделген ұлттың жаңа болмысын қалыптастыруымыз қажет» деген еді [1]. Алайда, ел экономикасын реформалау мен әртараптандыру жалғасуына COVID-19 ауруының тарауы кедергі жасап, Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымымен пандемия жарияланды. Кейбір жосықсыз жұмыс берушілер мұндай жағдайды пайдаланып қалуға тырысып, қызметкерлердің жалақысынан «ұстап қалу», уақытында жалақыны төлемеу оларды өз еркімен жұмыстан шығуына итермелеу немесе өзге де жолмен өз шығындарын азайту арқылы жұмыскерлердің әл-ауқатының және материалдық жағдайларының нашарлауына алып келіп отырғаны белгілі.

Бұл көптеген елдердің өз шекараларын жабуына, бұқаралық іс-шаралардың санын азайтуға, кәсіпорындардың жұмысын тоқтатуына, шағын және орта кәсіпкерлікпен айналысатын субъектілердің жұмысын уақытша тоқтатуға не шектеуге алып келді. Жұмыс берушілердің алдында жұмысты жалғастыру, қызметкерлерді қашықтықтан жұмыс істеуге ауыстыру, штат немесе жұмысшылар санының қысқаруына, жалақы мөлшеріне және басқа да көптеген қиындықтар туындатты. Бұл ретте осы сұрақтарға жауаптар жұмыс берушінің еркі мен қалауына ғана емес, сондай-ақ осы мәселелер бойынша мемлекеттік органдардың ұстанымына да байланысты. ҚР Президент Қасым-Жомарт Тоқаевтың VII шақырылымындағы Қазақстан Республикасы Парламенттің бірінші сессиясында «қазіргі күрделі жағдайда Қазақстанның алдында тұрған басты міндет – әлеуметтік-экономикалық тұрақтылықты, жұмыс орындары мен халықтың табысын сақтау» қажеттілігін көрсетіп, депутаттар алдында бірнеше басымдылықтарды айқындап, «азаматтардың құқықтарын тиісінше қорғамайынша әлеуметтік-экономикалық даму мүмкін еместігін, неғұрлым белсенді әрі ойластырылған жұмысқа нақты және табанды кірісу керектігін» атады [2].

Қазақстанның еңбек заңнамасының қалыптасуында Халықаралық Еңбек Ұйымының Конвенциялары мен Келісімдерінің әсері болғаны анық. Қазіргі уақытта адам құқықтарын, соның ішінде еңбек құқықтарын қорғау жөнінде мемлекеттер мен жекелеген субъектілердің міндеттері мен түрлі тәсілдерін

бекіткен халықаралық актілер жеткілікті деңгейде қабылданған және Қазақстанда мақұлданған. Адамның еңбек құқықтарын қорғауға арналған «Адам құқықтарының жалпыға бірдей Декларациясы», «Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық Пакт», «Адам құқықтары мен негізгі бостандықтары туралы Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығының Конвенциясы» т.б. негізгі актілерді Қазақстан Республикасы ратификациялауы арқылы өз мойнына адамның еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау міндеттемесін алған. Ұлттық құқықтық жүйелердің барлығы дерлік жұмыскер мен жұмыс берушінің еңбек құқықтарын қорғаудың белгілі бір тәсілдеріне ие, соның ішінде Қазақстанды да атауға болады. Қазақстан Республикасының Конституциясында адам және оның құқықтары мен бостандықтары ең қымбат қазына ретінде бекітілген, осыған сәйкес адамның еңбек құқығына бостандығын мамандықты, кәсіпті еркін таңдау құқығын қорғауға кепілдік беріледі [3]. Ал, 2015 жылы қабылданған ҚР Еңбек Кодексі еңбек дауларын қарау мен шешудің тәртібін реттейтін ережелерді бекітіп қана қоймайды, сонымен бірге еңбек құқықтарын қорғауды негізгі мақсаты мен еңбек заңнамасының қағидаты ретінде қарастырып, соған сәйкес ең төменгі стандарттар мен кепілдіктерді бекіткен [4].

Жарияланған статистикалық мәліметтерге сүйенсек 2020 жылы Қазақстан халқының еңбекке жарамды бөлігінің 92% еңбек қатынастарына түскен. Пандемия кезінде қалыптасқан экономикалық жағдайды, қазақстандық қоғамда демократиялық үрдістердің артуы мен өндірістің мемлекеттік емес секторының кеңеюін, жұмыскерлердің өз құқықтарын қорғауды толық жете түсінбеуін ескерсек, алдағы уақытта еңбек дауларының өсетінін болжау қиын емес. Осыған сәйкес жұмыс берушілер мен жұмыскерлер сот жүйесінің алдағы уақыттағы қолданушылары екенін байқау қиын емес. ҚР Жоғарғы Сотының мәліметтеріне сүйенсек, еңбек даулары азаматтық істер бойынша соттармен қаралатын істердің негізгі категориясын құрап, оның жалпы көлемінің 5,8% құрап келген. Мамандандырылған соттардың жоқтығы, еңбек заңнамасы ережелерінің әртүрлі түсіндірілуі мен тіпті қарама-қайшылықтарының болуы еңбек дауларын қарайтын органдар үшін қиындық туғызады.

Жоғарыда айтылғандардан басқа, еңбек дауларын шешуге балама тәсілдерді қолдану мәселесі де шешуді қажет етеді. Бір жағынан, сот ісін жүргізу жетілдірілген және құқық қолдану рәсімін нақтылағанымен, сот ісін жүргізудің ұзақтығы және күрделілігі себебінен және шетелдердегі еңбек дауларын шешудің балама түрлерін кеңінен қолдану тәжірибесін зерттей келе, біздің мемлекетте бұл тәжірибені енгізудің қажеттігі туындап отыр.

Заңнамада еңбек дауларын сотта қарау мәселелері жеке қаралмаған, оларды шешу тәжірибесі пікірталас туғызады және оң реттеуді талап етеді. Бұл қиындықтар еңбек құқығы субъектілерін қорғаудың соттық нысанының жетіспеушілігіне байланысты да туындайды. Осыған байланысты, еңбек дауларын сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктеріне, оның ішінде жұмысқа қайта алу, жұмыскердің еңбекақысын төлеу, материалдық жауапкершілікке байланысты, сондай-ақ ұжымдық еңбек дауларын қараудың жекелеген процессуалдық тәртібіне арналған арнайы зерттеулердің заң

ғылымында жоқтығы осы диссертациялық зерттеу тақырыбының өзектілігін айқындайды.

Тақырыптың зерттелу деңгейі. Еңбек құқығы бойынша шетелдік және отандық ғалымдар мен заңгерлердің ғылыми зерттеулерін, атап айтқанда, еңбек дауларын сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктеріне арналған зерттеулерді талдау, осы уақытқа дейін осы тақырыптағы ізденістердің аздығын, арнайы кешенді зерттеулер жасалмағанын көрсетті.

Қолданыстағы еңбек және азаматтық-процестік заңнамаларға сәйкес еңбек дауларын сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктері еңбек құқығы ғылымының да, азаматтық іс жүргізу құқығы ғылымының да арнайы зерттеу объектісі болған емес. Еңбек даулары, соның ішінде жеке еңбек даулары мәселелері еңбек құқығы ғылымы тұрғысынан қаралып, ізденістер көбінесе еңбек дауының ұғымын анықтауға, еңбек дауларын құқықтық реттеудің жалпы мәселелеріне, еңбек-құқықтық жауапкершілігін жетілдіру т.б. мәселелерге арналған. Жұмысқа қайта алуға, жұмыскердің еңбекақысын төлеуге, материалдық жауапкершілікке, еңбек тәртібіне байланысты туындайтын жеке еңбек даулары мен ұжымдық еңбек дауларын азаматтық іс жүргізуде қарауды зерттеу, оның шетелдік тәжірибесіне үңіле отырып ғылыми негізделген және пайымдауға лайықты қорытындылар мен тұжырымдарды әзірлеуге мүмкіндік береді. Біздің ойымызша Қазақстан Республикасының еңбек құқығында қаралған құқықтар мен бостандықтарды азаматтық процесте қорғауға деген тетіктерді жаңартып, заңнамалық олқылықтарды жоюға көмектеседі.

Жоғарыда айтқанымыздай еңбек даулары ұғымы, еңбек дауларын құқықтық реттеудің жалпы тәртібі, еңбек-құқықтық жауапкершілік, сондай-ақ еңбек құқықтарын қорғаудың жекелеген нысандары мен тәсілдері мәселелеріне арналған еңбектер отандық заңгер ғалымдар арасында кездеседі. Осы бағытта зерттеулер жүргізген отандық ғалымдар ретінде Н.А.Абузярова, Т.М.Абайдельдинов, Д.Ажинурина, С.М.Алдашев, Ж.С.Бердиярова, Г.Г.Галиакбарова, С.А.Димитрова, Ж.Б.Ермагамбетова, А.Ж.Касенова, Ж.М.Нарикбаева, Е.Н.Нурғалиева, А.М.Нурмагамбетов, Э.Б.Омарова, К.А.Мамиев, А.К.Мамбетов, Ғ.А.Сұраған, Ж.Б.Разиева, Б.А.Сериев, К.А.Уварова, Ж.А.Хамзина, К.А.Шайбеков, Н.П.Шайхутдинова, Г.Х.Шафикова, М.Х.Хасенова және т.б. айтуға болады.

Осы бағыттағы алғашқы ғылыми диссертациялық зерттеулер жеке еңбек дауларының ұғымын анықтауға арналған. Осындай зерттеу жұмысы ретінде Ж.Б.Ермагамбетова, Е.Н. Нурғалиеваның «Индивидуальные трудовые споры» монографиясын атауға болады. Сонымен қатар адамның еңбек ету құқығына бостандығын қорғау мен оны құқықтық реттеудің жалпы тәртібі туралы туралы Д.Ажинурианың «Еңбек ету бостандығы және оны қорғаудың мәселелері», Ж.С. Бердиярованың «Қазақстан Республикасының еңбек ету бостандығының конституциялық-құқықтық реттелуі» жұмыстары бар.

Жеке еңбек дауларын шешудің теориялық және тәжірибелік мәселелеріне зерттеу бағытында жасалған кешенді ғылыми жұмыс ретінде «Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров: теория и практика их разрешения» тақырыбындағы Г.Г.Галиакбарованың ғылыми диссертациясын

атауға болады. Бұл ғылыми еңбектің басты ерекшелігі жеке еңбек дауларының жалпы сипаттамасын айқындауға, жеке еңбек дауларының соттылығы мен ведомстволық бағыныштылығын анықтаудың ерекшеліктеріне, еңбек процесін жетілдірудің теориялық-құқықтық мәселелеріне, жеке еңбек дауларын сотқа дейінгі шешу және медиация тәртібімен қарауды талдау жасауға, сондай-ақ осы жеке еңбек дауларын сот тәртібімен қараудың негіздерін қарастыруға жасалған алғашқы ізденіс болды. Алайда диссертациялық жұмысты талдай келе, байқағанымыз оның басты бағыты жеке еңбек дауларын шешудің жалпы тәртібін айқындап, дауларды сотқа дейінгі шешу, жеке еңбек дауларын қараудағы медиация тәртібі, қазіргі уақытта қолданысқа енген жеке еңбек дауларын сотқа дейінгі шешудің механизмдерін жетілдіруді айқындау мәселелеріне арналған.

Диссертациялық жұмысты жазуда еңбек құқығы, азаматтық іс жүргізу құқығы саласындағы шетелдік ғалымдардың да еңбектері зерттелді. Атап айтсақ, Р.М.Агапова, А.Буғра Аудін, П.С.Барышников, А.И.Балашов, S.Erdođdu, А.А.Сапфирова, З.Сухбаатар, S.Каşка, И.А.Костян, А.М.Куренной, В.И.Мартыненко, А.Г.Мостовщиков, И.А.Прасолова, А.Н. Слюсарь, О.Теzcan, Р.К.Тойжанов, G.Toksöz, Т.Э.Ханукаева, Z.Şişli және т.б. еңбектерін атауға болады.

Жоғарыда аталған және басқа да авторлардың ғылыми еңбектері диссертациялық зерттеу жұмысына теориялық негіз ретінде алынды, оларды саралай, талдай отырып еңбек және онымен байланысты қатынастарды реттеудегі мемлекеттің рөлін өзгерту, әлеуметтік әріптестікті дамыту, жинақталған құқық қолдану тәжірибесі еңбек дауларын шешу процесін құқықтық реттеу проблемасына ғылыми тәсілдерді өзгертуді талап етеді. Жаңа ғылыми тәсілді қолдану еңбек дауларын құқықтық реттеудің нақты мәселелерін шешуде жеке және ұжымдық еңбек дауының заңды анықтамасының болмауы – «еңбек дауының пайда болу динамикасы» тұжырымдамасының тиімсіздігі, еңбек дауларын қарау және шешу принциптерін заңды түрде бекітудің болмауы, еңбек заңнамасы мен азаматтық іс жүргізу заңнамасының сәйкессіздігі, заң техникасының жетілмегендігі, еңбек дауларын жіктеудің бірқатар тұжырымдамаларының негізсіздігі талданып, еңбек дауларын сотта қарауды жетілдірудің осы тұстардағы процессуалдық тәртібін жетілдіру мен механизмдерін оңтайландыру мақсатында ұсыныстар берілді.

Диссертациялық зерттеудің әдістемелік негізі. Диссертациялық зерттеу әдіснамасының негізін белгілі кеңестік, ресейлік, батыс және қазақстандық ғалым заңгерлердің еңбек даулары, оларды сотта қарау тәртібі, балама тәртіптері туралы ғылыми еңбектері құрайды. Зерттеу тақырыбының ерекшелігі мен кешенді сипаты еңбек дауларын қарайтын азаматтық сот ісін жүргізудің өзге де нысандарына назар аударуға мүмкіндік берді. Диссертациялық ғылыми-зерттеу жұмысын жүргізу барысында ғылыми зерттеудің жалпы және жеке әдістері: диалектикалық, тарихи, формальды-логикалық, салыстырмалы-құқықтық, лингвистикалық, нақты-әлеуметтік әдістер қолданылды.

Еңбек дауларын сотта қараудың заңнамалық дамуы мен одан әрі жетілуін қарастыруда жалпы танымдық диалектикалық әдіс, жеке және ұжымдық еңбек дауларын сотта қарауға қатысты құқықтық нормалардың өзара және тәжірибемен байланысын зерттеуде формальды-логикалық, талдау, синтез және хронологиялық әдістер, еңбек дауларын сотта қарауға байланысты шетел заңнамасы мен тәжірибесін зерделеуде салыстырмалы-құқықтық әдістер, «еңбек даулары», «жұмыскер» терминдерін тереңірек қарауда лингвистикалық әдістер қолданылды.

Зерттеудің мақсаты мен міндеттері. Ғылыми зерттеу жұмысының мақсаты - Қазақстан Республикасында Еңбек Кодексі мен Азаматтық процесстік Кодексінде еңбек дауларын қарау мен шешудің ерекшеліктеріне арналған дербес тарау қажеттілігін теориялық негіздеу және әзірлеу үшін еңбек дауларын қарау мен шешудің теориялық және практикалық мәселелерін кешенді зерделеу, оларды қарау мен шешудің қолданыстағы тәртібін мен ерекшеліктерін талдау, еңбек және азаматтық процесстік заңнамаларға ұсыныстар мен ұсынымдар жобасын әзірлеу.

Осы мақсатқа қол жеткізу үшін диссертациялық зерттеу жұмысы төмендегідей міндеттерді алға қояды:

1) Еңбек дауларының жалпы түсінігін талдау, түрлері мен еңбек дауының пәнін анықтау мен себеп-салдарының теориялық және тәжірибелік аспектілерін жіктеу;

2) еңбек дауларын сотта қараудың жалпы процессуалдық тәртібін қарастырып, еңбек дауларынан туындайтын жекелеген түрлері бойынша оларды сотта қарау ерекшеліктерін айқындау;

3) жеке және ұжымдық еңбек даулары ұғымының мазмұнын ашу, осы құқықтық әлеуметтік құбылыстың заңнамалық анықтамасын талдау, оның еңбек дауларын қарау және шешу процедурасымен байланысын анықтау;

4) еңбек дауын қарау тәртібіне көбірек әсер ететін негізгі ережелердің шеңберін анықтау және сайып келгенде, еңбек заңнамасының нормаларын тиімді қолдануға мүмкіндік беретін белгілі бір процедуралық форманы құру;

5) еңбек дауларын қараудың ерекшеліктері қандай процессуалдық нысандарда көрінетінін, бұл нысандар еңбек жанжалын шешудің дұрыстығы мен уақтылығын қаншалықты қамтамасыз ететінін, оларды дамыту мен жетілдірудің болашағы қандай екенін көрсету;

б) еңбек дауларын қарау және шешу тәртібін регламенттеуге қатысты қолданыстағы заңнаманы жетілдіру жөнінде теориялық негізделген және практикалық қолдануға жарамды ұсынымдар әзірлеу.

Диссертациялық зерттеудің объектісі еңбек және азаматтық іс жүргізу заңнамасына сәйкес еңбек дауларын сотта қарауды жүзеге асыруда туындайтын қоғамдық қатынастар құрайды.

Диссертациялық зерттеудің пәні болып еңбек дауларын сотта қарау мен шешудің теориялық негіздерін зерттейтін қазақстандық және шетелдік ғалымдардың докториналдық ғылыми-теориялық тұжырымдары, сондай-ақ Қазақстан Республикасының және де шет елдердің еңбек дауларын сотта қараудың процессуалдық тәртібін реттейтін нормативтік-құқықтық актілері мен

сот тәжірибесі, осы саланы реттейтін халықаралық сипатқа ие нормалар табылады.

Зерттеудің нормативтік негізін ҚР Конституциясы, ҚР Еңбек Кодексі, ҚР Азаматтық процесстік Кодексі, ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңы, «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңы, ҚР «Мемлекеттік қызметі туралы» Заңы, сондай-ақ еңбек дауларын сотта қарауда туындайтын қоғамдық қатынастарды реттейтін Қазақстан Республикасының салық заңнамасы, жұмыскер мен жұмыс берушінің жауаптылығына қатысты туындайтын ҚР әкімшілік құқық бұзушылық және қылмыстық, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл заңнамалары, өзге де ҚР Үкіметінің қаулылары мен Жоғарғы Сотының нормативтік құқықтық қаулылары мен өзге де құқықтық актілер құрайды.

Диссертациялық жұмыстың ғылыми жаңалығы. Диссертацияның ғылыми жаңалығы оның Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексі мен Азаматтық процесстік Кодексі аясында еңбек дауларын сотта қараудың процесстік ерекшеліктерін анықтау және қарастыру мәселесіне арналған Қазақстан Республикасы азаматтық іс жүргізу құқығы ғылымындағы кешенді монографиялық зерттеу болып табылатындығымен негізделеді.

Еңбек дауын әлеуметтік-құқықтық және материалдық-процессуалдық құбылыс ретінде жан-жақты зерттеу жүргізілді, онда Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі мен Азаматтық процесстік кодексі негізінде жаңа әлеуметтік-экономикалық және еңбек жағдайларында еңбек дауларын құқықтық реттеудің теориялық және практикалық мәселелері анықталды.

Еңбек дауларын өзге азаматтық істерден ажырататын ерекше белгі бар екенін ескере отырып, соңғы кезде ғылыми әдебиеттерде еңбек дауларын қарау тәртібін жетілдірудің қажеттілігі туралы мәселелер туындап, арнайы заң қабылдау қажеттілігін айтылып келеді. Мұндай заңның қажеттілігімен келіскенімен, ол жаңа заңды қабылдауға ұзақ уақыт кетеді. Осы зерттеу жұмыста ұсынылған ҚР Азаматтық процесстік кодексте еңбек дауларын қарау ерекшеліктеріне арналған арнайы тарауы еңбек дауларын қарау тәртібіне байланысты көптеген мәселелерді қысқа мерзімде шешуге көмектеседі, осылайша осы саладағы заңнаманы одан әрі жетілдіруге құқықтық негіз дайындайды.

Сонымен бірге, қолданыстағы заңнама оның даму перспективалары тұрғысынан зерттелді, нәтижесінде еңбек дауларын реттейтін құқықтық нормалардың кейбір жағымсыз белгілері анықталды. Атап айтқанда, келісу комиссияның еңбек дауларын шешу үшін қызметі рәсімдік-процессуалдық мәнге ие болу керектігін тұжырымдайды. Келісу комиссиясының функциясын, қағидаларды белгілейтін Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы туралы үлгілік ережені жасап, ол Ереже ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау Министрлігі және ҚР Кәсіподақтар Федерациясымен негізге алынып, апробациядан өтуде.

Қорғауға ұсынылған тұжырымдар:

1. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 1-бабының 1-тармағына жекелеген тармақшамен «жеке еңбек дауы» және «ұжымдық еңбек дауы» ұғымдарының түсіндірмесін, енгізу қажет. Бұл өз кезегінде құқықты

қолдануда әртүрлі оқу мен талқылауды болдыртпайды, сондай-ақ еңбек дауының тараптарын, мүдделі тұлғаларды дұрыс анықтауға мүмкіндік беріп, еңбек қатынастары субъектілерінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғаудың тиімді тәсілін таңдауға ықпал етеді. Жеке және ұжымдық еңбек дауының заңнамалық анықтамасы азаматтық істердің осы санатының процедуралық ерекшеліктерін ашуға, сот ісін жүргізудің басқа істерінен ажыратуға көмектеседі.

2. Жұмыс беруші мен жұмыскерді қашықтықтан жұмыс істеуге ауыстыруына байланысты жұмыскер өз лауазымы бойынша стационарлық жұмыс орны орналасқан жерден тыс жерде жұмысты орындауға міндеттеліп, ал жұмыс беруші әрі қарай өзара іс-қимыл Интернет желі арқылы жүзеге асырады. Арадағы келісім ауызша жасалу салдарынан екі тарапқа да әртүрлі жағымсыз құқықтық салдарға әкеп соғуы мүмкін. Сондықтан жұмыскерлер мен жұмыс берушілер барлық жағдайларда қашықтықтан істейтін жұмыстар бойынша қол жеткізген келісімдердің тиісінше рәсімделуі қажет.

3. Дауды дұрыс және уақтылы шешу және еңбек қатынастарына қатысушылардың құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін ҚР азаматтық процестік кодексінің «Еңбек қатынастарынан туындайтын арыздар бойынша іс жүргізу» дербес тарауы бекіту қажет. Бұл ретте еңбек құқықтық қатынастарынан туындайтын істер АПК-нің осы тарауында белгіленген ерекшеліктермен талап-арыз өндірісінің жалпы ережелері бойынша қаралатыны көрсетіледі.

4. Жұмысқа қабылдаудан бас тарту, еңбек саласындағы кемсітушілік, еңбек шартын өзгерту, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру туралы жеке еңбек дауларын сотта қарау кезінде прокурор және мемлекеттік органдар мен жергілікті өзін-өзі басқару органдарының міндетті түрде қатысуын ҚР АПК қарастыруы керек. Оның қатысуы соттың жеке еңбек дауларын бойынша заңды және негізделген шешімдер шығаруына ықпал ететін болады.

5. Еңбек дауларының статистикасының өсімі мен судьялардың жүктемесін есепке ала отырып, Жоғарғы және облыстық соттар жанынан еңбек сот алқаларын құру қажет, соның нәтижесінде еңбек дауларын қараудың сапасы да, жеделдігі де артуы тиіс.

6. Еңбек дауларын сотқа дейін қарау үшін сотқа жүгінушілерге дауды шешудің келісу комиссиясына балама түрі ретінде медиацияға жүгінудің тиімділігін көрсету қажет.

Диссертациялық зерттеудің теориялық және тәжірибелік маңыздылығы алынған нәтижелер туралы идеяларды тереңдетеді және жүйелейді, азаматтық сот ісін жүргізу және оның баламалары туралы, сондай-ақ еңбек дауларын сотта қарау және шешу ерекшеліктерін жақсы түсінуге ықпал етеді. Зерттеудің өзі де, алынған нәтижелер де Қазақстан Республикасы мемлекеттік органдарының, сот органдары тәжірибелік қызметінде және де жоғары оқу орындарының «Еңбек құқығы», «Азаматтық іс жүргізу құқығы» пәндерін жүргізуде, сондай-ақ «Еңбек дауларын қарау» тақырыбында арнайы курс ретінде жүргізуде қолдануға болады.

Зерттеу нәтижелерін апробациялау. Диссертациялық жұмысты жазу кезінде анықталған ғылыми ұсыныстар мен қорытындылар, ережелер халықаралық, республикалық ғылыми-тәжірибелік конференция жинақтарында, Білім және ғылым жөніндегі сапаны қамтамасыз ету комитеті ұсынған журналдарда жарияланып, апробациялаудан өтті.

Зерттеу барысында жарияланған ғылыми мақалалар мен зерттеудің нәтижесі 14, оның ішінде 1 Scopus базасындағы халықаралық рецензияланатын журналда, Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі, Білім және ғылым жөніндегі сапаны қамтамасыз ету комитеті ұсынған 5 ғылыми басылымдарға, ТМД және басқа да шетелдерде өткен халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференцияларда 3, Қазақстанда өткен халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференцияларында 5 мақала жарияланды. Сондай-ақ, ҚР еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің еңбек, әлеуметтік қорғау және көші-қон комитетімен, ҚР Кәсіподақтар федерациясымен бірлесе отырып, «Еңбек дауы бойынша келісу комиссиясы туралы үлгілік ережесін» дайындауда зерттеу нәтижелері мен ұсыныстары пайдаланылды.

Диссертациялық жұмысты зерттеу кезінде анықталған нәтижелер, тұжырымдармен ұсыныстар және қорытынды І.Жансүгіров атындағы Жетісу университетінің «Азаматтық құқықтық пәндер» кафедра отырысында талқыланып, әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық Университетінің «Азаматтық құқық және азаматтық іс жүргізу, еңбек құқығы» кафедрасында кеңейтілген ғылыми семинарында сараптамадан өтті.

Диссертацияның құрылымы мен көлемі. Жұмыс кіріспеден, үш бөлімнен, қорытынды мен пайдаланған әдебиеттер тізімінен және қосымшадан тұрады.

1 ЕҢБЕК ДАУЛАРЫНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ – ҚҰҚЫҚТЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ

1.1 Еңбек даулары: түсінігі мен жіктелуі

Заманауи қоғамның ең маңызды және күнделікті мәселелерінің бірі - әр бір азаматтың, яғни жұмыскердің, кездестіретін мәселесі - еңбек дауларын шешу болып табылады. Пандемия кезінде бүкіл әлемдегі күрделі экономикалық жағдайды ескере отырып, қазіргі таңдағы аса өзекті мәселенің бірі жұмыс беруші мен нақты жұмыскер немесе еңбек ұжымы арасында туындайтын әр түрлі еңбек дауларды қарастыру болып табылады. Негізінен әр бір жұмысшының немесе олардың ұжымдарының еңбек қызметіне қатысты даулы мәселелері кәсіпорынның басшысы тарапынан еңбек заңнамасының нормаларының бұзылуы нәтижесінде және жұмыскерлердің заңмен кепілдік етілген құқықтары мен жүктелген міндеттерін білмеуінен туындайды.

Әдетте осындай дауды түсіну дауласушы тараптардың пікірі бойынша олардың әрқайсысының дәлелдерін дұрыс бағалауға қабілетті бейтарап төрешінің болуын керек етеді. Бұл түсініктің белгілері еңбек дауларына толығымен сәйкес болып келеді.

Аталған мәселе бойынша заңи әдебиеттердің жеткілікті алуан түрлеріне қарамастан, бірқатар мәселелер әлі күнге дейін ғылыми түрде зерттеп талданбаған. Еңбек дауы туралы түсінік толығымен ашылмаған, оның мәні мен мазмұны барынша анықталмаған. Мұның барлығы осы мәселені әрі қарай талдаудың қажеттілігін талап етеді.

Зерттеудің пәнін анықтау үшін ең алдымен бірнеше әр түрлі терминдерін алдын ала анықтауды талап ететін «еңбек дауы» категориясы нені белгілейтінің ашып алуымыз керек.

Көптеген ондаған жылдар бойы заңнамада, еңбек құқығы доктринасында болсын «еңбек дауы» және «еңбек қақтығысы (конфликтісі)» терминдерінің арақатынасы бойынша пікірталас болды.

Мысалы, Кеңес өкіметі билігінің алғашқы жылдарында әдебиет пен заңнамадағы еңбек қатынастары бойынша барлық келіспеушіліктер «еңбек қақтығыстары (конфликтілері)» деп аталған. Кейінірек «еңбек даулары» термині қолданыла бастады. Бұл екі термин алғашқыда тең негізінде қолданылған. Алайда, мәні бойынша екеуі әлеуметтік мағынада бірдей ұғымдар емес. Этимологиялық мағынасы бойынша бұл сөздердің арасында елеулі айырмашылықтары бар екенің көрсету артық емес. «Қақтығыс (конфликт)» деген сөз, мысалы, Үлкен Кеңес Энциклопедиясында көрсетілгендей, «conflictus» (соқтығысу) деген латын сөзінен туындайды және күрестің күрделі нысандырына әкеп соқтыратын қарама қарсы мүдделердің, көз қарастардың, ұмтылыстардың, өткір даулардың, елеулі келіспеушіліктердің қақтығысы дегенді білдіреді [5, 84 б.].

Халықаралық еңбек ұйымының Конвенциясы бұл қақтығыстарды болдырмауға шақырады, бірақ егер, олар орын алса, татуластыру арқылы әділ реттеуге шақырады [6].

Бұрынғы Кеңестер Одағы Республикаларының заң әдебиеттері мен еңбек заңнамаларында «еңбек дауы» термині «қақтығыс» терминімен қатар қолданылып келеді [7, 11-14 б.]. Қазақстандық ғалымдар А.Ахметов пен Г.Мингали «еңбек дауы бұл жұмыс беруші мен жұмыскер арасында өзара келіссөздер арқылы реттелмеген қақтығыс» деп көрсеткен [8, 290 б.].

Айта кету керек, еңбек қақтығысы және еңбек дауы тең ұғымдар емес, сондықтан, оларды ажырату керек. Мысалы, А.Асадов «... еңбек дауларында күштердің қақтығысы жоқ, тек «психологиялық шиелініс» бар, сондықтан келіспеушіліктер қақтығысқа айналады» деп белгілейді [9, 12 б.]. Әрине, біз А.Асадовтың «психологиялық шиеленіс» болатынымен келісеміз, бірақ еңбек дауының нәтижесінде өзге де жанжалдарыға ұшырап кететінін ұмытпауымыз керек.

Сонымен, қақтығыс пен оның түрлерінің ғылыми түсінігі осы уақытқа дейін әр түрлі ғылымдардың өкілдерімен талқыланады. Бұл жағдай ұғымның өзіндік мөлшерімен (мемлекет арасындағы қақтығыстан бастап ішкі тұлғалық қақтығысқа дейін), оны зерттеудегі әр түрлі көзқарастың болуымен түсіндіріледі. Осылайша, американдық ғалымдар Р.Макк және Р.Снайдер қақтығысқа тиесілі көптеген ұғымдарды зерттеп, келесі қортындыға келді: «қақтығыс» созуға келетін және одан пайда болғанды өз мақсатында пайдалана алатын резина тәрізді ұғым екені анық», бұл өз кезегінде бұл категорияның бірінғай ұғымын белгілеу мүмкін еместігін дәлелдейді [10, 38-39 б.].

Заманауи ғылымында «еңбек қақтығысы» ұғымы бойынша келіспеушіліктерден басқа, еңбек ұжымы (оның бір бөлігі немесе бүкіл ұжым) мен жалдаушы арасындағы мүдделердің қайшылығын біріктіретін терминнің өзін қалай дұрыс анықтау қажет екені бойынша даулар бар.

Еңбек дауының айырықша ерекшелігі – бұл дау жұмысшы (жұмысшылар ұжымы) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер) арасында туындайды және қолданыстағы заңнамамен (процессуалдық, еңбек) реттеледі. Өз кезегінде, еңбек қақтығысы мүдделер қайшылығын да қамтиды. Сондықтан, еңбек қақтығысы кұқықтық және кұқықтық емес құралдармен реттелуі мүмкін деп тұжырымдалады.

«Еңбек қақтығыстары» терминінің біздің болмысымыздың шарттарына сәйкес келмеуі 1936 жылғы КСРО Конституциясын қабылдағаннан кейін айрықша белгілі болды, дегенмен бұған заң ғылымында біздің заңнамадағы терминдердің ресми ауысуы болғанға дейін көрсетілді.

Заң әдебиеттерінде 1936-1938 жылдардан бастап «еңбек дауы» жаңа термині жиі қолданыла бастады. Осылайша, Я.Л.Кисилев пен С.Е.Малкин 1937 жылы шыққан «Сборник важнейших постановлений по труду» еңбектерінде сәйкесінше тараудың атын «Порядок разрешения трудовых споров» деп атады. А.Е.Пашерстник 1938 жылы екі мақала жариялады: «К обсуждению порядка разрешения трудовых споров» және «О порядке разрешения трудовых споров». Осымен бірге, сол жылы И.Троицкий «Трудовые конфликты и порядок их рассмотрения» мақаласын жариялады [11, 18 б.].

С.И. Ожегов орыс тілінің түсіндірме сөздігінде «дауды» «ауызша бәсекелестік, әркім өз пікірін, өзінің дұрыстығын қорғайтын бір нәрсені

талқылау; сот шешетін нәрсені иеленуге деген өзара талап» деп анықтайды [12].

Сонымен, О. А. Виноградова өзінің ғылыми жұмысында Э.Ф.Андерсон «еңбек қақтығысы - жұмысшылар мен қызметкерлердің олардың жұмыс берушілерімен еңбекті қолдану негізіндегі даулары деп санайды. Еңбек дауларындағы, «қақтығыстардағы» жұмысшылар мен жалданушылардың қақтығыстары қаншалықты әр түрлі болса да, соңғысы мазмұны бойынша екі түрге бөлінеді: құқық негізіндегі қақтығыстар және мүдделер қақтығысы негізіндегі қақтығыстар» [13, 214 б.].

Мүдделер қақтығысы негізінде туындаған қақтығыстардың ішінде бірінші кезекке Э.Ф.Андерсон ұжымдық шарттарды бекіту негізіндегі дауларды қояды. Заңмен ұжымдық шарттарды міндетті түрде жасасу қарастырылмаған, ұжымдық шарттарды жасасу кәсіпорын мен кәсіподаққа кіретін жұмысшылардың мүддесінде болады және ұжымдық шартты бекіту олардың өз күштері мен құралдары арқылы қол жеткізуі керек еді. Бұған өндіріс нормалары туралы даулар да тиесілі болған (1922 жылғы Еңбек кодексінің 56-бабы), ұжымдық шарт болмаған жағдайда жеке еңбек шарттарын жасасу кезіндегі сыйақыл мөлшері туралы (1922 жылғы Еңбек кодексінің 58-бабы). Жоғарыда аталған жағдайлардан басқа, мүдделер қайшылығы негізіндегі қақтығыстардың сансыз көптігін көрсетуге болатын еді деп атап өтті Э.Ф.Андерсон. Еңбек қақтығыстарының көпшілігі дәл осы негізде болатын, себебі заң немесе шарт, әрине, жұмысшы мен жұмыс берушінің өміріндегі барлық ықтимал қақтығыстарды ешқашан алдын-ала болжай алмайды [14, 87 б.].

Мүдделер қайшылығы негізіндегі қақтығыстардың айырмашылық белгісі – бұл шешімі заңмен немесе шартпен (жеке немесе ұжымдық) қарастырылмаған және заң әркімге өз бетінше, келісім арқылы шешуге мүмкіндік беретін қақтығыс.

Ал, құқық негізіндегі қақтығыс дегеніміз жұмыс берушімен заңды немесе жеке ия болмаса ұжымдық шартты бұзуда туындайтын қақтығыс [14, 88 б.].

С.Жаров өз кезегінде еңбек қақтығыстары «жалдамалы еңбекті қолдану негізінде туындайтын бір жағынан, жалдаушы, екінші жағынан жалдану бойынша жұмыс істейтін тұлғалар арасындағы даулар» деп белгілеген [15, 3 б.].

Заңнамада «еңбек қақтығыстары» термині құқықтық терминологияда әлі де сақталғанына байланысты, осы кезеңде мерзімді баспасөзде екі термин де кездеседі: «еңбек қақтығыстары» және «еңбек даулары», мәні бойынша бірдей ұғымды білдіреді. Алайда, 1940 жылдар да «еңбек қақтығысы» термині сирек кездеседі де, көбіне «еңбек даулары» термині басым қолданылады.

1957 жылғы 31 қаңтарындағы КСРО Жоғарғы Кеңесінің Президиумының Жарлығымен «Еңбек дауларын қарастыру тәртібі туралы Ережесі» бекітіліп, қолданысқа еңгізілді. Осы уақыттан бастап «еңбек қақтығыстары» термині ресми түрде «еңбек даулары» терминіне ауыстырылды.

Ресей ғалымы В.Н.Толкунова еңбек дауын оған дейін туындайтын жанжалды оқиғалармен шатастырмау керек десе [16, 3 б.], В.В. Лысенко еңбек

дауы бұл өзара шешілмеген мәселе арнайы органдардың құзіретінде қаралғанда ғана туындайды деп көрсетеді [17, 321 б.].

Қазақстандық ғалым Г.Галиакбарова да осы пікірмен келісетіндігін еңбек дауына дейін қақтығыстар жиі болатынын және келіссөздер арқылы шешілуі мүмкін екенін айтады. Және бұл жағдайда еңбек қақтығыстары еңбек даулары сатысына өтпейді деп көрсетеді [18, 52 б.]. Біз де осы оймен келісе отырып, егер жұмыс берушілер мен жұмыскерлер арасында өз құқықтары мен бостандықтарын жүзеге асыруда қиындықтар туындаса немесе ол кедергілерді өз беттерімен жоя алмаса, сол кезде ғана еңбек дауына үшінші тараптың араласуы қажет болады, ал оны қарауға құзіретті тараптың араласуымен өтетін қақтығыстар ғана еңбек дауы сатысына айналады деп есептейміз [19, 94-103 б.].

Осыған сәйкес біздің жұмысымызда қаралатын басты мәселе, соттың қатысуымен қарастырылатын «еңбек дауы» сатысы екенін анықтадық.

Заң әдебиеттерінде жоғарыдағы терминдермен қатар, «еңбек дауы» және «еңбек келіспеушіліктері», «еңбек құқық бұзушылығы» ұғымдары да қолданыста және де кейбір авторлар бұл терминдерді де өзара зерттеген.

Мысалы, Н.М.Накатаев еңбек келіспеушілігі әрекет етуші тараптарымен ситуацияны әр түрлі бағалауы деп белгіледі. Еңбек дауының себебі, әдетте, еңбек құқық бұзушылықтары немесе кейбір жағдайларда құқық бұзушылықтың болуы туралы адал қателесуі болып табылады [20, 83-84 б.].

Заңда «келіспеушілік» ұғымы қарастырылмаған. С.Ожеговтың сөздігінде «келіспеушілік» деген ұғым пікір, көзқарас, мүдделер бойынша келісімнің жоқтығын; қарама-қайшылық, келісімнің жоқтығы (сөздердің, ойлардың) дегенді білдіреді [12].

В.В.Лазор еңбек келіспеушіліктері олардың пәніне байланысты еңбек қақтығысы және еңбек даулары сияқты екі түрде болуы мүмкін деп есептейді [21, 332 б.].

Ресейлік ғалым А.И.Балашов еңбек құқық бұзушылығының ұғымын анықтап берген. Оның пікірі бойынша еңбек құқық бұзушылығы дегеніміз құқықтық қатынастың басқа субъектісінің құқықтарын бұзуға әкелетін міндетті субъектінің өз еңбек міндеттерін кінәлі түрде орындамау немесе тиісінше орындамауы деп аталады [22, 7-8 б.].

Осы пікірмен келісе отырып, қақтығысты болдырмау үшін тараптар өзара келіссөздер жүргізуі керек деп тұжырымдаймыз. Егер бұндай тәсілмен келіспеушіліктер жойылмаса, онда қақтығыс еңбек дауына айналады, бірақ ол жерде тараптардың біреуі еңбек дауларын шеше алатын белгілі бір құзыреттілігі бар органға жүгінуге тиіс. Мысалы, егер жұмыскер өзінің штаттың қысқаруы негізі бойынша жұмыстан айырылуын дауламаса, бірақ жұмыс берушімен шын мәнісінде штаттың қысқаруы жүргізілмеген болса және жұмысшы жұмыстан шығып басқа жұмысқа орналасса, онда бұл жағдайда жұмыс беруші жағынан құқық бұзушылық анық болғанымен еңбек дауы туындамайды. Еңбек дауы еңбек қатынастары тараптарының келіспеушіліктерімен байланысты. Сондықтан да, тараптардың арасындағы келіспеушіліктер барлық жағдайда еңбек дауын тудырмайды [23, 107-112 б.].

Қазіргі уақыттағы заң әдебиеттерінде жоғарыдағы авторлардың еңбектерінің жалғасы ретінде еңбек құқық бұзушылықтары қарастырылып келеді. Оның басты себебі, бұл құқықтық категорияның толықтай зерттелмегендігінде деп есептейміз. Еңбек заңнамасын бұзған жағдайда, материалдық және тәртіптік жауапкершілікпен қатар, азаматтық, әкімшілік, қылмыстық жауаптылықтар туындайтыны белгілі. Және олардың әрқайсысының туындауының заңды негізі болатыны да анық. Л.А.Сыроватский мен В.Н. Смирнованың еңбектерінде бұл біршама қаралғанымен де әлі де жеке зерттеулерді талап етеді деп ойлаймыз [24, 78 б.].

Еңбек құқық бұзушылықтары ҚР Еңбек кодексінде де қаралған. Айталық, ҚР Еңбек кодексінің 52-бабында қаралған негіздері бойынша жұмыскерді еңбекке уақытша жарамсыздық кезінде еңбек шартын бұзу еңбек құқық бұзушылығы деп саналып, еңбек келіспеушілігінің, кейіннен еңбек дауының туындауының алғышарттары қалыптасады. Алайда, біз оның еңбек дауына ұласуы жағдайдың одан әрі дауына байланысты дер едік. Себебі, жұмыскер еңбек заңына сәйкес сатыларда өз құқықтарын дауламаған жағдайда, еңбек құқық бұзушылығы мен келіспеушілік сатысында аяқталады.

Біздің пікіріміз, ресейлік ғалым А.Г.Мостовщиковтың пікірімен сәйкес келеді. Оған сәйкес жұмыскердің өз құқықтарын қорғауы және жұмыс берушінің заңға қайшы немесе жұмыскерді қанағаттандырмаған актілерімен келіспеуі нәтижесінде еңбек келіспеушіліктері пайда болады. Егер жұмыс беруші тарапынан мұндай келіспеушіліктер жұмыскермен реттелген болса, келіспеушілік дауға ұласпайды [25, 17 б.].

Е.А. Голованованың өз еңбегінде келіспеушіліктердің түсінігін берсе [26, 9-10 б.], О.В. Симрнов еңбек дауының кеңейтілген анықтамасын қарастырады [27, 370 б.].

Куренной А.М., Миронов В.И. сияқты ғалымдар да осындай пікірді ұстанады. Олар келіспеушілік жұмыс беруші мен жұмыскер арасында реттелмесе және күзіретті органның қарауына жіберілсе еңбек дауына айналады [7, 14 б.].

Осылайша, еңбек дауы ұғымы өзінің белгілі бір даму динамикасын көздейді. Оны бірнеше кезеңмен көрсетуге болады: мысалы, еңбек құқық бұзушылықтың болуы, жұмыскердің (жұмысшылар ұжымның) және жұмыс берушінің (жұмыс берушілердің) еңбек құқық бұзушылығының әртүрлі бағалауы, тараптармен келіспеушілікті келіссөз арқылы реттеуге тырысуы, осы келіспеушілікті шешу үшін юрисдикциялық органға жүгіну, яғни еңбек дауының өзі.

Смолярчук В. И. өткен ғасырдың 70-жылдары жазылған еңбегінде алдағы уақытта еңбек құқығы ғылымында келіспеушілік пен еңбек дауларының айырмасын ашатын ғылыми жұмыстар болатынын, арнайы күзіретті органның бұл келіспеушіліктерді шешуге қатысуын талап ететін жағдайлар еңбек дауы болатынын қарастырған [28, 43-46 б.].

Қазақстандық ғалымдар да «еңбек дауларын» ұғымын өз еңбектерінде талдаған. Мұндай ғалымдар қатарына В.Н. Уваровты, Ж.Б.Ермағамбетованы, Г.Галиакбарованы атауға болады.

Ж.Б. Ермагамбетова «Жеке еңбек даулары» тықырыбында жазылған диссертациялық жұмысында еңбек қатынастары саласында туындайтын келіспеушіліктер деп көрсете келе [29, 34 б.], қазақстандық ғалым Е.Н.Нурғалиевамен бірігіп шығарған «Жеке еңбек даулары» атты монографиясында еңбек даулары бұл - жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы қолданыстағы еңбек және өзге де әлеуметтік заң нормаларын анықтау мен қолдану туралы келіспеушіліктер, сондай ақ олар жұмыс берушімен тікелей келіссөздер кезінде реттелмеген, арнайы уәкілетті органдардың қарауында болуы қажет деп пайымдайды [30, 18 б.].

В.Н. Уваров та еңбек дауының ұғымын анықтай келе, екі тараптың арасында келісім жасалмаған жағдайда, келіспеушілік тиісті органға жіберіліп еңбек дауына ұласады деген ойға саяды [31, 444 б.].

Тағы да бір қазақстандық ғалым Г.Галиакбарованың «жеке еңбек дауы бұл еңбек құқығының нормалары мазмұндалған заңдар мен басқа да құқықтық актілерді, ұжымдық шартты, келісімдерді еңбек шартын қолдану мәселелері жөнінде жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы және де жеке еңбек шартын қарау органына хабарланған даулар» деп тұжырымдайды [32, 63 б.].

Осыған байланысты, қазіргі таңда, еңбек дауы ұғымы және оның түрлерін анықтау мәселесі, онымен қоса еңбектің заманауи нарығы жағдайында және келешекте болатын әлемдік пандемияға байланысты бұл ашық мәселе болып қалады.

Қазақстан Републикасының Еңбек кодексінің 1-бабының 16-тармағына сәйкес еңбек дауы – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер), оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болғандар арасындағы келіспеушіліктер [4].

Алайда, «еңбек дауы» ұғымын дұрыс тұжырымдау үшін тараптардың арасында келіспеушілік неден туындайтының белгілеу қажет, яғни еңбек дауының пәнін анықтау керек. Еңбек дауы деп «құқық пен міндеттердің арақатынасын өзгерткісі келетін» еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен заңды мүдделерін атаймыз [33, 90 б.].

Еңбек құқығы саласындағы мамандар еңбек дауының пәнін әр түрлі етіп анықтайды. 1930 жылдары «еңбекті қолдану негізіндегі еңбек даулары» туралы немесе «жалдалмалы еңбекті қолдану негізінде» деп айтайтын [34, 3 б.], яғни авторлар жалпылама анықтамалар берген. Келешекте белгілі ғалымдардың анықтамаларында еңбек дауларының пәні нақтыланған. Осылайша, Н.Г.Александров еңбектің белгілі жағдайларын (еңбек құқығы нормаларында, ұжымдық және еңбек шарттарында) қолдану негізіндегі даулар немесе орталықтандырылған тәртіппен реттелмейтін еңбек жағдайларын белгілеу даулары деп бөледі. Өз еңбегінде В.И.Смолярчук еңбек дауының пәні «еңбек жағдайларын белгілеу немесе еңбек заңнамасын қолдану негізіндегі» келіспеушіліктер деп атады және осы пікірге Л.А.Сыроватская да қосылады. Бірақ, бұл көзқараста еңбек даулары пәнін анықтауда локальдық нормативтік актілердің, ұжымдық және жеке еңбек шарттарының, еңбек құқығы

нормаларын қамтитын басқа да нормативтік құқықтық актілердің қолдануы бойынша келіспеушіліктер сияқты маңызды құрамдастары ескерілмеген. С.В.Передерин еңбек даулары пәніне еңбек жағдайларын белгілеу және өзгерту бойынша келіспеушіліктерді қоспаған, тек «еңбек туралы заңнамалық және басқа да нормативтік актілер, еңбек шартының (контрактінің) шарттары туралы» айтқан [35, 66 б.].

Біздің пікірімізше, еңбек дауының пәні дегенді еңбек қатынастарын бір шамада реттейтін басқа құқықтық және нормативтік актілерді және еңбек заңнамасы талаптарын белгілеу мен қолдануға байланысты тараптардың (жұмыскер мен жұмыс беруші) арасындағы келіспеушіліктер деп білеміз. Еңбек қатынастары тараптарының арасындағы келіспеушіліктерді еңбек дауы деп мойындау үшін, олар еңбек құқығы, оның ішінде заңнама, заңға тәуелді актілер (ҚР Үкіметінің қауылылары, министрліктердің бұйрықтары), сонымен бірге локальды (еңбек және ұжымдық шарттар, жұмыс берушінің актілері) нормативтік актілерді қолдану мәселелеріне қатысты болуы қажет. Біз еңбек дауының пәнін жалпы және арнайы деп бөлеміз.

Еңбек заңнамасының бұзылуымен байланысты белгілі бір жағдайлары немесе жұмыскердің жұмыс берушіге жалпы наразылықтары бар еңбек ұжымы қызметін ұйымдастыру мәселелері еңбек дауының ортақ пәні болып табылады. Осыған байланысты ұжымдық еңбек дауының пәні және жеке еңбек дауының пәні деп екіге бөлуге болады.

Ұжымдық еңбек дауының пәні екі міндетті белгілерге ие: 1) тараптардың біреуі ортақ кәсіби және еңбек мүдделері бойынша еңбек ұжымына біріктірілген жұмыскерлер; 2) ұжымдық шартпен белгіленген қатынастарды реттеуге бағытталған. Еңбек дауын ұжымдық деу үшін оның пәнін сипаттайтын жоғарыда аталған екі белгінің болуы міндетті болып табылады. Егер жұмыс беруші еңбектің әлеуметтік-экономикалық шарттарын белгілесе немесе өзгертсе ұжымдық еңбек дауының пәнін құрайтын жұмыскерлер мен жұмыс беруші арасындағы ұжымдық келіспеушіліктер туындайды. Мысалы, бұл еңбек нормалары, еңбек ақысының жүйесі мен мөлшері, тынығу уақыты мен жұмыс уақытының ұзақтығы, жеңілдіктерді беру, еңбек тәртібінің ережесі және т.б. болуы мүмкін.

Жұмыс берушінің жұмыскерге қатысты еңбек заңнамасы мен басқа да нормативтік құқықтық актілерін бекітуі мен қолдануы бойынша келіспеушіліктер жеке еңбек дауларының пәні болып табылады. Бұл еңбек ақысына байланысты талаптар (кешіктіріп төлеу, ұстап қалу, дұрыс емес есеп айырысу және т.б.), тәртіптік шараны заңсыз қолдануы, заңсыз жұмыстан шығаруы, жұмысқа қабылдау кезіндегі кемсітушілік және т.б. болуы мүмкін.

Жеке еңбек дауының пәні болу үшін келіспеушіліктер жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы тікелей келіссөздер кезінде реттелмеуі керек деп есептейміз. Осы жерде жеке еңбек дауының пайда болу сәті анықталады, яғни келіспеушілік қарауға құқығы бар органға қарауға берген кезден еңбек дауы болып есептеледі.

Еңбек дауларының пәні оларды жіктеудің негіздерінің бірі болып табылады. Еңбек дауларының жіктелуі олардың шешілу тәртібін белгілеудің

міндетті шарты болып табылады. Қатынастардың, құбылыстардың, ұғымдардың т.б. жіктелуінің көмегімен нақты критерийді (белгілерін) анықтау еңбек дауларының жіктелуінің негізгі құралы болып табылады. Еңбек дауларының жіктелуі өз бетінше көмекші құрал болып табылады және олардың түрлерін тәртіпке келтіру үшін қолданылады [36, 11 б.]. Бірегей және үйлесімді жіктеу болмағанына қарамастан еңбек құқығы ғылымында еңбек істеріндегі талап арыздардың жіктелуі жеткілікті түрде негізделіп дайындалған. Еңбек дауларын жіктеудің неғұрлым белгіленген критерийлерінің қатарына даудың пәні; субъектілік құрам; даулы құқықтық қатынастардың түрі жатады. Еңбек құқығы ғылымында институттар (еңбек шарты, жалақы, еңбек тәртібі және т.б.) бойынша және еңбек құқығының қосалқы институттары (еңбек шартын жасасу, ауыстыру, елеулі еңбек жағдайларының өзгерту, төлемдер, еңбек шартының тоқтату және т.б. туралы даулар) бойынша дауларды бөліп қарастыру ұсынылған [37, 50-55 б.]. Бұл критерийлердің жіктелуі тәжірибеде қолданылуға тән – соттарда еңбек дауларының әр түрлі категориялары бойынша шолу дайындаған кезінде және кейіннен Қазақстан Республикасының Жоғарғы Соттың Пленумының қауышыларында тиісті құқықтық ережелерінің түсініктерін дайындаған кезінде.

Сонымен, барлық еңбек даулары жіктелуі бойынша жекеге және ұжымдыққа бөлінеді. Жеке еңбек даулары жеке жұмыскер мен жұмыс беруші арасында туындайды, мысалы, жұмыстан босату, тәртіптік шараға тарту, материалдық жауапкершілік және басқалары. Ұжымдық еңбек даулары жұмыс берушімен жұмыскерлер ұжымының қатысуымен сипатталады және ұжымдық мүддерді қорғау кезінде туындайды, мысалы, жұмыскерлердің еңбек және тұрмыс шарттары дау болып жатқан кезде.

Ресейлік ғалымдар еңбек дауларының құрамы мен пәніне, пайда болу шартына сәйкес жеке және ұжымдық еңбек шарттары деп бөледі [38, 348-349 б.; 39, 128 б.].

Сонымен, біздің пікірімізше, осы жағдайда екі дербес критерий туралы сөз қылмауымыз керек, керісінше еңбек дауының құқықтық табиғатына дұрыс баға беруге ықпал ететін құрамды бір критерий туралы айтуымыз керек [40, 512 б.].

Белгілі болғандай, еңбек субъектілерінің (жұмыскер мен жалдаушы) жұмыспен қамтылуы бойынша (жалдаушы және жалдаушыда осы тұлғаны жұмысқа алу міндеті бар жұмыс орнына үміткер), өндірісте оқыту бойынша (жалдаушы және оқуда жүрген жұмыскер немесе жалдаушымен оқу жөнінде шарт жасасқан тұлға) еңбек құқығы пәнін құрайтын даулы материалдық қатынастардың тараптары жеке еңбек дауларының тараптары болып табылады.

Жеке еңбек дауы субъективтік құқық пен заңды мүддені жүзеге асыру бойынша туындайды. Ұжымдық еңбек дауының тараптары жалдаушы (жалдаушы, жалдаушылар бірлестіктері) және өздерінің өкілді органдары арқылы жұмыскерлер болып табылады. Ұжымдық еңбек дауларына қатысты тараптардың келіспеушілігі әлеуметтік-әріптестік қатынастардан туындайды. Бұл даудың түрі шеңберінде ұжымдық құқықтар мен мүдделер қорғалады.

Даудың пәніне байланысты әдетте, мүдделер туралы даулар және құқық туралы даулар деп бөледі. Даулардың алғашқы осындай жіктелуін 1917 жылы И.С.Войтинский берген, ол құқықпен қорғалатын даулар және құқықпен қорғалмайтын даулар деп негіздеген [41, 32 б.]. Мүдделер туралы даулар (шет ел терминологиясында – мүдделер қақтығысы) егер, жалдаушы талапты қанағаттандыруға міндетті емес, бірақ құқылы болған жағдайда, еңбек шарттарының жаңа талаптарын белгілеумен байланысты туындайды. Мүдделер туралы даулардың мәні келісімдік шешім негізіндегі еңбектің жаңа шарттарын белгілеу болып табылады. Жеке тәртіптегі мүдделер туралы дауларға жататындар, мысалы, толық емес жұмыс уақытын белгілеу жөніндегі, жұмыстан бос қосымша күндерді беру туралы, жалдаушы қолданып жүрген еңбек шарттарын өзгертуге немесе жаңадан белгілеуге міндетті емес болған жағдайда белгілі бір уақытта демалыс беру туралы даулар. Кейбір кезде мұндай дауларды талап етілмейтін арыздар деп атайды.

Құқық туралы даулар еңбек құқығы пәніне кіретін нормативтік және жеке қайнар көздерімен реттелетін қатынастармен белгіленген нормаларды қолдануға қатысты болып табылады. Мұндай қайнар көздерге заңнан бөлек, жергілікті нормативтік актілерді, ұжымдық шарттарды, олардың нормативтік бөлігіндегі келісімдерді, еңбек шарттарын және басқа да еңбек туралы жеке келісімдерді жатқызуға болады. Бұл жағдайда қорғау объектісі құқықтық қатынастың басқа тарапының тиісті міндеттеріне қарсы тұратын тұлғаның субъективтік құқығы болып табылады. Құқық туралы дауларының шешу нәтижесі бұзылған құқықтың қалпына келуі немесе құқықты жүзеге асырудағы кедергілерді жою болуы керек. Бұл еңбек ақысын өндіріп алу, моральдік зиянды өтеу, демалыс уақытын беру, жұмысқа қайта орналастыру, материалдық зиянды өтеу және басқа да жағдайлар туралы даулар болуы мүмкін. Аталған даулар талап қоюға жататын және талап қоюға жатпайтын деп аталады. Сонымен қатар, әдебиетте мұндай көзқарас бір жақты оңтайлы баға алған жоқ, өйткені, бұл жағдайда құқықты қорғау тәсілі ретінде талап арыз ғана емес, сонымен бірге еңбек даулары бойынша комиссияға берілетін өтініште болуы мүмкін.

Сонымен, айта кету керек, еңбек даулары талап қоюға жататын және талап қоюға жатпайтын болып бөлінеді. Талап қоюға жататын еңбек дауларына қолданыстағы еңбек туралы заңнаманың, ұжымдық және еңбек шарттарының, ішкі еңбек тәртібі ережесінің қолдануымен байланысты даулар жатады. Олар негізінен, жұмыскердің бұзылған жеке еңбек құқықтарын қайта қалпына келтірумен байланысты болады. Талап қоюға жатпайтын дауларға жаңа еңбек шарттарының белгілеуімен және оларды ауыстыруымен байланысты даулар.

Жоғарыда пікірге сүйене отырып, Бразилия, Германия, Испания, Мексика, Финляндия, Франция және т.б. елдердің үлгісінде еңбек соттарын құруды ұсынған ғалымдар бар екенін айта кеткіміз келеді [42, 1004-1005 б.].

Сонымен қатар, еңбек дауларының талап қоюға жататын талап қоюға жатпайтын болып бөлінудің маңыздылығын өз зерттеулерінде А.М.Куренная мен В.И.Миронов атап өтті. «Талап қоюға жататын – бұл бұған дейін заңдарда басқа да нормативтік құқықтық актілерде және жеке шарттарда белгіленген

еңбек шарттарының қолдану туралы даулар, яғни бұзылған құқық туралы даулар. Талап қоюға жатпайтын даулар еңбек шарттарын белгілеуге немесе қолданыстағы шарттарды өзгертуге қатысты болады» [7, 19 б.].

И.О.Снигиреваның пікірі неғұрлым негізді болып көрінеді, ол талап қоюға жататын дауларға белгіленген еңбек шарттарының қолдануы туралы дауларды жатқызады, «өйткені, бұл юрисдикциялық органдармен тиісті арыз негізінде қарастырылатын бұзылған құқықты және заңды мүддені қалпына келтіру туралы даулар», ал талап қоюға жатпайтын дауларға - еңбек шарттарын белгілеу туралы даулар жатады, өйткені бұл жерде жаңа құқықты белгілеу туралы сөз етіледі [43, 373 б.].

Осылайша, біздің ойымызша, жоғарыдағы келтірілген екі жіктеу өзара байланысты болуы мүмкін. Сонымен, жеке және ұжымдық еңбек даулар өз пәні бойынша құқық туралы даулар мен мүдде туралы дауларға бөлінеді. Сонымен қатар, жеке еңбек дауларының арасында құқық туралы даулар басым болады, ал ұжымдықтың арасында – мүдде туралы даулар.

Сондай-ақ, ғалымдардың пікірінше, даулы қатынастардың түрлеріне байланысты жұмыспен қамыту және жұмысқа орналастыру бойынша құқықтық қатынастардан, еңбек қатынастарынан, өндіріске дайындау қатынастарынан және т.б. қатынастардан туындайтын даулар болады [44, 88 б.].

Жалпы алғанда, көптеген авторлар құқықтық қатынастардан туындайтын еңбек дауларының құқықтық қатынастары бойынша түрлері еңбек құқығы пәнінен пайда болады және келесі түрлерге бөлінеді деп санайды:

- еңбек қатынастары құқықбұзушылығынан туындайтын еңбек даулары (мысалы, жалақы төлемеу, заңсыз жұмыстан босату, еңбек кітапшасын кешіктіріп беру);

- тікелей еңбекпен байланысты құқықбұзушылық қатынастардан туындайтын еңбек даулары, т.б.;

- еңбекті ұйымдастыру мен басқару бойынша қатынастарды бұзудан туындайды. Мысалы, жұмыс беруші технологиялық процеспен қамтамасыз етілмеген еңбек нормаларын орындауды талап етеді, тапсырманы орындаудың әдеттегі жылдамдығынан асатын өндірістік тапсырмаларды жұмыскермен жоғарғы қарқында орындауды талап етеді немесе өндірістік тапсырманы орындап болмағанға дейін жұмыскерді жұмыстан босатпайды және т.б., ал жұмыскерлер бұл талаптарды юрисдикциялық тәртіппен заңсыз деп есептейді;

- жұмыскердің жұмысқа орналастыру бойынша қатынастардың бұзылуынан туындайтын. Мысалы, заңсыз жұмысқа қабылдаудан бас тартқаны үшін сотқа шағымдануға болады;

- әлеуметтік-әріптестік қатынастардың бұзылуынан туындайтын. Мысалы, жұмыс беруші ұжымдық шартты орындамайды және жұмыскер сот тәртібімен оның талаптарын орындауды талап етеді. Әдетте, мұндай бұзушылықтар ұжымдық еңбек дауына әкеледі, бірақ әр бір жұмыскер өз мүддесін жеке – жеке қорғай алады;

- ұйымды басқаруға жұмыскерлердің (олардың өкілді органдарының) қатысуы бойынша қатынастардың бұзылуынан туындайтын. Мысалы, жұмыс

беруші бастауыш кәсіподақ ұйымының келісімінсіз жергілікті нормативтік актілер қабылдайды;

- жұмыскердің кәсіби дайындығы, қайта даярлау және біліктілігін арттыру бойынша қатынастардың бұзылуынан туындайтын. Мысалы, жұмыс беруші жұмыскерден оның оқуына ақы төлеуді талап етеді немесе оқып келген соң сынақ мерзімін белгілейді;

- еңбек шартының тараптарының материалдық жауапкершілігі бойынша қатынастарды бұзудан туындайтын. Мысалы, жұмыс беруші еңбек заңнамасын бұзып, өзінің өкімімен жұмыскерден оның орташа жалақысынан асатын зиянды толық мөлшерде өндіріп алады;

- қадағалау мен бақылау қатынастарының бұзылуынан туындайтын. Мысалы, жұмыс беруші мен жұмыскер еңбекті қорғау нормаларын бұзғаны үшін әкімшілік жауапкершілік шараларын заңсыз қолдануға шағымдана алады, сондай-ақ, тараптар, егер жазатайым оқиғасының тергеу актісінің мазмұны мен қорытындыларымен келіспесе, онда сотқа жүгіне алады;

- еңбек дауларын шешу бойынша қатынастарды бұзудан туындайтын. Мысалы, еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімімен келіспеген тарап ол шешімді сотқа бере алады, сондай-ақ, жұмыс беруші сот арқылы өткізген ереуілді заңсыз деп тануы мүмкін;

- міндетті әлеуметтік сақтандыру бойынша қатынастардың бұзылуынан туындайтын [45].

Кейбір авторлар еңбек дауларын жіктеу критерийі ретінде құқықты немесе заңды мүддені қорғау нысанын белгілейді және даулардың шешілуін юрисдикциялық емес (юрисдикциялыққа дейін) және юрисдикциялық нысанында шешілетін дауларды қарастырады. Бірінші жағдайда келісім қағидасы негізінде құзыретті органға жүгінбей-ақ тараптардың (және/немесе олардың өкілдері) күшімен шешілетін даулар жөнінде айтылады. Екінші жағдайда – құқықтар пен заңды мүдделерді қорғау бойынша мамандандырылған органдардың қызметінің нәтижесінде шешілетін даулар, сот, әкімшілік (еңбек инспекциясы) жеке және ұжымдық еңбек дауларды қарастыру бойынша органдарда) [46, 879 б.].

Сонымен қатар, әдебиетте дауларды еңбек дауын шешу тәртібіне байланысты бөлу керектігі жайлы айтылады: соттан тыс тәртібімен шешілетін даулар; сот тәртібімен шешілетін даулар; әкімшілік тәртібпен шешілетін даулар. Жеке еңбек дауларын шешуге қатысты қатынастардың белгілі бір бөлігі ғана еңбек құқығы пәніне жататынын атап өткен жөн. Бұл ЕДҚК (еңбек даулары бойынша келісу комиссиясы), ұжымдық еңбек дауларын реттеу үшін татуластыру комиссиясы, делдалдық және төрелік органдарында қаралатын даулар.

Зерттеушілер еңбек дауларының әртүрлі түрлері арасында нақты шекара жоқ, еңбек дауының әр қайсысы бір бірімен ішінара қиылысатындығы туралы атап өтті.

Заманауи қазақстандық ғалымдар А.Хамзин, В.Н.Уваров, Н.А. Абузьярова еңбек дауларын әртүрлі негіздер бойынша жіктейді:

1) Субъектлік құрамы бойынша: жеке және ұжымдық;

2) даулардың сипаты (пәні) бойынша: талап қоюға жататын және талап қоюға жатпайтын;

3) оларды қараудың ведомстволық бағыныстылығы бойынша: соттан тыс тәртіппен шешілетін даулар; сот тәртібімен шешілетін даулар; әкімшілік тәртіппен шешілетін даулар.

Бұл біздің көзқарасымыз бойынша да неғұрлым оңтайлы және лайықты болып табылады [47, 102 б.].

Соттағы еңбек дауларын қарау тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасымен реттеледі. Қолданыстағы заңнама бойынша сот еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясының шешімін қайта қарау құзыреттілігі жоқ. Жұмыскер даулы ситуацияны шешу үшін келісу комиссияларына, ал реттелмеген мәселелер бойынша не келісу комиссияларының шешімдері орындалмаған кезде сотқа жүгіну құқығын өз бетінше тандайды.

Жоғарыдағы айтылғанның негізінде әрбір жеке еңбек дауы (құқықтың қақтығысы), сондай-ақ, ол туындайтын еңбек қатынастары екенін атап өткен жөн. Сонымен бірге, ұжымдық еңбек даулары жеке адамдарға қарағанда сирек кездесетініне қарамастан, олар тек жұмыс берушілер үшін ғана емес, олардың бизнесінің тұрақтылығы үшін де, жалпы қоғам үшін де үлкен қауіп төндіреді.

Біз атап өткендей, еңбек дауының түріне және оның сипатына қарай оны шешу тәсілі (тәртібі) айқындалады.

Жұмыс беруші мен микрокәсіпкерлік субъектісінің, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымның жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлғаның атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелерінің арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек даулары (құқық жанжалдары) талап қоюға жататын даулар ретінде ұйымда сайланатын еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясының қарауына жатады. Егер қызметкер өз бетінше немесе оның мүддесін білдіретін кәсіподақ ұйымының қатысуымен басшымен (әкімшілікпен) тікелей келіссөздер кезінде келіспеушіліктерді реттемесе және келісу комиссиясына жүгінсе, онда ҚР ЕК-де белгіленген тәртіппен қаралатын жеке еңбек дауы пайда болады. Еңбек комиссиясының шешімімен келіспеген жағдайда дау тараптары жеке дауды қарау үшін сотқа жүгінуге құқылы. Келісу комиссиясын құруды талап етілмейтін ұйымдар да тікелей сотқа, яғни еңбек комиссиясына бармай-ақ, ең маңызды құқықтарға қатысты даулары қарастырылады, мысалы, жұмысқа қайта қабылдау немесе заңда белгіленген жағдайларда жұмысқа қабылдаудан бас тарту.

Келісу комиссиясы мен сот құқықты қайта қалпына келтіру немесе құқықты тану немесе талап қоюдан бас тарту туралы шешім шығара отырып, жеке дауларды қарастырады. Бұл шешімдер тараптардың орындауына міндетті, керісінше мәжбүрлеп орындатуға жатады.

Талап қоюға (мүдделер қақтығысы) болмайтын ұжымдық еңбек дауларды шешу үшін басқа тәртіп белгіленген. Ең алдымен, даудың тараптары бірнеше сатыны қамтитын татуласу процедурасын өткізу арқылы дауды шешуге қатысуға міндетті. Олардың біріншісі басқа тұлғаларға немесе органдарға

жүгінбей-ақ, тараптарға тікелей келіссөздер жүргізу арқылы дауды шешуге мүмкіндік береді. Осы мақсатта олар тепе-тең негізде, тең өкілдікте татуластыру комиссиясын құрады, ол дау тараптары қол жеткізген келісім арқылы ғана шешім қабылдай алады.

Ұжымдық еңбек дауын шешудегі келесі саты дауласып жатқан тараптар дауды шеше алмағандықтан және оларға бейтарап болатын делдал мен (немесе) еңбек төрелігі сияқты үшінші тұлғалардың көмегіне жүгінуге мәжбүр екенін куәландырыды.

Делдалдың қатысуы келісілген шешім немесе келіспеушіліктер хаттамасын қабылдаумен аяқталады, ал еңбек төрелігімен дайындалған ұсынымдар, егер тараптар оларды орындау бойынша келісім жасасқан болса, онда оны орындау тараптарға міндетті болып табылады.

Демек, ұжымдық еңбек дауын шешу кезіндегі тараптар қол жеткізген келісім ғана тараптар үшін міндетті күші бар болып табылады.

Татуластыру рәсімдері арқылы келісімге қол жеткізбеу даудың шиеленісуіне және еруілге әкелуі мүмкін. Ереуіл кезеңінде тараптар ұжымдық еңбек дауы толық шешілгенге дейін татуластыру рәсімдерін жүргізуді жалғастыруға міндетті. ҚР-да ұжымдық еңбек дауларын шешу тәртібі дауласып жатқан тараптардың келісімге келу, өзара келісу, алынған міндеттерді орындау, өзара мүдделерді ескеру арқылы ымыраға келуіне бағытталған. Жалпы алғанда, ұжымдық еңбек дауларын шешу тәртібі жұмысшылардың (олардың өкілдерінің) жұмыс берушілермен әлеуметтік-әріптестік қатынастарын дамытуға ықпал етуге тиіс [48, 27 б.]

Атап өту керек, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 1-бабының 16-тармақшасында еңбек дауының жалпы анықтамасы берілген, бірақ, сонымен бірге заңшығарушы, «жеке еңбек дауы» және «ұжымдық еңбек дауы» ұғымдарын пайдалана отырып, олардың түсінігін бермейді, әрине, мұны дұрыс деп санауға болмайды. Негізінен, еңбек дауларының жалпы түсінігі заңда бекітілуі керек және оның жекелеген түрлерінің анықтамаларының мәні ашылуы керек.

Соттарда оларды қарау тәртібін белгілейтін «жеке еңбек дауы» және «ұжымдық еңбек дауы» ұғымдарының заңда бекітілмеуі соттармен жекелеген жұмыскерлердің (жұмыскерлер ұжымының) кәсіпорында қабылдаған жеке және ұжымдық шарттарының ережелерін даулау және оларды жарамсыз деп тану туралы талап арыздарын іс жүргізуге қабылдау мен шешудің ешкіммен ақталмайтын тәжірибесінің қалыптасуына әкеп соқты.

Жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы жеке еңбек дауларын қарастыру Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 15-тарауында белгіленген, ал ұжымдық еңбек дауларын шешу тәртібі ҚР ЕК 16-тарауында қарастырылған [4].

Бірақ, барлық ұғымдардың сараптамасы еңбек дауының түсінігін бір анықтамада беру мүмкін емес екенін көрсетеді, өйткені, жеке және ұжымдық еңбек даулары өздеріне тән арнайы ерекшеліктерге ие және оларды әртүрлі түсініктерде көрсету керек.

Осыған байланысты Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 1-бабының 1-тармағының жекелеген тармақшаларымен келесі редакцияда «жеке еңбек дауы» және «ұжымдық еңбек дауы» ұғымдарының түсіндірмесін енгізуді, оларды қараудың процессуалдық тәртібін белгілеуді ұсынамыз, бұл, өз кезегінде, құқықты қолдануда әртүрлі оқу мен талқылауды болдыртпайды:

- «жеке еңбек дауы дегеніміз - жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі органға мәлімделген еңбек заңнамасының және еңбек құқығы нормалары, ұжымдық шарт, келісім, жергілікті нормативтік акт, еңбек шарты (оның ішінде жеке еңбек жағдайларын белгілеу немесе өзгерту туралы) бар өзге де нормативтік құқықтық актілерді қолдану мәселелері бойынша жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы реттелмеген келіспеушіліктер»;

- «ұжымдық еңбек дауы дегеніміз - жұмыскерлер (олардың өкілдері) мен жұмыс берушілер (олардың өкілдері) арасындағы жалақыны қоса алғанда, еңбек жағдайларын белгілеуге және өзгертуге, ұжымдық шарттарды, келісімдерді жасасуға, өзгертуге және орындауға байланысты, сондай-ақ жұмыс берушінің ұйымдарда еңбек құқығы нормалары бар актілерді қабылдау кезінде жұмыскерлердің сайланбалы өкілді органының пікірін ескеруден бас тартуына байланысты реттелмеген келіспеушіліктер».

Сонымен, еңбек дауларының түрлерін зерттеу дау тараптарын, мүдделі тұлғаларды дұрыс анықтау, еңбек құқығымен реттелетін қатынастар субъектілерінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау тәсілін тандау үшін маңызды.

Тек, өзара мүдделерді ескерген келісім субъектілерді дауласып жатқан тараптардың келісіміне әкелуі мүмкін.

1.2 Еңбек дауларының пайда болу себептері мен шарттары

Жұмыскердің еңбек құқықтарын және ұйым жұмыскерлерінің мүдделерін қорғау экономиканы реформалау жылдарындағы жиналып қалған мәселелермен байланысты барған сайын маңызды бола түсуде. Өндірістің құлдырауы, ұйымдардың өзара төлем жасамауы, жаңа жұмыс орындарының жеткіліксіз өсуі, экономиканың тұрақсыз жағдайының басқа да жағымсыз факторлары еңбек нарығының қалыптасуына кедергі болады, жұмыссыздықты тудырады. Көптеген жұмыс берушілер еңбек саласындағы болып жатқан өзгерістерге дайын болмады. Олардың шығындарды азайтуға деген ұмтылысы көбінесе жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен мүдделерін бұзумен бірге жүрді. Жұмыскерлер өз тарапынан еңбекақысының өсуіне және еңбекақысын уақытылы алуға, олардың еңбек құқықтарын, әлеуметтік кепілдіктерді сақтауға, мүдделерін құрметтеуге және есепке алуға мүдделі.

Жұмыс беруші мен жұмыскерлердің қарама - қайшы мүдделерінің қақтығысы немесе басшының жұмыскердің еңбек құқықтарын бұзуы көбінесе жеке немесе ұжымдық еңбек дауларына айналатын олардың арасындағы келіспеушіліктерді тудырады [49, 55-56 б.].

Еңбек құқығы теориясында еңбек даулары ұғымын тараптардың бұрынғы еңбек келіспеушіліктерінен, сондай-ақ келіспеушіліктердің тікелей себебі және еңбек дауының пайда болу кезеңдерінің бірі болып табылатын еңбек құқық

бұзушылығынан ажырату әдетке айналған. Еңбек даулары, жоғарыда айтылғандай, құқық бұзушылықтан туындайды. Еңбек құқық бұзушылығы деп белгілі бір құқықтық қатынастардың басқа субъектісінің құқығын бұзуға әкелетін міндетті субъектінің өз еңбек міндеттерін кінәлі орындамауы немесе тиісінше орындамауы. Еңбек дауы міндетті субъектінің әрекеттері заңды болған жағдайда да туындауы мүмкін, бірақ басқа субъект оларды заңсыз деп санайды, яғни еңбек құқық бұзушылығы іс жүзінде болмаған кезде. Бұл жерде еңбек құқық бұзушылығының болуын не болмауын сол немесе басқа да жағдайда еңбек дауын қарайтын уәкілетті органның құзыреті болып табылады. Мұндай орган бұл жағдайда юрисдикциялық болып аталады, яғни еңбек дауын шешуге құзыреттілігі (құзыреттері) бар болып табылады [50, 108 б.].

Осылайша, Қазақстан Республикасы азаматтарының кәсіби құқықтық санасын қалыптастыру мақсатында еңбек дауларының пайда болуына ықпал ететін жағдайлар мен себептерді түсіндіруге және ұғындыруға бағытталған ғылыми, білім беру, құқық қолдану ұйымдарының мақсатты бағытталған қызметі керек.

Еңбек дауларының себептері дегеніміз дауласушы тараптардың арасында субъективтік немесе ұжымдық еңбек құқығын мен мүддесінің немесе еңбек міндеттерінің орындаудың әртүрлі бағалауын тудыратын жағымсыз факторлар болып табылады, яғни, олардың арасында келіспеушіліктер тұғызады.

Еңбек дауларының пайда болу шарттары – сол мәселелер бойынша еңбек дауларының көбеюіне ықпал ететін немесе туындаған дауды едәуір күшейтетін жағымсыз факторлар. Еңбек дауының пайда болу жағдайлары өзі себепсіз еңбек дауын тудыруы мүмкін емес.

Даудың себептері еңбек қызметін жүзеге асыру шарттарын реттейтін еңбек заңнамасын бірнеше рет қолдануы мен талқылауымен байланысты болуы мүмкін. Еңбек дауларының себептері әртүрлі болуы мүмкін. Меншік пен жалдалмалы еңбектің факторларын ескеру қажет.

Әр түрлі авторлар еңбек дауларының шарттары мен себептерінің түсіндірмесін әр түрлі етіп береді. Осылайша, мысалы, О.С.Смирнов даулардың пайда болу шарттары дегеніміз жұмыскерлермен жұмыс беруші арасында реттелмеген келіспеушілікті тудыратын еңбек қатынастарына тікелей немесе біреу арқылы әсер ететін жағдайлар деп түсінік береді.

К.Н.Гусов пен В.Н.Толкуновалар еңбек дауы себептеріне келесі анықтама береді – бұл, дауласушы тараптардың субъективтік еңбек құқығын жүзеге асыруына немесе еңбек міндетінің орындауына әр түрлі баға беретін жағымсыз факторлар [51, 123 б.].

И.А.Костянің пікіріне сәйкес, себептер деп еңбек заңнамасын, жергілікті нормативтік актіні, еңбек шартының, ұжымдық шартының (келісімнің) талаптарын түсіндіруі мен қолдануына байланысты келіспеушіліктер тудыратын мән-жайлар түсініледі. Жеке еңбек дауларының пайда болу шарттары деп келіспеушіліктерді тұғызуға ықпал ететін факторларды белдіреді [52, 73 б.].

И.О.Снигирева ұжымдық еңбек дауларының себептерімен шарттарын ажыратып қарастырады және келесідей түсініктеме береді: «еңбек дауларының

пайда болу себептеріне жұмыскер мен (жұмыскерлермен) жұмыс беруші (жұмыс берушілер) арасындағы тікелей келіспеушілікті тудыратын заңды фактілерді» жатқызады. Еңбек дауларының ортақ себептер еңбек дауының шешу бойынша нақты құқықтық қатынастарда нақты сипатқа ие болады деп тұжырымдайды. Бұл жұмыскердің (жұмыскерлердің) қандай да бір құқықтарының немесе жұмыс беруші алдындағы міндеттердің бұзылуы болуы мүмкін. Еңбек дауларының туындау шарттары болып еңбек қатынастарына тікелей немесе жанама әсер ететін және жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасында реттелмеген келіспеушіліктер туғызатын жағдай, мән-жайлар табылады деп белгілейді [53, 437 б.].

Бұл проблемаға В.Н. Уваров өзінше баға береді, ол жұмыскер мен жұмыс беруші арасында туындаған, олардың өздері (өкілдері) тікелей келіссөз арқылы шеше алмаған, еңбек туралы, жеке, ұжымдық шарттардың орындалуы туралы заңдардың қолданылуына қатысты келіспеушіліктерді еңбек дауларына жатқызады [54 35 б.].

Е.Н.Нұрғалиева мен А.Нұрмағанбетов еңбек дауларының себептері жайлы сөз болғанда, негізінен, субъективтік сипаттағы факторларды бөліп алады, «келіспеушілік көбіне жұмысшылардың жұмыс берушілердің әрекетіне риза болмауынан, олардың еңбекке байланысты құқықтарының бұзылуынан пайда болады» дейді олар [55, 6 б.].

А.Ахметов, Г.Ахметова еңбек даулары ретінде қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы тікелей келіссөздер мен реттелмеген, қолданыстағы заңдарда қолдану, жаңа еңбек жағдайларын белгілеу және еңбек жағдайларын өзгерту жөніндегі мәселелерге қатысты келіспеушіліктер танылады [56, 102 б.].

Сонымен, еңбек дауларының пайда болу себептері – еңбек қатынастарының субъектілері арасындағы тікелей келіспеушілікке әкелген заңды фактілер. Басқаша айтқанда – жұмыскердің (жұмыскерлер ұжымы) кез келген құқықтарын немесе оның кәсіпорын алдындағы міндеттерінің бұзылуы.

Еңбек дауларының шарттары нақты еңбек дауларының нақты себептері болып табылады. Көбінесе еңбек даулары бірнеше шарттардың үйлесуі нәтижесінде пайда болады.

Еңбек дауларының пайда болу шарттары – еңбек қатынастарына тікелей немесе жанама әсер ететін және еңбек қатынастарының субъектілері арасындағы реттелмеген келіспеушіліктерді тудыратын жағдайлар.

Мысалы, жалдалмалы еңбекті қолдану саласында жұмыс беруші мен жұмыскердің қарама-қайшы мүдделерінің болуы, жалпылама алғанда экономикалық қатынастардың өзгеруі, басқа жағдайлар еңбек дауын тудыратын объективтік шарттар болуы мүмкін. Мұндай қарама қайшылықтар әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастары саласында әр түрлі келіспеушіліктер туындауына объективтік негіздерді қалыптастырады. Алайда, бұл жағдайлар еңбек дауын пайда болмауына да әкелуі мүмкін. Олар еңбек дауларының тікелей қайнар көзі болып табылмайды.

Еңбек дауының қайнар көзі (себебі) болып жалдалмалы еңбекті қолдану саласындағы жұмыс берушінің немесе жұмыскердің әрекеттері (әрекетсіздігі) болуы мүмкін, мысалы, ұйымның қаржы-экономикалық жағдайының өзгеруі

нәтижесіндегі жұмыскерлердің санын қысқарту бойынша жұмыскерлерді жұмыстан босату процедурасын жұмыс беруші бұзса. Жеке еңбек дауларының пайда болуының субъективтік шарттарының мысалы ретінде жұмыс берушілердің, кәсіпкерлердің, лауазымды тұлғалардың, жұмыскерлердің жеке құқықтық санасының ақауларын, өндірістік процесс қатысушыларының құқықтық мәдениетінің төмендігін келтіруге болады [57, 17 б.].

Н.С.Анфалова еңбек дауының кең таралған себебі ретінде жұмыс берушінің өз мүддесіне әрекет ету жағдайдын айтады, бұл көбінесе ұжымның ұтылуына әкеледі [58, 64 б.].

Тәжірибеде бұл жағдайлар жұмыскерлердің, сонымен қатар жұмыс берушілердің заңды құқықтары мен мүдделерін бұзатын жаппай заңсыз құқық қолдануға әкеледі. Жоғарыда көрсетілген жағдайлар еңбек дауының пайда болуына өзіндік алғышарты болады деп көрсетеді. Сонымен бірге, көрсетілген жағдайлардан туындаған келіспеушіліктер еңбек дауына айналғанға дейін, яғни одан әрі тиісті юрисдикциялық органның қарауындағы мәселе болмайынша, олар еңбек дауының қайнар көздері болып табылмайды.

Қазақстанда еңбек дауларының пайда болуы, біріншіден, өнеркәсіптің қалыптасуымен, жалдалмалы еңбектің пайда болуымен, екіншіден, жұмыс берушілер мен жалдалмалы жұмыскерлердің өз мүдделерінің қарама қайшылығын түсінуімен және үшіншіден, олардың қолданыстағы еңбек туралы заңнамасында делдалдығымен (өнеркәсіптік құқықта, кеңестік еңбек құқығында, ҚР еңбек құқығында) байланысты.

Еңбек дауларының пайда болуының тікелей себептеріне байланысты келіспеушіліктер пәні бойынша еңбек дауларын келесі үш топқа бөлуге болады:

- жұмыскерлер өздерінің еңбек күшін сату жағдайларын жақсартуға ұмтылған кезде – еңбек ақысын, қосымша ақысын, жеңілдіктерді, демалыс уақытын арттыру, өндірістегі тұрмыстық жағдайларын жақсарту және т.б., ал жұмыс берші мұнымен келіспейді;

- жұмыскерлер жұмыс беруші тарапынан оларға қол сұғушылық болған кезде қолданыстағы еңбек жағдайларын сақтағысы келегенде;

- заңды актілермен белгіленген құқықтарды бұзған кезде туындайтын заңды сипаттағы даулар, оларға жұмыс берушінің әкімшілігі өкілдерінің және жұмыскерлердің өздерінің еңбек заңнамасын дұрыс білмеуінен немесе әдейі құқықты мойындамауынан болатын жағдайлар себеп болады.

Әдетте, еңбек дауларының туындайтын жағдайлары болып:

- дұрыс ұйымдастырылмаған өндірістік процесс;

- еңбек ақысын төлеудің нәтижесіз жүйесі;

- жұмыс орындаумен қызмет көрсету технологиясының талаптарына және стандарттарға сәйкес еместігі, сапасыз жабдық, материалдар және құралдар және т.б. табылады.

Қазақстан Республикасындағы қазіргі экономикалық жағдайда жұмыскерлер көбінесе өз құқықтарының ашық түрде қорғауды, жұмыс берушімен қақтығысқа түсуге тәуекел етпейді. «Қожайына» шағым беру жұмыскер үшін жұмыстан айырылу қауіпі бар. Сондықтан, көбінесе жәбірленушіге жұмыс берушімен дауласқаннан гөрі заңмен белгіленген

құқықтарды жүзеге асырудан бас тарту тиімдірек болады. Жұмыскердің кез келген сотқа жүгінуі (мысалы, жұмысқа қайта орналасуы, мәжбүрлі түрде жұмысқа шықпау үшін ақы төлеу) жұмыс берушімен қалаусыз және әдеттен тыс құбылыс болып қарастырылады және көбінесе мұндай «шатасу» онымен қудаланады. Заң шығарушының еңбек шарты тараптарының теңдігі туралы тезисі бүгінде әділ сынға ұшырады. Жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы қарым-қатынас іс жүзінде соңғысына бағыну негізінде құрылады [50, 109 б.].

Заңсыз жұмыстан босатылған кезде жәбірленушілер жұмысқа қайта орналыстыру туралы талаппен сотқа әр дайым жүгінбейтініне назар аудару қажет. Олар қайтадан жұмыстан босатылудың шынайылығын біледі, бірақ, басқа белгілі бір «заңды» негіз бойынша жұмыстан босатылуы мүмкін. Сондықтан жұмыстан босатылған жұмыскерге жұмысқа қайта оралудың орнына оны жоғалтқаны үшін ақшалай өтемақы төленетін тәртіпті орнатқан жөн болар еді. Бұл жағдайда заңсыз жұмыстан шығарылғандар сотқа жиі жүгінер еді, бұл өз кезегінде жұмыс берушінің олардың құқықтарын сақтауға мәжбүр етер еді.

Айта кету керек, қазіргі таңда отандық экономикада еңбек қатынастарының реттелуінің екі құқықтық режимі қалыптасқан - бюджеттік ұйымдар мен бұрынғы мемлекеттік кәсіпорындар үшін жазылған еңбек құқығы және экономиканың коммерциялық секторының жұмыскерлеріне арналған «әдеттегі» құқық. Егер бюджеттік ұйымдарда Еңбек кодексінің нормалары әлі де сақталса, онда экономиканың коммерциялық секторында ол жұмыс істемеуі мүмкін. Шағын және орта бизнес кәсіпорындарында азаматтық-құқықтық қатынастар кең таралған, ол әрине, жұмыс берушіге ыңғайлы (еңбек заңнамасында белгіленген кепілдіктердің минимумын сақтаудың керектігі жоқ).

Шағын және орта кәсіпорындар санының өсуі жалдамалы жұмыскерлердің заңды құқықтарын қорғау мәселесін шиеліністіреді. Бұл кәсіпорындарда әдетте кәсіподақ ұйымдары құрылмайды, еңбек даулары бойынша комиссия сайланбайды, яғни, жұмыскерлердің мүдделеріне өкілдік ететін және қорғайтын органдар жоқ. Заң жағынан қорғалмау, жоғары жұмыссыздық және құқықтық жағынан бейхабарсыздық адамдарды «қожайынның» кез келген шарттарын қабылдауға мәжбүр етеді. Жарамсыз шарттардың саны өсуде, демек, әлеуметтік жағынан қорғалмаған жұмыскерлердің саны өсуде. Сондықтан арнайы еңбек заңнамасының болуы объективтік қажеттілік болып табылады және одан да өзекті бола түседі.

Кеңес кезеңінде де еңбек заңнамасының бұзылуы болған және сол кезеңнің ғылыми еңбектерінде оның басты себептері де қаралғандығы байқалады. Еңбек дауларының пайда болу себептерінің бірі ретінде кей кезде жекелеген жұмыскерлер мен қызметкерлердің негізсіз талап ету нәтижесінде туындайды. Мұндай жағдайларда кездесуі мүмкін, мысалы, жұмыскер жұмысқа бір жұмыс күні ішінде үш немесе одан да көп сағат жұмыста болмайды, ол жұмыс үнемі әртүрлі себептерді айтып кешігіп жүреді, тіпті отбасылық мәселеліріні айтып жұмысқа келмейде қалады және сол үшін оны жұмыс беруші өз бастамасы бойынша жұмыстан шығарады, ал жұмыскер болса өзінің іс

әрекеттерін дұрыс деп есептеп, оны жұмысқа қайта орналастыруды талап етеді [59, 282 б.].

Жеке еңбек дауларының пайда болу себептеріне жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы келіссөздердің теріс нәтижесін жатқызуға болады, сондай-ақ, тиісті мемлекеттік органдардың, кәсіподақтардың, жұмыс берушілер бірлестіктері және т.б. өкілеттілігін тиісінше жүзеге асыра алмағанын жатқызуға болады. Осылайша, егер мемлекеттік еңбек инспекциясы жұмыскерлердің бұзылған еңбек құқықтарын қайта қалпына келтірмесе, онда жұмыскер реттелмеген еңбек келіспеушіліктерін шешу үшін сотқа жүгінуге құқығы бар. Бұл демек, мемлекеттік еңбек инспекциясы еңбек дауының туындауын болдырмауды жүзеге асырмаған, яғни, өзінің негізгі функциясын – жұмыс берушілердің еңбек құқығы нормаларын қамтитын еңбек заңнамасын және басқа да нормативтік құқықтық актілерді сақтау бойынша мемлекеттік қадағалауды жүргізуді тиісінше жүзеге асырмаған.

Еңбек дауларының пайда болу себептеріне мемлекеттегі және нақты ұйымдағы экономикалық жағдайды жатқызуға болады. Сонымен, еңбек дауларының пайда болуының бір себебі ретінде еңбек даулары санының көбеюіне тікелей ықпал еткен қазіргі таңдағы карантин мен пандемияны жатқызуға болады, сондықтан оларды сотта қарау қиындықтар тудырады.

Еңбек ақысының мөлшері жұмыс уақытының ұзақтығы сияқты, еңбек шартының елеулі шарттары болып табылады және жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы келісім негізінде ғана өзгертілуі мүмкін. Оның үстіне, сот тәжірибесі көрсеткендей, жұмыскердің келісімі бола тұра еңбек ақысын азайтуға жұмыс уақытының ұзақтығы және (немесе) еңбек міндеттерінің көлемі бір мезгілде қысқартылса ғана жол беріледі.

Егер жұмыскер еңбек ақысын азайтуына және жұмыстың қысқартылған режиміне өтуіне келіскен жағдайда, мұндай өзгерістер еңбек шартына қосымша келісіммен рәсімделеді. Бұл нұсқа тапсырыс көлемдері едәуір қысқартылған немесе басқа да себептерге байланысты жұмыскерлерді жеткілікті жұмыс көлемімен қамтамасыз ете алмаған компанияларға оңтайлы болуы мүмкін.

Айта кету керек, жұмыскерлердің келісімінсіз жұмыс беруші мұндай өзгерістерді бір жақты тәртіпте енгізе алады, егер ол ағымдағы жұмыс жағдайлары ҚР Еңбек кодексінің 46-бабының тәртібінде ұйымдастырушылық немесе технологиялық еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты себептер бойынша сақталмауы мүмкін деп негіздей алса [4].

Бұл бап, мысалы, егер пандемия және өзін-өзі оқшаулау режимі жағдайында жұмысқа бейімделу аясында компания жаңа технологияларды енгізсе және бұрын қолмен жасалған операцияларды автоматтандырса, бұл өндірістік процестерге адам ресурстарын аз тартуды болжайды. Алайда, бұл нұсқа ұзақ процедураны сақтауды талап етеді. Жұмыс беруші алда болатын өзгерістер және оның себептері туралы жұмыскерлерді 15 күн бұрын ескертуге тиіс, тек сол мерзім өткеннен кейін ғана жұмыскерлерді еңбек ақысын азайтуымен толық емес жұмыс күніне ауыстыруға мүмкіндігі бар. Бұл опция әр жұмыс берушіге сәйкес келмеуі мүмкін деп ойлаймыз, өйткені ол нақты негіздемені қажет етеді, ал пандемияның өзі «ұйымдастырушылық немесе

технологиялық еңбек жағдайларының өзгеруі» ретінде қарастырылуы мүмкін. Сонымен қатар, жұмыскерлерге хабарлау үшін белгіленген екі айдан кейін пандемия жағдайында өзекті болған өзгерістер енді қажет болмауы мүмкін.

Әртүрлі билік органдарымен, оның ішінде ҚР ЕХӘҚМ және аймақтардың басшыларымен, жұмыскерлерді үйден қашықтықтан жұмыс істеуге ауыстыру бойынша көптеген ұсыныстар берілді. Алайда, қазіргі уақытта барлық жұмыс берушілерді өз жұмыскерлерін қашықтықтан жұмыс істеуге ауыстыру туралы немесе міндетті түрде жұмыскерлерге жұмыстың бос тұрып қалуын хабардар етуге міндеттейтін құқықтық актілер қабылданған жоқ.

Атап айтылғандай, жұмыскер мен жұмыс беруші жұмыскерді қашықтықтан жұмыс істеуге ауыстыруға байланысты еңбек шартына қосымша келісім жасай алады. Жұмыскерді қашықтықтан жұмыс істеуге ауыстыруға байланысты еңбек шартына жасаған қосымша келісімде жұмыскер өз лауазымы бойынша жұмыс беруші және стационарлық жұмыс орны орналасқан жерден тыс жерде жұмысты орындауға міндеттенетіні, ал жұмыс берушімен әрі қарай өзара іс-қимыл Интернет желі арқылы жүзеге асырылатыны көрсетілуге тиіс.

ҚР ЕК-нің 138-бабында бекітілгендей, жалпы ереже бойынша, қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскердің жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі жұмыскердің өз қалауынша белгіленеді, бірақ қосымша келісімде тараптар жұмыскердің нақты жұмыс режимін, сонымен қатар, жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы өзара әрекет ету регламенттін де келісуге құқылы (мысалға, жұмыс күнінің басталуы мен аяқталуын анықтау, атқарылған жұмыс бойынша есептерді жіберу тәртібімен мерзімдерін белгілеу және т.б.). Қосымша келісімде еңбек шартының басқа талаптары өзгертілуі мүмкін: еңбек ақысын төлеу туралы, еңбек шартының тоқтату негіздері туралы, еңбек қорғау саласындағы жұмыс берушінің міндеттерін нақтылау туралы.

Алайда, көбінесе жұмыскерлер мен жұмыс берушілер жұмыскердің қашықтықтан жұмыс істеуге ауысуын рәсімдемейді, тек ол туралы ауызша келіседі, мысалға, жұмыс беруші жұмыс уақытының есепке алу табелінде жұмыскердің жұмыста болуын тіркеуді жалғастыра береді, ал жұмыскер негізінен жұмысты үйден істейді.

Мұндай ауызша келісімде негізделген өзара әрекет ету схемасы, белгілі бір тәуекелдерді көтереді. Жұмыс беруші белгілі бір уақытта жұмыскермен қашықтықтан жұмыс істеуге келіскені туралы «ұмытып» кетуі мүмкін және туындайтын барлық зардаптармен бірге жұмыскер себепсіз жұмыста болмаған деп айтуы мүмкін (жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тарту мүмкіндігі, үйде нақты жұмыс істеген уақытына еңбек ақы төлемеуі мүмкін).

Сондай-ақ, ұйым басшысына жұмысқа бармаған тұлғаларға еңбек ақы төлеу бойынша наразылық берілуі мүмкін, бұл әсіресе бюджеттік саласы үшін аса өзекті болуы мүмкін. Сондықтан жұмыскерлер мен жұмыс берушілер барлық жағдайларда қашықтықтан істейтін жұмыстар бойынша қол жеткізген келісімдердің тиісінше рәсімделуін әкімшілік жауаптылық қатерімен міндеттеу қажет.

Бүгінгі таңда, жаңа нарықтық жағдайларында еңбек дауларының пайда болуының жаңа себептері анықталуда – объективті және субъективті.

Субъективті себептер еңбек қатынастары субъектілерінің қызметіндегі кемшіліктер мен қателіктер мәселелерін сипаттайды. Объективті себептер олардың табиғатын көрсетеді.

Объективті себептер, ең алдымен елдегі әлеуметтік-экономикалық жағдаймен, экономикадағы туындаған өзгерістермен, кәсіпорындардың тоқтап қалуымен және т.б. байланысты болуы мүмкін. Қазақстандық ғалым Г.Галиакбарова еңбек дауларының қайнар көздері субъективті сипаттағы факторлар болуы мүмкін деп көрсетеді. Осындай келіспеушіліктер өндірісті ұйымдастыруды, жұмыскерлер мүдделерін ескерместен еңбек процессінде бірлескен қызметін қамтамасыз ететін әкімшілік-басқару аппараты тұлғаларының қабілетсіздігінің қателіктерімен байланысты дей отырып, В.А.Зеленый және Ф.М.Абишеваның пікірін келтірген [60, 145 б.].

Егер нақты ұжымдық еңбек дауы туралы сөз етсек, онда олар келісімді, ұжымдық шартты жасасқан, өзгерткен және орындаған кезінде еңбек талаптарын белгілеу немесе оларды өзгерту бойынша туындайды.

Еңбек құқығы бойынша еңбектерде жеке және ұжымдық еңбек дауларының пайда болу динамикасындағы айырмашылықтар көрсетілген.

Ұжымдық еңбек дауы жұмыскерлердің жұмыс берушіге қойылатын талаптарын рәсімдеуден басталады, бұл тараптардың келіспеушіліктерін білдіреді.

Г.Галиакбарова өз еңбегінде еңбек дауларының себептеріне даулы тараптардың және олардың өкілдерінің келесі екі субъективті жағымсыз факторлар жатады деп қарастырып, нәтижесінде келіспеушіліктердің туындау себептерін былайшы анықтайды:

1. Жеке сананың қоғамдық санадан артта қалуы, жалпыға бірдей белгіленген мораль нормаларынан ауытқуы, бұл кейбір жұмыс берушілерде бюрократизмде, сын-ескертпелерді өз атына тыңдағысы келмейтіндігінде, жұмыскерлердің заңды мүдделері мен құқықтарын бұрмалауында көрінеді. Жекелеген жұмыскерлер тарапынан бұл себеп бос жүруге мәжбүр болғанда, мас күйінде жұмысқа келуде, және т.б., жұмыс беруші әкімшілігі тарапынан жасалған негізделген ескертулерге көнбеуінде белгіленеді. Ұжымдық еңбек дауларында жекелеген еңбек ұжымдары тарапынан бұл себеп топтық эгоизмде, өндірістік көрсеткіштермен негізделмеген жалақысын жоғарлату талаптарында белгіленеді.

2. Жекелеген басшылардың да, көптеген жұмыскерлердің де, олардың өкілдерін де еңбек заңнамасын нашар білуі немесе мүлдем білмеуі, немесе еңбек заңнамасын саналық елемеу, яғни тараптардың құқықтық мәдениетінің төмендігі. Егер басшы еңбек заңнамасын жақсы білмесе, онда ол еңбек құқық бұзушылықтарға жол береді, мысалы, жұмыскерлерді басқа жұмысқа дұрыс ауыстырмайды немесе жұмыстан шығарады және т.б. көбінесе, өкінішке орай, ұйым басшысы еңбек заңнамасын білетін, бірақ, оны саналы түрде бұзатын жағдайлар болады, өйткені, өзінің қауіпсіздігіне сенеді [61, 47-50 б.].

Сондай-ақ, мысалы, осындай себептердің арасында жұмыс берушімен жұмыскердің еңбек ақысын уақытылы төлемеу, ол жұмыс берушінің қиын экономикалық жағдайда болуынан туындайды, яғни есеп айырысу шотында

ақшалай қаржының болмау себебі. Субъективті себептер тобына көбінесе жекелеген субъектілерінің кемшіліктері мен қателіктері айқындалатын объективті заңдылықтар тұрғысынан сипатталмаған қайшылықтар жатады. Субъективті себептерге құқықтық норманы дұрыс түсіндірмеу жатады (ұжымдық, еңбек шарттарының шарттары,); жұмыскер мен лауазымды тұлға арасындағы ішкі тұлғалық қақтығысқа байланысты жұмыскердің еңбек құқығын бұзу.

Еңбек дауларының пайда болуының себептеріне бұрын соңды болмаған жаңа жағдайлар, жалпы мемлекеттегі жағдай жатады. Инфляцияның жоғары деңгейі, нарық жағдайдағы экономикалық қатынастарының шаруашылық заңдарына қарсы реттелуі жұмыскерлердің үнемі кедейленуіне, олардың өмір сүру деңгейінің төмендеуіне апарады, бұл өз кезегінде жалдаушы көбінесе жүзеге асыра алмайтын жұмыскердің еңбек ақысын көтеру қажеттілігін тудыруға әкеледі. Бұл, өз кезегінде, заманауи қоғамдағы жалдаушы мен жұмыскер арасындағы еңбек дауларының пайда болуының негізгі себептерінің бірі болып табылады.

Жұмыссыздықтың өршіп тұрған кезінде, қызмет пен тауарлардың бағасының үнемі өсу жағдайында өмір сүре алатындай, қалыпты және жақсы еңбек ақы үшін көптеген адамдар әртүрлі қолайсыздықтарға төзімдік білдіреді. Жеке еңбек дауының шарттары мен себептері – бір бірімен тығыз байланысты және бір бірінен ажыратылмайтын, тек жиынтық құрамында ғана еңбек дауын тудыратын және еңбек құқығының жалпы және арнайы қағидалар негізінде қарастырылатын ұғымдар.

Біздің ойымызша, еңбек дауларының пайда болуының себебі тараптардың мүдделерінің бастан келісім таппауында. Жұмыскердің мақсаты – жоғарғы жалақы алу, жұмыс берушінің – көп пайда табу мақсатында еңбек үшін мүмкіндігінше аз жалақы төлеу. Осы жағдайда елімізде енді ғана қалыптасып келе жатқан әлеуметтік әріптестіктің сенімді және әрекетті тетігі қажет. Жұмыскерлер де жұмыс берушілер сияқты құқықты келіспеушіліктерді шешу мен келісімге қол жеткізудің күшті құралы ретінде қабылдауға үйренбеген [29, 108 б.]. Жұмыс беруші жауапкершілігінің әрекетті тетігі жасалмаған, еңбек құқық бұзушылықтарын анықтау бойынша құқықтық ықпал ету жоқ, әкімшілік-құқықтық және қылмыстық-құқықтық әрекет ету жұмыс істемейді.

Еңбек заңнамасының бұзылуы өтпелі кезеңде, меншіктің өзгеруі, шағын және орта кәсіпорындардың өсуі оларда кәсіби ұйымдардың, жұмыскерлердің мүдделерін қорғауға қабілетті еңбек ұжымдарының өкілдерінің болмауына байланысты жұмыс істейтін жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғау проблемасын ушықтырған кезде өсті.

Жұмыс беруші - меншік иесінің жеке басқаруымен жеке меншік нысаны еңбек шартының тараптарының теңдігін ешқалай да қамтамасыз ете алмайды, әсіресе оны жүзеге асыруда, өйткені жұмыскер онымен өзімен өзі қалғанда, сөзсіз тәуелді жағдайда болады. Бұл тиісті еңбек шартын дұрыс емес нысанда жасасу, еңбек кітапшасын рәсімдемеу, еңбек шартын азаматтық – құқықтық шарт ретінде немесе белгісіз мерзімге бекітетін шарттың барлық негіздері бола тұра тек мерзімді шарт ретінде рәсімдеу. Нәтижесінде – кез келген кезде еңбек

ақыны төлемеу немесе төлеуді тоқтату, еңбек заңнамасымен байланысты кепілдіктер мен жеңілдіктерден айыру, жұмыскерге оның жағдайын нашарлататын жағдайлар жасау және т.б.

Тағы бір басқа мәселе – еңбек қауіпсіздігін сақтамау салдарынан жарақаттану, еңбек жарақаттары көбейді. Сондай-ақ, тиісті ақы төлемей үстеме жұмыстарға тарту арқылы еңбекті шамадан тыс пайдалану. Белгіленген нормадан асатын жұмыс уақытын белгілеу фактілері де кездеседі. Егер заңнамада еңбек қатынастарына қатысушылар арасындағы әлеуметтік шиеленісті «жеңілдету» тетіктері жоқ екенін ескеретін болсақ, онда қазіргі уақытта қызметкер қандай жағдайға тап болғанын елестету керек.

Жеке еңбек дауларының пайда болуының себептерінің бірі өз кезегінде жұмыс берушілер, жұмыскерлердің өкілді ұйымдары және атқарушы билік органдары жүзеге асыратын әлеуметтік серіктестіктің маңызды нысаны ретінде әлеуметтік топтардың, азаматтық қоғам шеңберіндегі институционалдық құрылымдардың әлсіз ынтымақтастығы болып табылатынын атап өткен жөн.

Азаматтық қоғамның бір уақытта өзгеруі, оның жаңа институттарының құрылуы, демек, қазіргі уақытта әлеуметтік жүйенің басқа элементтерімен өзара байланыста дербес жүйе ретінде ұжымдық-шарттық процеске арналған зерттеулер қажет [62, 9 б.].

Жалдамалы жұмыскерлер мен олардың ұжымдарының кәсіпорындарды басқаруға қатысу принципі кәсіпорындарда өндіріс пен еңбекті ұйымдастыру мен басқарудың жаңа жағдайларын ескере отырып, қазіргі жағдайды едәуір түзетуді қажет етеді. Егер іс жүзінде еңбек ұжымы өндірісті басқару бойынша ешқандай нақты құқықтарға ие болмаса, бұл жағдайға қажеттілік ұлғаяды, Олар туралы еңбек заңнамасында ештеңе айтылмаған.

Алайда, еңбек дауларының пайда болу себептері қандай болса да, ол жеке болсын, ұжымдық сипатта болсын, олардың бастауы тараптардың келісімге келуге ықпалының болмауында. Егер қолданыстағы заңнамасы еңбек дауларының пайда болуын жоюға бағытталған болса, онда еңбек дауына «айналмай-ақ», барлық еңбек келіспеушіліктер тараптар арасындағы келіссөз арқылы шешілетін еді.

Сонымен, мемлекеттің экономиканы тікелей реттеуден кетуімен және әлеуметтік салада мемлекеттік кепілдіктердің көлемінің күрт қысқаруымен сипатталатын нарықтық қатынастар жағдайында жұмыс берушілердің жауапкершілігі артып қана қоймай, сонымен бірге, жұмыскерлердің еңбек заңнамасын біліп қолдана алу, өзінің еңбек құқықтары мен міндеттерін білу, өз әрекеттерінің заңды жауапкершілігін сезіну, ал еңбек даулары туындаған кезде – өзінің еңбек құқықтары мен заңды мүдделерін қорғай алу мақсатында оқыту мәселесі өзекті болып табылады. Жұмыскерлердің құқықтық сауаттылығын арттыру, түсіндіру жұмыстары, заңдылықты сақтау еңбек дауларының негізгі себептерін жоюға көмектеседі.

Сонымен, жоғарыдағы айтылғанның негізінде келесі қорытынды жасауға болады, еңбек дауының шарттары мен себептерінің жиынтығы еңбек дауын туындатады. Еңбек дауының пайда болу шарттары нақты еңбек дауларында нақты себептерге айналады. Еңбек даулары көбінесе бірнеше шарттар мен

себептердің үйлесімі нәтижесінде пайда болады. Дауды қарау жеке және ұжымдық еңбек дауларын қарау жөніндегі органдар қызметінің негізгі бастаулары мен бағыттарын айқындайтын жалпы қағидалар мен идеялар негізінде жүргізіледі.

1.3 Еңбек дауларын сотта қараудың заңнамалық дамуы

Қазақстан Республикасында жеке және ұжымдық еңбек дауларының пайда болуы, біріншіден, өнеркәсіптің қалыптасуымен, жалдамалы еңбектің пайда болуымен, екіншіден, жұмыс берушілер мен жалдамалы жұмыскерлердің өз мүдделерінің қарама-қайшылығын түсінумен және үшіншіден, олардың қолданыстағы еңбек туралы заңнамасында белгілеуімен байланысты болды.

1995 жылғы 30 тамызда республикалық референдумда қабылданған Қазақстан Республикасының Конституциясы еңбек құқығының қайнар көздерінің арасында жоғары заңдық күші бар негізгі заң болып табылады [3], сонымен қатар, еңбек құқығы жүйенің негізгі ережелерін белгілейтін және құқықтың барлық салаларына, оның ішінде еңбек құқығына тән бастапқы бастауларды бекітетін тікелей іс-қимыл құжаты болып табылады.

Қазақстанда еңбек қатынастары ҚР Еңбек кодексінің ережелерімен ғана емес, сонымен қатар арнайы заңнамалық актілермен (мемлекеттік қызмет туралы, құқық қорғау қызметі туралы және т.б.) реттеледі. Еңбек дауларын сотта қарау тәртібі Қазақстан Республикасының Азаматтық процесілік кодексінде және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде айқындалады. Сонымен қатар, Жоғарғы соттың 2017 жылғы 19 қазандағы № 9 нормативтік қаулысы қолданылады.

Еңбек дауларын қарау барысында, соттар еңбек қатынастары мен азаматтық-құқықтық қатынастарды айыра білу керек. Еңбек қатынастарының сипаты дегеніміз - жұмыскер белгілі бір кәсіп, біліктілік, белгілі бір лауазымда ішкі тәртіп ережелеріне сәйкес белгілі бір жұмысты орындайтын жағдай, ал жұмыс беруші жұмыскерге жалақы төлейді және еңбек заңнамасында белгіленген еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді.

Соттар бұзылған еңбек құқықтарын қалыпына келтіріп қана қоймай, сондай-ақ осындай бұзушылыққа әкеп соққан себептер мен жағдайларды анықтайды және болашақта бұзушылықты жою және алдын алу бойынша профилактикалық жұмыстар жүргізеді. Сот мемлекеттік органдардың, қоғамдық ұйымдар мен лауазымды адамдардың атына заңнаманы бұзуын жою керектігі туралы, еңбек заңнамасының бұзылуына әкеп соғатын себептер мен жағдайларды жою туралы арнайы қауылы шығаруы мүмкін [63].

Қазақстан Республикасының тәуелсіз және құқықтық мемлекет ретінде қалыптасу барысында еңбек заңнамасының хронологиялық даму кезеңдеріне талдау жасай отырып, оның жетістіктері мен кемшіліктерін анықтап, құқық қолдану практикасының жай-күйіні сәйкес қабылданған заңдардың қабылдану деңгейі мен өңделуіне қатысты талдау жасау болып табылады [64, 95-96 б.].

Осылайша, біз Қазақ Кеңестік Социалистік Республикасының (бұдан әрі-ҚазКСР), сондай-ақ тәуелсіз Қазақстан кезеңінде еңбек дауларын реттейтін

мәселелеріне қатысты нормативтік құқықтық актілердің хронологиясын ұсындық және оларды 1-кестеде орналастырдық.

Кесте 1. Еңбек даулары туралы нормативтік-құқықтық актілердің тарихи дамуы

| Қабылданған уақыты | Нормативтік-құқықтық актінің атауы | Қысқаша сипаттама |
|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Қазақстан Республикасы тәуелсіздік алғанға дейін | | |
| 1918 жыл 10 желтоқсан | КСРО-ның Еңбек туралы заңдар кодексі | Еңбек дауларын шешудің екі әдісі қолданылды: тепе тең татуластыру арқылы шешу және дауларды әкімшілік сот арқылы шешу. Аталған кодексте еңбек дауларын шешу тәртібі туралы арнайы тарау болған жоқ. Кодексте еңбек дауларын шешу үшін арнайы органдарға, мысалы, жергілікті және облыстық еңбек бөлімдеріне, кәсіподақ органдарына жүгіну мүмкіндігін көздейтін нормалар ғана қамтылған болатын. |
| 1922 жыл 11 қараша | РКФСР-дың Еңбек туралы заңдар кодексі | Бұл еңбек қақтығыстарын шешуге және еңбек заңдарын бұзу туралы істерді қарауға байланысты барлық іс жүргізу қатынастары еңбек туралы заңнаманың пәні болып болып табылды. Бұл кодексте еңбек дауларын шешудің екі тәсілі қолданылды: татуластыру-аралық сотта іс қарау тәртібімен; мәжбүрлі сот талқылауы тәртібімен қарау. |
| 1928 жыл 29 тамыз | Еңбек қақтығыстарын қолдану - татуластыру - аралық және сотта қарау туралы Ережелері | Осы жылдан бастап жеке еңбек дауларын сотқа дейін шешу жүйесінің қалыптасқанын мойындау керек. Еңбек дауларын қараудың әкімшілік тәртібі де қарастырылған, оған сәйкес еңбек дауларын жоғары лауазымды тұлғаның бағыныштылығына қарай шешу тәртібі белгіленген болатын. Бұл тәртіп жұмысшылардың белгілі бір санаттары үшін белгіленді, олардың тізімін еңбек Халық Комиссариаты Кәсіподақтардың Бүкілодақтық Орталық Кеңесімен келісе отырып бекітті. Тізбеге енген лауазымды адамдардың белгіленген еңбек жағдайларын қолдануға байланысты жеке еңбек дауын шешу үшін татуластыру комиссиясына немесе сотқа жүгінуге құқығы жоқ. Мұндай даулар арнайы, ведомстволық әкімшілік тәртіппен қаралды. Еңбек дауларын қарауының үш түрі белгіленген: сот, татуластыру-аралық және әкімшілік (бағынушылық тәртібімен). |
| 1957 жыл 31 қаңтар | «Еңбек дауларын қарастыру тәртібі туралы Ереже» КСРО ЖК Президиумының Жарлығы | Еңбек дауларын қарайтын арнайы органдар құрылды, жеке еңбек дауларын шешудің белгілі бір тәртібі белгіленді. Жеке еңбек дауларын қарау және шешуге арнайы өкілеттіліктері бар органдар құрылды. Атап айтатында, еңбек даулары жөніндегі комиссия; фабрика, зауыт, жергілікті комитет; халық соты. |
| 1971 жыл 9 желтоқсан | РКФСР-дың Еңбек туралы заңдар кодексі | Аталған заң еңбек заңнамасының негізгі ережелерін қайталады. Оған бірнеше мәрте өзгерістер мен толықтырулар жасалды. Уақыт өте келе заң өз күшін жойды. |

Кестенің жалғасы

| | | |
|---|--|--|
| 1974 жыл 20 мамыр № 6006-VIII | «Еңбек дауларын қарау тәртібі туралы Ереже» КСРО-ның ЖК Төралқасының Қаулысы | 1971 жылы 9 желтоқсанда қабылданған Еңбек туралы заңдар кодексіне қосымша ретінде қабылданған |
| 1989 жыл 9 қазан № 580-I | «Ұжымдық еңбек дауларын (қақтығыстарын) шешу тәртібі туралы» КСРО Заңы | Заң бір жағынан кәсіпорында, мекемеде, ұйымда еңбек пен тұрмыстың жаңа әлеуметтік-экономикалық жағдайларын белгілеу немесе қолданыстағыларын өзгерту, кәсіпорындар, мекемелер, ұйымдар әкімшілігі мен екінші жағынан еңбек ұжымы (бөлімше ұжымы) немесе кәсіподақ арасында ұжымдық шарттар мен өзге де келісімдер жасасу және орындау мәселелері бойынша ұжымдық еңбек дауларын (жанжалдарын) шешу тәртібін реттеді. |
| 1991 жыл 11 наурыз № 2016-1 | «Жеке еңбек дауларын шешу тәртібі туралы» КСРО Заңы | Жеке еңбек дауларын қарау тәртібі белгіленді. Ұйымдарда еңбек даулары жөніндегі комиссияларды құру тәртібі, олардың мүшелеріне қойылатын талаптар мен сайлау тәртібі және еңбек даулары бойынша шығаратын шешімдеріне байланысты болды. КСРО мемлекеттік билігі мен басқарудың жоғарғы органдары лауазымына сайланатын, бекітілетін немесе тағайындалатын басқарушы қызметкерлердің даулары мемлекеттік билік пен басқарудың жоғары тұрған органдарымен қаралатын, яғни еңбек дауларын қарайтын жұмыскерлер категориясының тізбесі жойылған. |
| Қазақстан Республикасы тәуелсіздік алғаннан бастап | | |
| 1992 жыл 4 маусым № 252 | «Ұжымдық шарттар туралы» Қазақстан Республикасының Заңы | Заң ұжымдық шарттарды әзірлеудің, жасасудың және орындаудың жалпы құқықтық және ұйымдастырушылық негіздерін айқындады, онда осы Заңның 11-бабында ұжымдық шарттарды жасасу және орындау кезінде туындаған дауларды шешу сипатталған болатын. Ұжымдық шарттарды жасасу және орындау кезінде туындаған даулар заңнамаға сәйкес шешілді. |
| 1996 жыл 8 шілде № 20 | «Ұжымдық еңбек даулары мен ереуілдер туралы» Қазақстан Республикасының Заңы | Заң ұжымдық еңбек дауларын шешу тәртібі мен әдістерін, сондай-ақ ереуіл жасау құқығын жүзеге асыру тәртібін реттейтін құқықтық негіздерді белгіледі. |
| 1999 жыл 10 желтоқсан № 493 | Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы Заң | Қазақстан Республикасы тәуелсіздік алғаннан кейінгі алғашқы еңбек қатынастарын реттейтін нормативтік құқықтық акт болып табылады. Бұл аталған нормативтік құқықтық акт еңбек туралы заңдарды қолдану мәселелері бойынша жұмыс беруші мен қызметкердің арасындағы келіспеушіліктерді реттейді. Осылайша еңбек дауы туралы ұғым алғаш рет бекітілді. |
| 2000 жылы 6 ақпан № 37-п | ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің «Келістіру комиссияларының еңбек дауларын қарау тәртібі туралы Нұсқаулықты бекіту туралы» бұйрығы | Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы заңының 97-бабы Еңбек дауларын қарау тәртібі, 98-бап Еңбек дауларын қарайтын органдар және оларды қарау тәртібі, 100-бап Еңбек дауларын қарау тәртібі, шешімінің қабылдануы мен орындалуы 101-Қызметкерлерді еңбек істері бойынша сот шығындарын төлеуден босату мәселелеріне қатысты аталған баптарды дәл қолдану және еңбек дауларын қарау тәртібін реттеу мақсатында қабылданды |

Кестенің жалғасы

| | | |
|---------------------------------------|--|--|
| 2007 жыл 15 мамыр № 251 | Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі | Тәуелсіз Қазақстанның тарихында алғаш рет еңбек кодексі қабылданып, жеке және ұжымдық еңбек дауларының қаралу тәртібі, жеке еңбек дауларын сотқа дейін келісу комиссиясына ал, ұжымдық еңбек даулары татуластыру комиссиясына жүгіну міндетті саты ретінде қарастырылды. |
| 2011 жыл 6 қаңтар № 380-IV | ҚР Құқық қорғау қызметі туралы Заңы | Аталған заң құқық қорғау қызметкерлеріне қатысты еңбек дауларын сотта қарау барысында негізге алынады. |
| 2011 жыл 28 қаңтар № 401-IV | Қазақстан Республикасының Медиация туралы Заңы | Жеке және ұжымдық еңбек дауларын сотқа дейін жұмыс беруші мен жұмыскердің ерікті келісімі бойынша жүзеге асырылатын, олардың өзара қолайлы шешімге қол жеткізу мақсатында дауды реттеу рәсімі. |
| 2015 жылы 31 қазан № 411 | Қазақстан Республикасының Азаматтық процесілік кодексі | Аталған кодекс жеке және ұжымдық еңбек дауларын сотта қараудың процессуалдық тәртібіне негізделеді. 1999 жылы алған рет қабылданған кодекс өз күшін жойып, 2015 жылғы 31 қазанда № 411 жаңа мәтіндегі кодекс енгізілді. |
| 2015 жыл 18 қараша № 410-V ҚРЗ. | ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс- қимыл туралы Заңы | Еңбек дауларын сотта қарау процесінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрықтарды даулау барысында негізге алынады. |
| 2015 жылы 23 қараша № 416-V ҚРЗ | Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы Заңы | Мемлекеттік қызметшілерге қатысты еңбек дауларын сотта қарау процесінде негізге алынады. Аталған заң екі мәрте қабылданып, 1999 жылы 23 шілдедегі № 453 заңының күші жойылып, 2015 жылы 23 қарашада № 416-V ҚРЗ жаңадан қабылданды. |
| 2015 жыл 30 қараша № 906 | ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Ұжымдық еңбек дауларын есепке алу нысанын бекіту туралы» бұйрығы | 2015 жылғы 23 қарашадағы ҚР Еңбек кодексінің 16 бабының 39 тармақшасына сәйкес, ұжымдық еңбек дауларының есеп нысанын бекітеді және дайындайды. |
| 2015 жыл 25 желтоқсан № 1018 | ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Еңбек төрелігі туралы үлгілік ережені бекіту туралы» бұйрығы | Еңбек кодексінің нормаларын белгілейді және толықтырады, 2015 жылғы 23 қарашадағы ҚР Еңбек кодексінің 16 бабының 21 тармақшасына және 16 тарауға сәйкес ұжымдық еңбек дауларын қарау барысында негізге алынады. |
| 2017 жылы 6 қазанда № 9 | Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысы | Бұл нормативтік қаулы екі рет қабылданды: 1) 2003 жылы 19 желтоқсанда қабылданған қаулы 2017 жылы өз күшін жойған. 2) жаңадан қабылданған нормативтік қаулыда Ол бұрын болған ұйымдастыру жүйесіне және жеке еңбек дауларын қарау тәртібіне белгілі бір өзгерістер енгізді. Соттардың еңбек заңнамасының нормаларын қолдану практикасының біртұтастығын қамтамасыз ету мақсатында, сондай-ақ еңбек даулары бойынша істердің санаттарын қарау кезінде соттарда туындайтын мәселелерді ескере отырып құрамдас акті ретінде қолданылады. |

Осылайша, жоғарыда келтірілген нормативтік құқықтық актілердің қысқаша сипаттамасы еңбекті құқықтық реттеу мүмкіндіктерін бағалауға, оның артықшылықтары мен кемшіліктерін анықтауға мүмкіндік береді. Енді еңбек

дауларын реттейтін Қазақстан Республикасының негізгі заңдарына толығырақ тоқталайық.

«Әлеуметтік әріптес ретіндегі мемлекеттің ролі» деген еңбегінде М.А.Рахимова XX ғасырды әлеуметтік тұрғыда әділетсіз, еңбек қатынастарында теңсіздікке жол беретін дәуір болғандығын, сонысымен тұрмай өзара бейбіт келісімдерге келуді тудырған уақыт екенін суреттейді. Сол кезеңнен қалған дәстүрлі құндылықтар еліміздегі әлеуметтік әріптестік пен еңбек қатынастарын нарық задылығына сәйкес құруға мүмкіндік берді және қазіргі уақытта уақыттың сын-тегеуріндеріне жауап бере алды, еңбек қатынастарының өркениетті түрде дамуына ықпал етті деп көрсеткен [65, 99 б.].

Осыған қарамастан кеңестік кезеңдегі жүргізілген ішінара реформалардың сол кезеңдегі әміршіл-әкімшіл жүйені өзгертуі мүмкін емес еді. Еліміздің тәуелсіздік алуымен байланысты жүргізілген экономикалық реформалардың нәтижесінде экономиканы жекешелендіру, оның жоспарлы экономикадан нарықтық экономикаға көшуіне жол ашу мүмкіндіктерін берді. Бұл жағдай да қиындықсыз болмағанына куәміз, нәтижесінде жаппай тапшылық, экономикалық итермелеу жоқтың қасы, әлі күнге дейін күшінде отырған экономикалық масылдық белең алды. Мұндай жағдайда 1972 жылы қабылданған ҚазКСР еңбек кодексі өз күшін сарқығанын байқалды және ол тәуелсіз елдің жаңаша еңбек заңнамасының қалыптасуының алды болды.

2000 жылдың 1 қаңтарнан бастап «Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы» Заңның күшіне енуіне байланысты осы заңда алғаш рет еңбек дауы ұғымын бекітті. Заңның 1-бабына сәйкес, еңбек дауы – еңбек туралы заңнаманы қолданылу мәселелері бойынша бұрын қызметкер (қызметкердің өкілі) мен жұмыс беруші (жұмыс берушінің өкілі) реттелмеген жеке еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын орындау туралы қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келіспеушілік [66]. Заңның 11-тарауы еңбек даулары деп аталды. Ол 97-101-баптар аралығын қамтыды.

Заңның 97-бабы еңбек дауларын қарау тәртібін қарастырды, оған сәйкес еңбек даулары тараптардың келісімі бойынша немесе сот тәртібімен қаралды [66]. Еңбек дауларын сотта қарау тәртібі Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленеді делінген. Заңның 98-бабына сәйкес, тараптардың келісімімен еңбек дауларын келісім комиссиясы қарауы мүмкін. Заңның 99-бабына сәйкес, Келісім комиссиясы тараптардың бірлескен шешімі бойынша жұмыс берушілер мен қызметкерлердің саны тең өкілдерінен тепе-тең негізде құрылды. Қызметкерлердің өкілдері келісім комиссиясына ұйымның жалпы жиналысында (конференциясында) сайланды, ал жұмыс берушінің өкілдері ұйым басшысымен тағайындалатын. Келісім комиссиясы өз құрамынан комиссияның төрағасы мен хатшыны сайлайды [66].

Бұл ретте, егер келісім комиссиясында жеке еңбек дауларын қарау тәртібі тек еңбек заңнамасымен реттелетін болса, онда оларды сотта қарау тәртібі азаматтық іс жүргізу кодексімен реттелетін болды [67, 202 б.].

Заңның 100-бабына сәйкес, келісім комиссиясы арыз берушінің өтінішін ол берілген күннен бастап үш күн мерзім ішінде қарастыратын. Оны қарау нәтижелері бойынша келісім комиссиясының шешімі қабылданып, ол арыз

берушіге берілетін. Келісім комиссиясының арыз берушінің талабын қанағаттандырған шешімін қарсы тарап үш күн мерзімде орындалатын.

Қызметкерлер Заңның 101-бабына әйкес еңбек құқықтық қатынастарынан туындайтын талаптар бойынша сотқа жүгінген жағдайда мемлекет кірісіне сот шығындарын (мемлекеттік баж бен істің қаралуына байланысты шығыстарды) төлеуден босатылуы қажет [66].

1992 жылдан 2007 жылдар аралығында Қазақстанда 1992 жылғы 4 шілдедегі «Ұжымдық шарттар туралы» Қазақстан Республикасының Заңы, 1996 жылдан 2007 жылдар аралықтарында 1996 жылғы 8 шілдедегі №20-1 «Ұжымдық еңбек даулары мен ереуілдер туралы» Қазақстан Республикасының Заңы қолданылғанын атап өту керек. Алайда аталған заңдар 2007 жылғы 15 мамырдағы №252 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің қабылдануына байланысты күштері жойылды.

2003 жылы еңбек дауларын соттармен қарау мен шешу кезінде заңнаманың кейбір нормаларын сот практикасында біркелкі қолдану мақсатында 2003 жылы 19 желтоқсандағы №9 «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнамаларды қолдануының кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасының Жоғарғы сотының Нормативтік қауылысы қабылданды, бұл құжат қазіргі таңда қолданыстағы 2017 жылы 6 қазанда №9 Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сотының жаңа Нормативті қауылысын қабылдауымен өз күшін жойды [68]. Біз бұған диссертациялық жұмыстың екінші бөлімдегі «Еңбек дауларын сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктерінде» толығырақ тоқталатын боламыз.

Біздің ойымызша, Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сотының қауылысы еңбек қатынастары саласында қазіргі таңда болып жатқан өзгерістерге жауап бермейді және уақыт өте келе мүлдем маңыздылығын жоғалтуы мүмкін. Арнайы нормативті құқықтық актілермен реттелмеген құқықтық қатынастардан туындайтын еңбек дауларын қарау кезінде соттар Еңбек кодексінің нормаларын басшылыққа алуы қажет.

2000 жылдан бастап 2008 жылға дейінгі кезеңде Қазақстанда 2000 жылы 15 ақпанда қабылданған №37-п Келістіру комиссияларының еңбек дауларын қарау тәртібі туралы Нұсқаулық қолданыста болды, аталған нұсқаулық Қазақстан Республикасының еңбек және әлеуметтік қорғау Министрінің 2008 жылы 17 қантарда шығарылған №16-о бұйрығымен күші жойылған [69].

Нұсқаулыққа сәйкес «жеке еңбек дауы дегеніміз - қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек туралы заңдарды қолдану мәселелері жөніндегі, жұмыс беруші (жұмыс беруші өкілі) мен қызметкер (қызметкер өкілі) арасында бұрын реттелмеген жеке еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын орындау туралы келіспеушіліктер. «Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 97-бабына сәйкес еңбек даулары тараптардың келісімі бойынша немесе сот тәртібімен қаралады» делінген.

Қазақстан Республикасының еңбек және әлеуметтік қорғау Министрінің бұйрығында берілген ұғым жеке немесе ұжымдық болсын еңбек дауларының мазмұнын ашпайды. Оның үстіне күрделі ұғымның мазмұнын заңға тәуелді актілердің деңгейінде ашуға тырысу тек қана Еңбек туралы заңның

жетілмегендігі ғана емес, сонымен қатар еңбек саласындағы басқа да нормативтік құқықтық актілердің жетілмегендігін білдіреді.

Қазақстан Республикасының саяси тарихында алғаш рет қабылданған Еңбек туралы заңы еңбек қатынастарын толыққанды реттей алмады десек болады. Сондықтан да, тәуелсіз Қазақстан Республикасына еңбек қатынастарын жүйеленген түрде реттейтін жаңа заңның қажеттілігі туындады.

Бүгінгі күні Қазақстан Республикасында еңбек дауларын құқықтық реттеу еңбек қатынастары саласында өзекті мәселелердің бірі болып табылады.

Сонымен, біздің еліміздегі заңмен белгіленген еңбек дауларын шешу тәртібі жұмыскерлердің еңбек құқығының қорғаудың басты құралдарының бірі болып табылады. Қазақстан Республикасының Конституциясының 13-бабының 2-тармағына сәйкес әркімнің өз құқықтары мен бостандықтарын сот арқылы қорғалуына құқығы бар. Жеке және ұжымдық еңбек дауларын қарауды реттейтін аса маңызды нормативті құқықтық актілерінің қатарына Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі кіреді.

Қазақстан Республикасында еңбек кодексі екі мәрте қабылданған болатын. Оның алғашқысы 2007 жылы 15 мамырында Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің қабылдануымен белгіленеді, аталған кодекс өз күшін жойып, оның орнына екінші мәрте 2015 жылғы 23 қарашасында жаңа ҚР ЕК қабылданған еді [4].

2007 жылдың 15 мамырында қабылданған ҚР Еңбек кодексінің күшіне енуімен Қазақстан Халықаралық Еңбек Ұйымының талаптарын ескере отырып, қабылданған заманауи нормативті құқықтық актіге ие болды. Бірақ, мойындауымыз керек, 2007 жылғы жаңа ҚР ЕК қабылдануы еңбек қатынастарын реттеуде өз бетінше барлық мәселелерді шешті деп айтуға болмайды. Сол кездегі салыстырмалы түрде алғаш қабылданған кодекске үнемі өзгерістер мен толықтырулар енгізу процестері (және олар алпыстан астам болған) мұны растағаны анық.

Е.Н.Нургалиеваның пікірінше, қолданыстағы қазақстандық еңбек заңнамасы (әңгіме 2007 жылғы ҚР ЕК туралы-автордың ескертпесі), өкінішке орай, еңбек қатынастарын икемді реттеу қажеттілігі, жұмыс берушілерді ынталандыру, кәсіпкерлікті (ірі, орташа және шағын ретінде) дамытумен бар жұмыс орындарын барынша сақтауға ұмтылу арасындағы терендеген қарама-қайшылықты жеңе алмады [70, 31 б.].

Қазақстан Республикасының 2007 жылғы Еңбек кодексінде алғаш рет жеке және ұжымдық еңбек дауларын қараудың жекелеген тәртібі белгіленді. Жеке еңбек дауларын тараптардың өтініші бойынша келісім комиссияларында немесе тікелей сотқа жүгіне алатын болды. Заңда ұжымдық еңбек дауларын қараудың сотқа дейінгі тәртібі, оның ішінде медиациялық рәсімдер белгіленді. Аталған заң еңбек қатынастарын толыққанды жауап бере алмады. Заңға жыл сайынғы еңгізілген көптеген өзгерістер мен толықтырулар жаңа заңның қабылдануының қажеттілігінің дәлелі бола білді. Сондықтан да, Қазақстан Республикасы Парламентінің жаңа еңбек заңнамасын дайындау, құқықтың басқа салаларының (бюджеттік, салық және т.б.) әдістерін қолдануымен кешенді көзқарас негізінде құқықтық реттеуді онтайландыру міндеті тұрды.

2016 жылдың 1 қаңтарынан бастап заңды күшіне енген ҚР жаңа Еңбек кодексінің ерекшелігі жеке еңбек дауларын қарау және шешу барысына біршама өзгерістер енгізді. Жеке еңбек дауларын міндетті түрде келісу комиссияларында қаралатындығы және ол сотқа дейінгі міндетті саты болып табылды [4]. Заңның тағы бір ерекшелігі келісу комиссиясын құру жұмыс берушінің негізгі міндеттеріне кіргізді. Және де жеке еңбек даулары бойынша келісу комиссияларына жүгінбейтін субъектілердің де тізімін енгізді.

Біздің пікірімізше, үнемі заңға өзгерістер мен толықтырулар енгізу немесе заңды жаңадан қайта қабылдау бұл барлық еңбек дауы саласындағы проблеманы шешпейді. Мемлекет қазіргі кезде мәселелерді шешуде дифференциалдық және сонымен бірге сараланған көзқарастың қажеттілігі туралы ойланбайды және осылайша өздігінен от шығатындай жағдай тудырып отыр деген А.М.Куреннойдың пікірін дұрыс деп санаймыз. Мемлекет еңбек қатынастарын реттеуге шамадан тыс араласудан аулақ бола отырып, көбінесе жұмысшыларды жұмыс берушімен бір-бірімен өздерін жалғыз қалдырады [71, 103 б.]. Мүмкін, қалыптасқан жағдайды түсіндіру ретінде келесі пікірді келтіруге болады, ол Қазақстан үшін де өзекті болып табылатын, «..... біздің мемлекет өзінің толыққанды билікке ие болуын құрбан етеді, өйткені, қоғамның жағдайы үшін жауапкершілікті саналы түрде өзіне алады және осы жауапкершіліктің ауыртпалығын жұмыс берушілерімен, кәсіподақтармен және қоғамдық ұйымдармен бөліскісі келеді. Жұмыс берушілер кәсіподақтардың талаптарын қысқартудың орнына толық және осыған жақын жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету қағидасын қолдауға келіседі» [72, 94 б.].

Қазақстанда заңды күшіне 2016 жылдың 1 қаңтарында енген ҚР Еңбек кодексі [4], жеке еңбек дауларын қарау тәртібін өзгертті. Бұрын жеке еңбек даулары келісу комиссияларында немесе сотпен қаралатын. Келісу комиссиясы, егер тарап келісу комиссиясына жүгінуге ниет білдірсе, еңбек дауы тарапының өтініші бойынша дауды қарайды. Енді заңмен жеке еңбек даудың келісу комиссиясымен қарауы міндетті болып табылады. Яғни бұрын жұмыскер жеке еңбек дауы бойынша я келісу комиссиясына немесе сотқа жүгіну құқылы болса, қазіргі таңда ол міндетке айналды. Келісім комиссиясы ҚР заңнамасымен көзделген татуластыру комиссиясы сияқты ұйымдарда, оның филиалдарында және өкілдіктерінде жұмыс берушімен жұмыскерлердің өкілдерінің саны тепе тең негізде құрылатын тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады. Қазіргі уақытта келісу комиссиясы жеке еңбек даулардың барлық категориясын шешуге құқығы бар жеке еңбек дауларын реттеу үшін міндетті сотқа дейінгі орган болып табылады. Комиссиядағы даулардың қарау мерзімі – 15 жұмыс күні. Бұрынғы заңнама бойынша мерзім өтініш берілген күннен бастап 7 күнді құрады [73, 85-93 б.].

Осылайша, 2020 жылдың 7 шілдесінде ҚР Еңбек кодексіне өзгертулер мен толықтыру ретінде жеке еңбек дауларын қарау тәртібі енгізілді. Атап айтатын болсақ ҚР ЕК 159-бабының 1-тармағына жұмыс берушілер мен микрокәсіпкерлік субъектінің, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымның жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ

заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек даулары - келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды.

Еңбек кодексінде айқындалған тәртіппен жеке еңбек дауларын қарау үшін келісу комиссиясын құру туралы талап еңбегі Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен реттелетін жұмыскерлердің жекелеген санаттарына, оның ішінде әскери қызметте тұратын жұмыскерлерге, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне, мемлекеттік қызметшілерге қолданылмайды.

Соттар жеке еңбек дауын қарау процесінде жұмыскерлердің даулы мәселеге байланысты шағымданған да тиісті сатыда (келісу комиссиясы) қаралмағандығын негізге ала отырып, істерді кері қайтару туралы ұйғарым шығаратын. Ал, жұмыскерлер тарапынан мекемеде ондай келісу комиссиясының құрылмағандығын және ондай келісу комиссиясы туралы естімегендігін негіздейтін. Жұмыс берушілер тарапынан, біз келісу комиссиясын құруға міндетті емеспіз. Себебі Еңбек кодексінде жұмыс берушілердің негізгі міндеттерінің бірінде аталмағандығын негізге алып келді. Бұл аталған мәселе 2020 жылдың 7 шілдесінде ҚР ЕК енгізілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес өз шешімін тапты деп есептейміз. ҚР ЕК 23-бабының 2 тармағының 26) тармақшасына сәйкес жұмыс берушінің негізгі міндеттерінің біріне келісу комиссиясын құру енгізілді.

ҚР Медиация туралы 2011 жыл 28 қаңтар № 401-IV Заңы қабылданды [74]. Жеке немесе ұжымдық еңбек дауларын шешудің балама рәсімі ретінде қолданылады. Бірақ еңбек дауларын медиациялық рәсіммен қарау сот тәжірибесінің статистикалық мәліметтерінде аз көрсетіледі. Себебі, егер еңбек дауы бойынша тараптардың бірі мемлекеттік орган болып табылатын кезде медиация рәсімі мүлдем қолданылмайды.

Қаралып отырған еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде, сондай-ақ келісу комиссиясы болмаған жағдайда, ол құрылғанға дейін мерзімнің өтуі тоқтатыла тұрады. Осылайша, барлық ұйымдарда еңбек дауларын сотқа дейін қарау үшін келісу комиссиялары құрылуы тиіс.

Келесі тоқталатын нормативтік құқықтық акті ол, Қазақстан Республикасының Құқық қорғау қызметі туралы 2011 жыл 6 қаңтар № 380-IV заңы [75] болып табылады. Аталған заң соттардың құқық қорғау органының қызметкерлеріне қатысты еңбек дауы туындаған жағдайда негізгі алып қарайды. Ал, Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы 2015 жылғы 23 қарашада № 416-V ҚРЗ заңы [76] қабылданды. Заң сотта мемлекеттік қызметшілерге қатысты еңбек дауын қарау барысында негізге алынады.

Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы 2015 жылғы 18 қарашадағы № 410-V ҚРЗ заңы [77] қабылданды. Аталған заңның 12-бабына сәйкес сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулерді

жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын адамдардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдардың, оларға теңестірілген адамдардың (Қазақстан Республикасының Президенттігіне, Қазақстан Республикасы Парламентінің немесе мәслихаттарының депутаттығына, аудандық маңызы бар қалалардың, кенттердің, ауылдардың, ауылдық округтердің әкімдігіне, сондай-ақ жергілікті өзін-өзі басқару сайланбалы органдарының мүшелігіне кандидаттарды қоспағанда), лауазымды адамдардың, сондай-ақ көрсетілген функцияларды орындауға уәкілеттік берілген кандидаттар болып табылатын адамдардың өз өкілеттіктерін жеке, топтық және өзге де қызметтік емес мүдделерде пайдалануына әкеп соғуы мүмкін әрекеттерді жасағаны үшін лауазымнан шығаруға (лауазымнан босатуға) әкеп соғады, оларды сақтамау, қылмыстық жазаланатын іс-әрекет және әкімшілік құқық бұзушылық белгілері болмаған жағдайда, олардың мемлекеттік қызметті немесе өзге де тиісті қызметті тоқтатуы үшін негіз болып табылады делінген. Яғни сотта осыған қатысты еңбек даулары да қаралады.

Осыдан кейін, Қазақстан Республикасының денсаулық және әлеуметтік даму Министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы №1018 «Еңбек төрелігі жөнінде Үлгілі ережені бекіту туралы» бұйрығы шығарылды [78].

Еңбек төрелігі – бұл нақты еңбек дауын шешу үшін құрылған уақытша орган [79, 91-110 б.]. ҚР Еңбек кодексінің 166-бабының 9-тармағы ұжымдық еңбек дауы тараптарының еңбек төрелігінің шешімі орындалмаған жағдайда сотқа жүгінуіне жол береді.

ҚР Еңбек кодексінің 167-бабы, сондай-ақ орталық және жергілікті атқарушы органдардың қызметкерлері және басшылары, қоғамдық бірлестіктердің өкілдері, тәуелсіз сарапшылар және т.б. қатыса алатын делдалдың қатысуымен ұжымдық еңбек дауын қарау мүмкіндігін көздейді [80, 93 б.].

Бұдан әрі, 2015 жылы 30 қарашада №906 «Ұжымдық еңбек дауларды есепке алу нысанын бекіту туралы» Қазақстан Республикасының денсаулық және әлеуметтік даму Министрлігінің Бұйрығы шығады [81].

Пандемияға қатысты әлемде болып жатқан жағдайға байланысты Қазақстанда да төтенше жағдай жарияланып, карантин енгізілді. Осыған байланысты кейбір ұйымдардың жұмысы шектелді, ал кейбіреулеріне тіпті тыйым салынды. Бұл, сөзсіз, жұмыс істейтін азаматтардың жұмыс режимінің өзгеруіне әкеліп соқтырады және осыған әкелді де. Осылайша, ҚР ЕХӘҚМ-на жұмыскер үшін де, жұмыс беруші үшін де қатысы бар бір қатар түсіндірмелер ұсынды.

Жеке еңбек дауларын шешу үшін сот органдары тек материалдық қана емес, сонымен қатар, процессуалдық құқығының нормаларын, ең алдымен, Қазақстан Республикасының Азаматтық процессуалдық кодексінің нормаларын (әрі қарай – ҚР АПК) қолданады. Еңбек дауларын сотта қарау кезінде маңызды мәнге ие қайнар көздердің қатарында Қазақстан Республикасы Жоғарғы Соты Пленумының қаулыларын да атауға болады.

Еңбек істері жөніндегі кейбір шешімдер мен қаулыларды дереу орындау туралы мәселе де жауапты қарауды талап етеді, өйткені Қазақстан

Республикасы АПК-нің 237-бабы, ол жұмысқа қайта орналастыру туралы соттың дереу шешімінің қажеттілігі фактісін; жұмыскерге жалақыны, бірақ үш айдан аспайтын жалақыны алып беру; жарақат немесе денсаулығының өзге де зақымдануынан, сондай-ақ асыраушысынан айрылуынан келтірілген зиянды өтеу, бірақ үш айдан аспайтын мерзімде туралы тек айтады, бірақ жұмыскерлердің мүдделерін жеткілікті деңгейде қорғамайды. Бұл баптан, мысалы, жұмыскерді қалай бұрынғы жұмыс орнына қайта орналыстырғаны көрінбейді: бұрынғы немесе басқа жұмыста, бұрынғы немесе басқа жұмыс орнында, елеулі еңбек жағдайларын сақтай отырып немесе сақтамай. Ал, егер жұмыскердің бұрын жұмыс істеген ұйымы болмаса (жойылған немесе қайта құрылған), онда не істеу керек? Моральдық зиянды өтеуді айтпағанда, мәжбүрлі жұмыстан кету немесе төмен ақы төленетін жұмысты орындау үшін қандай мөлшерде және кім ақы төлейді? Осы және заңсыз ауыстырулар мен жұмыстан босатулар бойынша қолайсыз салдарларға байланысты осы басқа да мәселелер Қазақстан Республикасының жаңа Еңбек кодексінде көрініс табуға тиіс

Заманауи қазақстандық еңбек заңнамасы әлемдік тәжірибені Қазақстан Республикасы мүшесі болып табылатын ХЕҰ Конвенциялары мен ұсынымдарын барынша ескеруге тырысады. Оның үстіне, Қазақстан Республикасының Конституциясының 4-бабына сәйкес республиканың халықаралық шарттары мен басқа да міндеттемелері құқықтық жүйенің бір бөлігі болып табылады.

Қазіргі уақытта республика Парламенті ХЕҰ-ның Әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы оннан астам конвенциясын ратификациялады. Олардың арасында мұндай маңызды ретінде:

- Еңбек және жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілік туралы Конвенция;
- Мәжбүрлі еңбекті жою туралы Конвенция;
- Құндылығы бірдей еңбегі үшін ерлер мен әйелдерге бірдей сыйақы беру туралы Конвенция;
- Жұмыспен қамту саласындағы саясат туралы Конвенция;
- Үш жақты консультациялар туралы Конвенция;
- Жұмысқа қабылдау үшін ең төменгі жас туралы Конвенция және т.б.

Осыған байланысты халықаралық нормаларды ратификацияланғаннан кейін оларды тікелей қолдануға мүмкін болды, бұл өз кезегінде соттарға еңбек дауларын шешу кезінде оларды есепке алуды міндеттейді [82, 52 б.].

Ғылымда азаматтық-құқықтық даулардың ерекше категориясы ретінде еңбек дауларын бөліп шығару бір жағынан, даудың негізінде жатқан нақты қатынастардың өзгешелігінде болды және екінші жағынан - еңбек құқығы саласының ерекшелігінде. Еңбек қатынастары дербес пәні, өзінің өзіндік әдісі және құқықтың оқшауланған қайнар көзінің жүйесі бар ерекше құқық саласымен реттеледі. Дәл осы жағдайлар, ең алдымен, ғалымдардың еңбек дауларын азаматтық құқықтық даулардың дербес категориясы бөлуін түсіндіреді. Еңбек дауларын қарау кезінде юрисдикциялық органдар еңбек

және онымен сабақтас қатынастардың ерекшеліктерін ескереді және дауларды еңбек құқығы қайнар көздеріне сәйкес шешеді.

Қорыта келе, Қазақстан Республикасының тәуелсіздік алғаннан бастап қабылданған заңдардың тарихына тоқтала келе, бірнеше кемшіліктерді атап өтуді жөн көрдік. Біріншіден, заңдар мен нұсқамалардың орыс тілінде согласительная комиссия деп бір сөзбен аталса, қазақ мәтінінде бұл сөз әртүрлі аударылған мысалы, Қазақстан Республикасындағы 1999 жылы 10 желтоқсанда қабылданған Еңбек туралы Заңында «келісім комиссиялары», ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің 2000 жылы 6 ақпан қабылданған «Келістіру комиссияларының еңбек дауларын қарау тәртібі туралы» Нұсқаулықта «келістіру комиссиясы», Қазақстан Республикасының 2007 жылы 15 мамырда қабылданған Еңбек Кодексінің 170-бабының 1-2 тармақтарында жеке еңбек дауы «келісім комиссияларында» қаралады деп жазса, 171-бабы «келісу комиссияларын құру» туралы айтылады, ал 2015 жылы 23 қарашада қабылданған Еңбек Кодексінде «келісу комиссиясы» деп аударылған. Екіншіден, екінші мәрте қабылданған 2015 жылғы 23 қарашадағы Еңбек Кодексінде алғаш рет «қызметкер» ұғымы «жұмыскер» ұғымына ауысқан болатын, бірақ та арада бір ай өткеннен кейін осы кодекске қосыша ретінде, Қазақстан Республикасының денсаулық және әлеуметтік даму Министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсанында қабылдаған «Еңбек төрелігі жөнінде Үлгілі ереже туралы» бұйрығында әлі күнге дейін «қызметкер» ұғымы қолданылуда. Яғни, орталық атқарушы органдар заңға тәуелді актілерді қабылдау барысында салғырттық танытады деген ойды тұжырымдатады.

Сонымен, еңбек дауларының теоретико-құқықтық аспектілерін зерттеу нәтижесінде келесі қорытындыларды жасауға болады:

- еңбек даулары түсінігі бойынша әртүрлі ғалымдардың пікірлерін зерттей отырып, олардың мәнін өзгертпейтін әртүрлі түсініктемесіне назар аудармау мүмкін емес;

- еңбек даулары дегеніміз жұмыскер мен жұмыс берушінің (бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскер мен жұмыс берушінің) арасындағы белгілі бір қатынастарды реттейтін еңбек және өзге де заңнамасының қолданыстағы нормаларын белгілеу мен қолдану туралы келіспеушіліктер, сондай-ақ, жұмыс берушімен тікелей келіссөздер кезінде толық реттелмеген (немесе ішінара реттелмеген) және арнайы уәкілетті органдардың қарауының пәні болған ұжымдық шарттың қолданыстағы нормаларын белгілеу мен қолдану туралы келіспеушіліктер;

- жеке және ұжымдық еңбек даулары өзіндік өзгешеліктерге ие болғандықтан қазақстандық заң шығарушы «жеке еңбек дауы» және «ұжымдық еңбек дауы» ұғымдарын нақтылап, оларды еңбек заңнамасына енгізуі, олардың қарауының процессуалдық тәртібін белгілеуі керек, ол өз кезегінде құқық қолдануда әртүрлі талқылау мен түсіндіруді болдырмайды;

- еңбек дауларын қарастыру мәселелері бойынша ҚР жаңа ЕК соңғы өзгерістерді ескере отырып, еңбек дауларының жіктелуі берілді. Осыған байланысты біз еңбек дауларын қараудың келесі түрін – шешу тәсілі бойынша дегенді ұсынамыз.

2 ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН СОТТА ҚАРАУ ЖӘНЕ ШЕШУ ЖОЛДАРЫ

2.1 Еңбек дауларын сотта қараудың жалпы процессуалдық тәртібі

Қазақстан Республикасы Конституциясы кез-келген адам мен азаматтың құқықтары мен заңды мүдделерін сотта қорғалу қағидасын бекітті. Конституцияның 13-бабының 2-тармағына сәйкес «...әркімнің өз құқықтары мен бостандықтарының сот арқылы қорғауына құқығы бар...» [3]. Сонымен қатар, ҚР Конституциясының 76-бабының 1-тармағында «...сот билігі Қазақстан Республикасы атынан жүзеге асырылады және өзіне азаматтар мен ұйымдардың құқықтары, бостандықтары мен заңды мүдделерін қорғауды, Республиканың Конституциясының, заңдарының, өзге де нормативтік құқықтық актілерінің, халықаралық шарттарының орындалуын қамтамасыз ететуді мақсат етіп қояды» [3]. Бұл жағдайда да еңбек құқықтарын соттық қорғау еңбек құқықтарын қорғаудың негізгі тәсілдердің бірі болмақ.

Егер құқықтары мен заңды мүдделері турасында жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келіспеушіліктер тараптардың келісім қағидаты негізінде шешім таппаса, ол келесі - юрисдикциялық кезеңге өтеді, ол кезде дау татуласу-делдалдық, соттық, әкімшілік органдарда қаралады.

Еңбек құқықтарын қорғау кезінде туындаған еңбек даулары азаматтық сот ісін жүргізу тәртібімен қаралып, жалпы юрисдикциялық соттардың соттылығына жатады.

Талап арызды қарау барысында судья дау еңбек қатынастарынан, яғни жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек функциясын ақылы түрде жеке орындау туралы келісімге негізделген қатынастардан туындай ма (штаттық кестеге сәйкес лауазымы, мамандығы, біліктілігі көрсетілген кәсіптер бойынша, жұмыскерге тапсырылған жұмыстың нақты түрі бойынша жұмыстар), жұмыс берушінің еңбек заңнамалары және өзге нормативтік құқықтық актілермен, ұжымдық шартпен, келісімдермен, жергілікті нормативтік актілермен, еңбек шарттарымен көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз ету барысында жұмыскердің ішкі еңбек тәртібі ережесіне бағынуын, бұл іс осы соттың соттылығына жатқызылуын анықтайды.

Егер дау азаматтық-құқықтық сипаттағы еңбек шартының талаптарын орындамау немесе тиісінше орындамаудан туындаса, бұл талаптар еңбек шартының мазмұнына кіргізілгенімен, ол өз сипатына қарай жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық міндеттемелеріне жатады, сондықтан мұндай даудың соттылығы соттылықтың жалпы тәртібі бойынша анықталады.

Тәжірибеде еңбек даулары бойынша өтінішті қабылдау кезінде соттылықты міндетті түрде тексеруі, әр еңбек дауын дұрыс және тез қарау үшін маңызды. Дауды қарауға құқылы емес органның шешімі заңды күші болмайды және мәжбүрлі тәртіппен орындалуға жатпайды.

Біздің ойымызша, еңбек дауларының соттылығын азаматтардың басшыға қатысты шағымдарын жоғары тұрған органға жолдауынан ажырату қажет. Дауларды қараудың бекітілген тәртібі, ведомстволық бағыныстылығымен қоса, жұмыскердің нақты басшының әрекетіне (әрекетсіздігіне) жоғары тұрған органға шағымдануға құқығынан айырмайды.

Еңбек дауларының сотқа ведомстволығы ҚР Еңбек кодексінің (ҚР ЕК) 159 және 164-баптары айқындалған. Алайда ҚР ЕК 159-бабының 1-тармағы жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайтындығын ескеру қажет [4]. Яғни, заң дауларды міндетті түрде келісу комиссияларында қарауды көздейді. Ал егер дау келісу комиссиясында реттелмесе немесе комиссияның шешімі орындалмаса, сол жағдайда ғана келісу комиссиясына жүгінгендігі туралы дәлелдемелерді қоса тіркеп, сотқа жүгінуге болады.

Келісу комиссиясына жүгінгендігі туралы дәлелдемелер болмаған жағдайда сот талап арызды қайтару туралы ұйғарым шығарып, жұмыс орны бойынша келісу комиссиясына өтінішпен жүгіну қажеттілігін түсіндіреді.

Заң шығарушы соттармен қаралатын жеке еңбек дауларының екі тобын қарастырады:

- сотқа дейінгі кезеңнен өткен жеке еңбек даулары;
- тікелей соттың ведомстволығына жататын жеке еңбек даулары (яғни, еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясының (ЕДКК) қарауынсыз).

ЕДКК-мен де, сотпен де қаралатын жеке еңбек дауларына:

- ЕДКК шешімі жұмыскерді немесе жұмыс берушіні қанағаттандырмаған және олар бұл шешімді сотқа шағымданған даулар;
- заңдарға немесе өзге нормативтік құқықтық актілерге қайшы шығарылған шешімдер бойынша және осы негізде прокурор өтінішпен сотқа жүгінген даулар бойынша;
- ҚР ЕК 160-бабында көзделген мерзімде ЕДКК шешім шығармай, жұмыскер сотқа жүгінген даулар жатады [4].

Осылайша, қазіргі қолданыстағы Қазақстандық заңнама тікелей соттарда қаралатын жеке еңбек дауларының нақты түрлерін көздемесе де, ҚР Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысына сәйкес келісу комиссиясымен реттелмеген немесе келісу комиссиясының шешімін орындалмаған, сонымен қатар, ҚР ЕК 159-бабының 1-тармағында көрсетілген келісу комиссиясымен қаралмаған істер сотта қаралатындығын көрсетеді [4].

ҚР Азаматтық процесстік кодекске сәйкес әр жеке еңбек дауларының ведомстволық бағыныстылығын анықтау барысында әуелі даудың түрін, содан соң оның сипатын анықтап, әрі қарай еңбек құқығы саласының қай құқық қатынасынан туындайтынын белгілеу қажет. ҚР Азаматтық процесстік кодекстің 23-бабының 2-тармағына сәйкес (әрі қарай ҚР АПК) еңбек құқық қатынастарынан туындайтын істер жалпы юрисдикциялық соттардың ведомстволығына жатады [83]. Талап арызды қабылдау кезінде сот бұл дау жұмыс берушінің жұмыскермен еңбек функцияларын (белгілі бір мамандық, біліктілігі, лауазым бойынша жұмыстар) ақыға жеке орындауға негізделген еңбек құқық қатынастарынан туындады ма, жұмыс берушімен еңбек жағдайларын жасаған кезде жұмыскермен ішкі еңбек тәртібі ережесіне бағынуынан туындаған еңбек дауынан ба, жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім заңнамаға, ұжымдық шартқа, жеке шартқа

негізделген бе, сонымен қатар соттың соттылығына жататындығын анықтау қажет [84, 186-187 б.].

Жеке еңбек дауларының ведомстволық бағыныстылығымен қатар, олардың соттылық мәселесі де шешілу керек. Соттылық ережесімен азаматтық істерді бірінші сатымен қарайтын жалпы юрисдикциядағы нақты соттардың құзыретін анықтайды, оның ішінде жеке еңбек даулары [85, 29-30 б.]. Өз құқықтарын сотта қорғауға ниеттенген тұлға тиісті юрисдикциядағы соттарға жүгінеді, ал сот болса дәл осы сотқа жүгінуінің қаншалықты заңды екенін шешу қажет. Жеке еңбек дауларының ведомстволық бағыныстылығы мәселесі оның соттылығына қарағанда басымырақ болады. Соттың ведомстволық бағыныстылығына жататын даулар сот органдар жүйесіндегі соттардың мамандануы мен иерархиясына қарамастан, басқа соттардың соттылығына жатқызылмайды [86, 85-96 б.].

Істердің соттылығы туралы сот тәжірибесіне шолу.

1. Мысал ретінде Г-ның ЖШС-ке жалақыны өндіру туралы ісін алуға болады.

Облыстық соттың азаматтық істер жөніндегі сот алқасының ұйғарымымен күшінде қалдырылған Павлодар қалалық сотының ұйғарымымен Г-ң талап арызы талапкермен мұндай істердің сотқа дейінгі реттеу тәртібі сақтамаған деп және бұл тәртіпті қолдану мүмкіндігі жойылмаған деп қараусыз қалдырылған.

Сонымен қатар, соттардың ҚР ЕК 22-бабының 1-тармағының 16-тармақшасының талаптары сақталмай келісу комиссиясымен қаралмаған істерді қабылдап, шешімдер шығарған [87].

2. Б. ЖШС-ке бұйрықты заңсыз деп тану, жұмысына қайта алу, бос жүруге мәжбүр болған бүкіл уақыты үшін жалақысын өндіру, моральдық зиянды, өкілдік шығыстарды өтеу туралы талап арызбен сотқа жүгінген. Талап қоюшы келісу комиссиясына жүгінген, алайда мекемеде келісу комиссиясы болмағандықтан жауап келмеген.

Істі сот келісу комиссиясының шешімінсіз заңға қайшы қараған. ҚР АПК 152-бабының 1-тармағының 1-тармақшасы және 2-тармағына сәйкес сот талап арызды қайтару себебін көрсете отырып, талап қоюшыға азаматтық істі қозғау үшін кедергі болатын мән-жайларды түсіндіру керек еді (Маңғыстау облысы).

Жоғарыда келтірілген сот тәжірибесінде орын алған мысалдардан жеке еңбек дауларының соттылығы әлі де дұрыс анықталмайтындығы туралы қорытынды жасауға болады [88, 63 б.].

Атап өту қажет, жұмыскер еңбек дауы бойынша сотқа жүгінгенде ҚР АПК 106-бабының 1-тармағына және ҚР Жоғарғы сотының 2006 жылғы 25 желтоқсандағы №9 «ҚР соттарымен азаматтық істер бойынша сот шығыстары туралы заңнаманы қолдануы туралы» Нормативтік қаулысына сәйкес мемлекеттік баж төлеуден босатылады [89].

АПК 106-бабының 1-тармағына сәйкес талап қоюшы ҚР «Салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы» кодексінде көзделген негіздер бойынша сотқа талап арыз бергені үшін мемлекеттік баждан босатылады [90].

ҚР АПК 3-бабының 1-тармағына сәйкес талап қоюшы төлеуден босатылған мемлекеттік баж, сондай ақ істі қарауына кететін сот шығындарын төлеуден босатылмаған жауапкерден мемлекет пайдасына толық немесе талап арыздың қанағаттандырылған бөлігіне бара бар көлемде өндіріледі [83].

Салық кодексінің 610-бабына сәйкес сотқа берілген мүлдітік сипаттағы талап қою арыздарынан: жеке тұлғалар үшін – талап қою сомасының 1 пайызы; заңды тұлғалар үшін – талап қою сомасының 3 пайызы; мүлдітік емес сипаттағы талап қою арызы берілген кезде алынатын мемлекеттік баж мөлшерінің 50 пайызы мөлшерде өндіріледі [90].

Салық кодексінің осы ережесіне сәйкес, еңбек құқық қатынастарынан туындайтын талаптар жұмыскермен немесе жұмыс берушімен берілгеніне қарамастан, соттармен мемлекеттік баждың төлемінсіз қабылданады.

Мемлекеттік бажды төлеуден босатылған талап қоюшы-жұмыскердің талабы қанағаттандырылған жағдайда, бұл сома соттың шешімімен жауапкер-заңды тұлғадан талап сомасының 1% көлемінде өндіріледі. Мемлекеттік баждың мөлшерін анықтағанда соттар талап қоюшы заңды тұлға екенін басшылыққа алады және егер талап берер кезде мемлекеттік баж төленетін болса, ол мүлдітік сипаттағы талаптың 1% көлемінде төленеді. Жоғарыда аталған нормаларды соттардың орындау тәжірибесінде қиындық туғызбайды.

Мысалы, А-ның РМК ға жұмысына қайта алу және бос жүруге мәжбүр болған бүкіл уақыты үшін жалақысын өндіру туралы берілген талабы бойынша сот 2016 жылғы 20 қаңтардағы шешімімен талап арызды ішінара қанағаттандырды. Сот Әуе қозғалысын ұйымдастырудың Оңтүстік-Шығыс өңірлік орталығы» РМК филиалының А-мен еңбек шартын бұзу туралы бұйрықты заңсыз деп мойындап, оны бұзу; оны «Әуе қозғалысын ұйымдастырудың Оңтүстік-Шығыс өңірлік орталығы» филиалының диспетчер қызметіне қайта алу; РМК-дан А-ның пайдасына бос жүруге мәжбүр болғанбүкіл уақыты үшін жалақысын салықтар мен міндетті алымдарсыз 1 763 720 тенге көлемінде өндіру; РМК-дан мемлекет пайдасына 17 637 тенге мемлекеттік баж өндіру. Талаптың басқа бөліктерін қанағаттандырмады. Алматы қалалық сотының азаматтық істер жөніндегі сот коллегиясының қаулысымен шешім күшінде қалды [91].

Әрі қарай, талап қою арызы жазбаша нысанда не электрондық құжат нысанында бірінші сатыдағы сотқа беріледі.

Еңбек дауларын шешу туралы сотқа арызбен жүгіну мерзімі туралы мәселе үлкен маңызға ие.

ҚР АПК 294-бабының 1-тармағына сай азамат және заңды тұлға құқықтарының, бостандықтары мен заңды мүдделерінің бұзылғаны туралы өздеріне мәлім болған күннен бастап үш ай ішінде сотқа арызбен жүгінуге құқылы [83].

ҚР ЕК 160-бабына сәйкес сотқа жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну үшін мынадай мерзімдер белгіленеді:

1) жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесі келісу комиссиясына табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта

арқылы жіберілген күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша жүгінген кезде не еңбек шарты тарапы келісу комиссиясының шешімін орындамаған кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап екі ай;

2) басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс күннен бастап бір жыл [4].

Бұл мерзімдер дәлелді себептермен өткізіліп алынса олар сотпен қалпына келтіріледі. Жеке еңбек даулары бойынша жұмыскерге сотқа жүгінудің мерзімін өткізіп алудың дәлелді себептеріне келесі мән-жайларды жатқызуға болады: талап қоюшының ауруы, іс-сапарда болуы, еңсерілмейтін күштің салдарынан сотқа жүгіне алмауы, ауыр науқастағы отбасы мүшесіне қарау. Заңнамада өткізіп алған мерзімді қалпына келтірудің негіздері көрсетілмеген, сондықтан ол мерзімдердің дәлелді екенін сот нақты мән-жайға қарай өзі анықтайды.

Азаматтық істерді сот талқылауына дайындау, егер АПК және басқа да заңдарда өзгеше белгіленбесе, талап қою арызы соттың іс жүргізуіне қабылданған күннен бастап жиырма жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізілуге тиіс (ҚР АПК 164-бап) [83]. Азаматтық іс жүргізу заңнамасы соттармен денсаулықтың зақымдануынан келтірілген зиянды өтеу туралы, сондай-ақ асыраушысынан айырылу жағдайына байланысты істерден басқа, аса күрделі істер бойынша айрықша жағдайларда және еңбек құқықтық қатынастарынан туындайтын талаптар бойынша істі сот талқылауына дайындау үшін берілген мерзім өткеннен кейін бұл мерзім судьяның ұйғарымы бойынша қосымша бір айға ұзарту мүмкіндігін белгілейді [83].

Азаматтық сот ісін жүргізудің жалпы тәртібі бойынша еңбек даулары сот істі сот талқылауына дайындау аяқталған күннен бастап екі айға дейінгі мерзімде қарап, шешеді. Тек жұмысқа қайтадан алу істерін сот істі сот талқылауына дайындау аяқталған күннен бастап бір айға дейінгі мерзімде қарайды және шешеді (ҚР АПК 183-бабының 2-тармағы) [83].

Қазақстан Республикасы Жоғарғы сотының «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысының 5-тармағына сәйкес егер сот Еңбек кодексінің 160-бабында көзделген мерзімдер дәлелді себеп бойынша өткізіп алынғанын анықтаса, шешімнің қарар бөлігінде бұл туралы көрсетуге және дауды мәні бойынша шешуге тиіс [70].

Егер сот талап қоюшының еңбек құқықтары бұзылған, бірақ ол Еңбек кодексінде көзделген сотқа жеке еңбек дауын қарау бойынша жүгіну мерзімін дәлелді себептерсіз өткізіп алған деп анықтаса, онда сот шешімнің уәждеуші бөлігінде осы құқықтардың бұзылғанын көрсетеді және жүгіну мерзімінің өткізіп алынғанына байланысты талап қоюды қанағаттандырудан бас тартады.

Сонымен, талап қоюшының сотқа жүгіну мерзімін өткізіп алуы талапты қабылдаудан бас тартуға құқығы жоқ. Талап ету мерзімінің себептерін заңды деп тапса, сот мерзімді қалпына келтіреді. Бұл жағдайда сот еңбек дауын істің

мәні бойынша қарайды. Егер сот іс материалдарын жан-жақты зерделеп, сотқа жүгіну мерзімі дәлелді себепсіз өткізіп алғанын анықтаса, ол талап арыздан бас тартады [60, 148 б.].

Бұрын қолданыста болған 2007 жылғы 15 мамырдағы ҚР ЕК-де сотқа жүгіну үшін қандай мерзім болу керектігі нақты көрсетілмеген еді. Тәжірибеде еңбек шартының тараптары, көбінесе жұмыскер, сотқа жүгінудің нақты мерзімі көрсетілмегендіктен, еңбек құқықтарын бұзғандығын растайтын құжаттарды қысқа мерзімде алуға асықпайтын, соның салдарынан құжаттардың жоғалуы, қуәлардың, процеске қатысушылардың болмауы және т.б. орын алатын. Жұмыс беруші де асықпай, жұмыстан шығару туралы бұйрықты, еңбек кітапшасын уақытылы бермей, ондағы жазбаларды уақылы түсірмей, сондай ақ жұмыскерге қажет құжаттарды уақытылы дайындамай келетін. Сотқа жүгіну мерзімінің көрсетілмеуінен дәлелдемелердің жоғалуы соңында сотқа объективті түрде істің мән-жайын анықтап, соттың дұрыс шешім қабылдауына мүмкіндік бермейтін. Демек, сотқа жүгіну мерзімін нақтылай отырып, қазақстандық заң шығарушы ЕАЭО кейбір елдерінің тәжірибесінде көрсетілген мерзімдерді ескерген деп ойлаймын, мысалы, РФ ЕК 392-бабы [92, 54 б.], БР ЕК 242 -бабы [93], ҚР ЕК 362-бабы [94].

Судья талап арызды қабылдағаннан кейін еңбек дауларынан туындайтын талап арыздың сотқа келіп түскен күннен бастап бес күн ішінде оны өндіріске қабылдауы туралы мәселені шешу қажет. Талап арызды қабылдауы туралы судья ұйғарым шығарады, оның негізінде соттың бірінші инстанциясында азаматтық іс қозғалады.

Азаматтық іс қозғалғаннан кейін судья істі қарауға дайындайды. Бұл сатыда істі дұрыс шешу үшін мән-жайларды анықтау үшін алдын-ала мәжіліс өткізіледі. Істі дайын деп тапқан соң, судья істі тағайындау үшін ұйғарым шығарып, тараптар және өзге де іске қатысушыларға сот мәжілісінің уақыты мен орны туралы хабарлайды.

Судья барлық мән-жайды ескеріп, талапты қанағаттандыру немесе қанағаттандырудан бас тарту туралы қорытындыдан тұратын дәлелді шешім қабылдайды. Ақша талаптары бойынша жұмыскердің пайдасына өндірілетін төлемнің немесе жұмыскерден жұмыс берушінің пайдасына келтірілген материалдық зиянның нақты сомасы көрсетіледі. Еңбек дауын қарап жатқан орган жұмыскердің ақшалай талабын негізді деп тапса, ол толық көлемде қанағаттандырылады (ҚР ЕК 122-бабы) [4].

Азаматтық істі сот талқылауына дайындау сотта өтетін кез келген іс үшін міндетті сатыға жатады. Істі сотқа қарауға дайындауды тараптардың, олардың өкілдері мен өзге де процеске қатысушылардың қатысуымен сот жүргізеді. Істі сот талқылауына дайындау ҚР АПК 16-тараумен қарастырылған және істі дұрыс шешу үшін маңызы бар мән-жайларды нақтылау; тараптардың құқықтық қатынастарын және сот басшылыққа алуға тиіс заңды айқындау; іске қатысатын адамдардың құрамы туралы мәселені шешу; тиіс дәлелдемелерді ұсыну және тараптарды татуластыруға жәрдемдесу үшін жүргізіледі (ҚР АПК 163-бабы) [83].

Істі сот талқылауына дайындау кезіне тараптар еңбек дауын одан әрі қарау және шешу үшін қажетті бір қатар іс-әрекеттер жасайды. Атап айтқанда, талап қоюшы немесе оның өкілі ҚР АПК-нің 169-бабына сәйкес талап қоюдың негізін немесе нысанын өзгертуге, қосымша процесстік әрекеттерді жүргізу қажеттілігі болмаған кезде соттың шешім шығару үшін шығып кеткенге дейін жазбаша өтініш беру арқылы талап қою талаптарының мөлшерін ұлғайтуға немесе азайтуға құқылы [83].

Жауапкер немесе оның өкілі ҚР АПК 166-бабының 2-тармағына сәйкес талап қоюға қатысты дәлелдерді теріске шығаратын құжаттарды, сондай-ақ пікірдің және оған қоса берілетін құжаттардың көшірмелерін қоса тіркеп, талап қою арызына пікірді сотқа ұсынады [83].

ҚР АПК 171-бабына сәйкес жауапкер сот шешім шығару үшін шығып кеткенге дейін бірінші және апелляциялық сатылардағы соттарға жазбаша арыз беру арқылы талап қоюды толық немесе оның бір бөлігін мойындауға құқылы.

Жауапкердің талап қоюды мойындауы сотты дәлелдемелерді зерттеу міндетінен босатады. Талап қоюдың бөлігі мойындалған жағдайда дәлелдемелерді зерттеу жауапкердің талап қоюды мойындамаған бөлігінде ғана жүргізіледі.

Қазақстан Республикасы Жоғарғы сотының 2001 жылғы 13 желтоқсандағы №21 «Азаматтық істерді сот талқылауына дайындау туралы» нормативтік қаулысына сәйкес талап қоюшының немесе жауапкердің өтініш хаты бойынша дәлелдемелерді талап етіп алдыруға жәрдем көрсете отырып, судья істі сот талқылауына дайындау кезінде бір дәлелдеменің басқаларынан артықшылығы туралы пайымдаулар айтуға құқылы емес [95].

Істі сот талқылауына дайындау сатысында алдын ала сот отырысы өткізіледі, оның орны мен уақыты туралы тараптарға тиісті түрде хабарланады.

ҚР АПК 163-бабының 1-тармағына сәйкес алдын ала сот отырысы істі сот талқылауына дайындау кезінде жасалған тараптардың өкімдік іс-әрекеттерін процессуалдық бекітуді, істі дұрыс қарау және шешу үшін маңызы бар мән-жайларды анықтауды, іс бойынша дәлелдемелердің жеткіліктілігін анықтауды, сотқа жүгіну мерзімдерін және талап қою мерзімдерін өткізіп алу фактілерін зерттеуді мақсат етеді.

Алдын ала сот отырысында тараптар дәлелдемелерді ұсынады, өтінішхаттарын мәлімдейді. ҚР АПК 272-273-баптарында, 277-бабының 1), 2), 3), 4), 5) және 6) тармақшаларында, 279-баптың 1), 2), 3), 4), 5), 8) және 9) тармақшақарында көзделгендей іс жүргізу тоқтатыла тұруы немесе тоқталуы, арыз қараусыз қалдырылуы мүмкін, ол туралы судья ұйғарым шығарады [83].

Талап қоюшының талап қою мерзімін өткізіп алуына жауапкер мұндай мерзім өтіп кетті деп санаса, қарсылық білдіре алады.

ҚР АПК-нің 172-бабының 6-тармағына сәйкес талап қоюдың ескіру мерзімін немесе сотқа жүгіну мерзімін дәлелсіз себептермен өткізіп алу фактісі анықталса, судья іс бойынша өзге де нақты мән-жайларды зерттемей, талап қоюдан бас тарту туралы шешім қабылдайды. Сот шешіміне апелляциялық немесе кассациялық тәртіппен шағым келтірілуі мүмкін.

Істі дайын деп тани отырып, судья істі сот отырысына талқылауға тағайындау туралы ұйғарым шығарады, тараптарға, басқа да іске қатысушыларды істің қаралатын уақыты мен орнын хабарлайды, басқа процеске қатысушыларды шақырады.

Мәселен, егер еңбек дауын сотта қарауды айтатын болсақ, ҚР АПК-н 183-бабына сәйкес қайта жұмысқа алу туралы азаматтық істер сот істі сот талқылауына дайындау аяқталған күннен бастап бір айға дейінгі мерзімде қарайды және шешеді.

Сот азаматтық істі талқылауды іске қатысатын адамдарды міндетті түрде хабарландыра отырып, сот отырысында жүргізеді. Іске қатысушы тұлғаларға сот отырысының уақыты мен орны туралы хабарламау олардың құқықтарының елеулі бұзушылықтарына әкеледі, бұл тараптардың өзі немесе оның өкілі арқылы сотта тыңдалмауына әкеп соғады, соның салдарынан ҚР АПК 13,15-баптарында көзделген азаматтық сот ісін жүргізудің заң мен сот алдында теңдігі, тараптардың жарыспалылығы мен тең құқылығы сияқты қағидалары бұзылады [83].

Сондықтан сот істі сот отырысының уақыты мен орны туралы тиісті түрде хабарландырылмаған іске қатысатын адамдардың қайсыбіреуі болмағанда қарауы азаматтық іс жүргізу құқығы нормаларының айтарлықтай бұзылуына жатқызады, бұл бірінші сатыдағы сот шешімінің күші жойылуға жатады (ҚР АПК 427-бабының 4-тармағының 2)-тармақшасы).

Сот талқылауының кезеңдері ҚР АПК-нің 18-тарауында белгіленген.

Сот процесі – бұл сот процесінің орталық кезеңі, онда дәлелдеу пәніне кіретін фактілер ауқымы түпкілікті айқындалады.

ҚР АПК 72-бабына сәйкес әрбір тарап өзінің талаптары мен қарсылықтарының негізі ретінде сілтеме жасайтын мән-жайларды дәлелдеуге тиіс. Іс жүзінде дәлелдемелердің көпшілігін жұмыс беруші ұсынуы керек, өйткені негізгі құжаттама мекемеде сақталады (басшының бұйрықтары мен ұйғарымдары, жергілікті актілер, штат кестелері және басқа құжаттар) [83].

Сот іс үшін қандай мән-жайлардың маңызы бар екенін, оларды қай тарап дәлелдеуге тиіс екенін айқындайды, тараптар олардың қайсы біріне сілтеме жасамаса да, мән-жайларды талқылауға шығарады.

ҚР АПК 63-бабына сәйкес фактілер туралы заңда көзделген тәртіппен алынған мәліметтер іс бойынша дәлелдемелер болып табылады, олардың негізінде сот тараптардың талаптары мен қарсылықтарын негіздейтін мән-жайлардың, сондай-ақ істі дұрыс қарау және шешу үшін маңызы бар өзге де мән-жайлардың бар немесе жоқ екенін анықтайды.

Қызметкерді материалдық жауапкершілікке тарту және жұмыс берушінің мүлкіне келтірілген залалды өтеу туралы еңбек дауларында оның кінәсін дәлелдеу жұмыс берушіге жүктеледі. Жұмыскер қол қойған толық материалдық жауапкершілік туралы келісім дәлел бола алады.

ҚР АПК 68-бабының 2-тармағына сәйкес сот дәлелдемелерді істе бар дәлелдемелерді жан-жақты, толық, объективті және тікелей зерттеруге негізделген өзінің ішкі сенімі бойынша бағалайды. Сот дәлелдемелерді бағалау нәтижелерін соттың қорытындыларын негіздеу құралы ретінде кейбір

дәлелдемелер қабылданған, сот басқа дәлелдемелерді қабылдамаған уәждер, сондай ақ бір дәлелдеменің басқаларына артықшылық берілген негіздер келтірілген шешімде көрсетуге міндетті. Сот шешімді тараптар ұсынған және сот отырысында зерттелген дәлелдемелерге ғана негіздейді (ҚР АПК 224-бабының 2-тармағы).

Мәселен, ҚР АПК 57-бабының 2-тармағына сәйкес заңды тұлғалардың істерін сотта өздеріне заңмен, өзге де нормативтік құқықтық актілермен немесе құрылтай құжаттарымен берілген өкілеттіктер шегінде әрекет ететін олардың басшылары және (немесе) олардың өкілдері жүргізеді [83]. Іс жүзінде жұмыс берушілер өкіл ретінде штаттық заң кеңесшісін немесе заң қызметтерін көрсетуге арналған шарт негізінде сырттан адвокат тартады. Өкілдерінің саны шектелмеген және бір сот отырысында бірден бірнеше адам болуы мүмкін. Өкілдер талап қоюшы да болуы мүмкін- көбінесе қызметкерлер іс жүргізуді заңгерлерге тапсырады [74, 185-186 б.].

Заң бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өкілдері болып танылмайтын тұлғалар өздеріне берілген және заңға сәйкес рәсімделген сенімхат негізінде әрекет етеді; бұл ретте мұндай өкілдің арызға қол қою, оны сотқа ұсыну және заңда көрсетілген басқа да жекелеген процесстік әрекеттерді жасау құқығы өкілдік беруші тұлға берген сенімхатта арнайы ескертілуі тиіс.

ҚР ЕК және ҚР АПК прокурормен және кәсіподақ ұйымымен қызметкерлердің мүддерлерін қорғау мәселелерінде айқын келіспеушілік бар. Мәселен, ҚР АПК 54-бабының 3-тармағына сәйкес адамдардың, қоғамның және мемлекеттің бұзылған құқықтарын қалпына келтіру және мүдделерін қорғау үшін заңнамаға сәйкес прокурор сотқа талап қоюмен, арызбен жүгінуге құқылы [83].

Әлеуметтік саладағы шектелмеген адамдар тобының еңбек, тұрғын үй және өзге де құқықтары мен бостандықтарыны, сондай ақ физикалық, психикалық және өзге де мән-жайларға байланысты өз бетінше құқықтары мен мүдделерін қорғауды жүзеге асыра алмайтын тұлғалардың құқықтары мен бостандықтарын қорғау үшін прокурор мүдделі адамның өтініші мен арызына қарамастан талап қоюы мүмкін [83]. Бұл ретте ҚР ЕК-де прокурордың аталмыш құқығы жоқ.

Біздің ойымызша, қазақстандық заң шығарушы жұмысқа қабылдаудан бас тарту, еңбек саласындағы кемсітушілік, еңбек шартын өзгерту, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру туралы жеке еңбек дауларын қарау кезінде прокурордың міндетті түрде қатысуын қарастыруы керек. Оның қатысуы соттың жеке еңбек даулары бойынша заңды және негізделген шешімдер шығаруына ықпал ететін болады. Сонымен қатар, ҚР АПК 55-бабының 1-тармағына сәйкес мемлекеттік органдар мен жергілікті өзін-өзі басқару органдары, заңды тұлғалар немесе азаматтар сотқа басқа тұлғалардың өтініші бойынша олардың құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін, сол сияқты қоғамдық немесе мемлекеттік мүдделерді қорғау үшін талап қойып, жүгіне алады [83]. Осы баптың мағынасынан кәсіподақтар басқа адамдардың құқықтары, бостандықтары мен заңды мүдделерінің қорғау үшін сотқа тек олардың өтініші бойынша жүгінуге құқылы деген қорытынды жасауға болады.

Демек кәсіподақ талап қоюшы ретінде іске қатысуға келіскен жұмыскердің тиісті өтініші болған кезде ғана оның еңбек құқықтарын сот арқылы қорғауды талап ете алады.

Жоғарыда айтылғандардың негізінде мемлекеттік органдар мен жергілікті өзін-өзі басқару органдары заңды тұлғалар немесе азаматтар олардың өтінішіне, сол сияқты қоғамдық немесе мемлекеттік мүдделеріне қарамастан басқа адамдардың құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін қорғау үшін сотқа талап арыз бере алады деген ережемен ҚР АПК 55-бабының 1-тармағын толықтыруды ұсынған орынды. ҚР ЕК-де кәсіподақтың сотқа талап арызбен жүгіну мүмкіндігі туралы норма болмаса да, «Кәсіптікодақтар туралы» ҚР заңының 16-бабында құқықтардың бірі ретінде кәсіподақтар өз мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін сотқа талап қоя алады. Медиация жүргізу кезінде, сотта, еңбек арбитражында немесе арбитражда, мемлекеттік органдарда олардың мүдделерін қорғап, оларға өзге де құқықтық көмек көрсете алады [96].

Еңбек дауларын сотта қарау және шешу ерекшеліктерінің ішінде, әрине, кәсіптікодақтардың жұмыскерлердің мүдделерінің әлеуметтік (заңды) өкілдігін атап өткен жөн. Мұндай өкілдің кәсіптікодақтарға сотта жұмыскерлердің мүдделерін сенімхатсыз білдіруге мүмкіндік берді, ал қазіргі ҚР АПК бұған жол бермейді, дегенмен әрбір жұмыскер өзінің еңбек құқықтарын сотта қорғау үшін сотқа өз бетінше немесе оған сенімхат бере отырып, өкіл арқылы сотқа жүгінуге батылдығы жете бермейді, өйткені бұған өзі қызмет етіп жатқан жұмыс берушінің өкілдері тарапынан теріс реакциядан қорқады. Тәжірибе көрсеткендей, мұндай қорқыныш, әдетте негізді: сотқа жүгінген жұмыскердің жалақысы жиі төмендеуі, кейде ол жұмыстан шығарылады немесе өз еркімен кетуге мәжбүр болады.

Жеке еңбек дауларын қараудың тағы бір ерекшелігі, ҚР ЕК-нің 19 және 31-баптарына сәйкес, жалпы ереже бойынша, он алты жасқа толған адамдардың еңбек қатынастарына кіруге құқығы бар. Бұдан басқа, ҚР ЕК көрсетілген жағдайларда бұл жас он беске дейін және тіпті он төрт жасқа дейін төмендетілуі мүмкін, ал кинематография ұйымдарында, театрларда, театр және концерт ұйымдарында, цирктерде он төрт жасқа толмаған адамдармен ата-анасының біреуінің (қорғаншысының) келісімімен және денсаулығына және адамгершілің тұрғысынан дамуына нұқсан келтірмей туындыларды жасауға және (немесе) орындауға (экспонаттауға) қатысу үшін қорғаншылық және қамқоршылық органының рұқсатымен еңбек шартын жасасуға жол беріледі (ҚР ЕК 31-бап) [4]. Осылайша, еңбек функциясын және орындауға құқығы бар, яғни өз іс-әрекеттері арқылы еңбек міндеттерін орындау қабілеті бар, бірақ іс жүргізу қабілеті жоқ жұмысшылардың үлкен санаты пайда болады.

ҚР АПК 45-бабының 1-тармағына сәйкес азаматтық процестік әрекетке қабілеттілігі, яғни өз әрекеттерімен процестік құқықтарды жүзеге асыру, процестік міндеттерді орындау және сотта іс жүргізуді өкілге тапсыру қабілеті он сегіз жасқа толған азаматтарға, заңды тұлғаларға толық көлемде тиесілі. Бұл ретте ҚР АПК 45-бабының 5-тармағының мәнінен кәмелетке толмаған адам өзінің процестік құқықтарын және өзі жүзеге асыра алады және эмансипация

кезінен бастап сотта процестік міндеттерді орындай алады [83]. Яғни, он алты жасқа толғаннан кейін қорғаншылық және қамқоршылық органының немесе соттың шешімі арқылы оны толығымен қабілетті деп жариялаған сәттен бастап. Алайда, босату кәмелетке толмаған қызметкерлердің кез-келген санаты үшін еңбек қатынастарына кіру үшін міндетті талап болып табылмайды [83].

Бұл дегеніміз, еңбек қатынастарынан туындаған істер бойынша кәмелетке толмағандар сотта өздерінің еңбек құқықтары мен заңмен қорғалатын мүдделерін жеке қорғауға құқылы.

Алайда, ҚР АПК он төрт жастан он сегіз жасқа дейінгі кәмелетке толмағандардың өз құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін, егер бұл заңда көзделген жағдайда ғана сотта жеке қорғау мүмкіндігін белгілейді. [83]. ҚР ЕК-де мұндай ережелер жоқ. ҚР ЕК-нің 22-бабының 14-тармағы барлық қызметкерлердің өз құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауын мойындайды, алайда ҚР ЕК-де он төрттен он сегіз жасқа дейінгі кәмелетке толмағандар мұны өз әрекеттерімен жеке өздері жасауға құқылы екендігі көрсетілмеген [4].

Осылайша, заңға сәйкес, он төрттен он сегіз жасқа дейінгі жұмыскер өзінің еңбек құқықтарын қорғау үшін сотқа жүгінген кезде ҚР АПК 45-бабының 4-тармағының қолдануға және кәмелетке толмағандардың еңбек құқықтары мен заңды мүдделерін сотта қорғауға олардың заңды өкілдері, ал кәмелетке толмаған қызметкерлердің өздерін сот ҚР АПК 45-бабының 3-тармағына сәйкес осындай істерге қатысуға тартуы тиіс. Бұл ретте ҚР АПК 152-бабының 1-тармағының 4-тармақшасына сәйкес әрекетке қабілетсіз адамның талап арыз беруі (бұл жерде сөз іс жүргізу әрекетке қабілеттілігі туралы болып отыр) талап арызды қайтару үшін негіз болып табылады, бұл он төрттен он сегіз жасқа дейінгі адамдардың еңбек құқықтарын сот арқылы қорғау кепілдіктерінің төмендеуін білдіреді [83].

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, біздің көзқарасымыз бойынша, ҚР ЕК он төрттен он сегіз жасқа дейінгі кәмелетке толмағандарға өздерінің еңбек құқықтарын сот тәртібімен өз бетінше қорғауға мүмкіндік беретін ережелермен толықтырылуы керек деп есептейміз.

Еңбек құқықтарын қорғау саласындағы құқықтық реттеуді жетілдіру көбінесе тараптардың дұрыс анықталуына байланысты. Олар, ең алдымен, жанжал шешудің заңмен қарастырылған барлық әдістерін, жеке еңбек құқықтарын қорғаудың құралдарын тиімді пайдалану үшін нақты мүмкіндіктерді қамтамасыз етуі керек, осылайша олар кедергісіз толық көлемде жүзеге асырылады [97, 65-73 б.].

Осыған байланысты Қазақстанның қолданыстағы заңнамасының жеке еңбек дауларын сотта шешу саласындағы жұмыскерлердің жекелеген санаттарының іс жүргізу құқықтарын әділетсіз шектейтін ережелері өзіне назар аударады.

Атап айтқанда, ҚР АПК 45-бабының 2-тармағына сәйкес әрекетке қабілеттілігі шектеулі деп танылған азаматтардың құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін сотта олардың ата-аналары немесе өзге де заңды өкілдері қорғайды [83]. Сот қабілеті шектеулі адамдарды тек іске қатысуға тартады, бұл

оларды өз құқықтарын қорғау туралы талаппен тікелей сотқа жүгіну мүмкіндігінен айырады. Азаматтық іс жүргізу заңнамасының бұл ережелері қабілеті шектеулі азаматтардың еңбек қатынастарына және жеке еңбек дауларына қатысу ерекшеліктерін жеткілікті түрде көрсетпейді. Сонымен, ҚР Азаматтық кодексінің 27-бабына сәйкес, азаматтың әрекетке қабілеттілігін шектеудің салдары, біріншіден, оған қамқоршылық белгілеу, екіншіден, оларға табыс табу мүмкіндігі және бұл табысты тек қамқоршының келісімімен ғана басқару болып табылады [98]. Сондықтан, қабілеті шектеулі жұмыскер жалақы алу және билік ету құқығын қоспағанда, өзінің барлық жеке еңбек құқықтарын, міндеттері мен мүдделерін толығымен дербес жүзеге асырады. Соңғысы, өз кезегінде, аталған жұмыскер тек қамқоршының келісімімен ғана жүзеге асырылуы мүмкін. Әйтпесе, бұл құқықты қамқоршы жүзеге асырады.

Жеке еңбек дауының тарабы бола отырып, қабілеті шектеулі жұмыскер оны шешудің заңмен қарастырылған әдістерін және құқықтық қорғау құралдарын өз бетінше қолдана білуі керек, оның ішінде жеке еңбек құқықтарын қорғау туралы сотқа тікелей талап қоюы керек. Тек сотта дау айтуға қатысты жалақы алу құқығына қатысты кейбір ерекшеліктер қарастылуы мүмкін.

Сот ісін заңды қақтығыстың (заң туралы дау) процедуралық құрылымы ретінде сипаттауға болатындығы белгілі [99, 89-90 б.]. Егер қамқоршының келісімінің болмауына байланысты қабілеті шектеулі жұмыскер жалақы алу және оған билік ету құқығын өз бетінше жүзеге асыра алмаса, онда сотта тиісті жеке еңбек дауын шешкен кезде қамқоршы «іс жүргізу талапкері» болады. Тек заң бойынша ол аталған жұмыскердің құқықтарын қорғау туралы талаппен юрисдикциялық органға жүгінуге құқылы болуы керек.

ҚР АПК 45-бабының 2-тармағына сәйкес керісінше, жеке еңбек дауының тарабы болған әрекетке қабілеті шектеулі жұмыскерге сотта осы заңды жанжалды тез шешу үшін қажетті мүмкіндіктерді қамтамасыз етпейді. ҚР АПК 45-бабының 2-тармағы өз қамқоршыларының өз бетінше жалақы алуға және оған билік етуге келісімі жоқ, әрекетке қабілеті шектеулі жұмыскерлерге жалақы төлеуге қатысты сотта жеке еңбек даулары шешілген жағдайда ғана сөзсіз қолданылуға жататыны анық [83]. Аталған жұмыскерлердің басқа да жеке еңбек дауларын шешу кезінде қаралып отырған норма қолданылмауы тиіс [100, 31-32 б.].

Өз кезегінде, толық азаматтық іс жүргізу әрекетке қабілеттілігі жоқ адамдардың процеске өз бетінше қатысу шегін айқындайтын ҚР АПК 45-бабының 4-тармағын [83] әрекетке қабілеттелігі шектеулі азаматтарды көрсетумен толықтыру қажет. Олай болмаған жағдайда азаматтардың жеке еңбек дауларына конституциялық құқығын іске асыру жолындағы елеулі кедергілер жойылмайды.

Өкінішке орай, ҚР ЕК-нің 15-тарауында жеке еңбек дауларын сотта қарау туралы ештеңе айтылмаған [4].

Біздің ойымызша, еңбек дауларын азаматтық даулар сияқты қарастыруға және шешуге болмайды, өйткені әлеуметтік-еңбек қатынастары саласы өз ерекшелігіне ие және ҚР ЕК-де немесе ҚР АПК-те белгіленген өзінің ерекше

ережелері бойынша қорғауды қажет етеді. Еңбек дауларын ғылымдағы азаматтық-құқықтық даулардың ерекше категориясы ретінде бөлінуі, бір жағынан, даудың негізіндегі нақты қатынастардың ерекшелігімен, екінші жағынан еңбек құқығы саласының өзіндік ерекшелігімен түсіндіріледі. Еңбек қатынастары дербес пәні, өзіндік әдісі және құқық көздерінің жеке жүйесі бар құқықтың ерекше саласымен реттеледі. Дәл осы жағдайлар, ең алдымен, ғалымдардың еңбек дауларын азаматтық-құқықтық даулардың тәуелсіз категориясы ретінде бөлуін түсіндіреді. Еңбек дауларын қарау кезінде юрисдикциялық органдар Еңбек және онымен байланысты құқықтық қатынастардың ерекшеліктерін ескереді және дауларды еңбек құқығының қайнар көздеріне сәйкес шешеді.

Сотта еңбек дауларын қараудың процедуралық тәртібінің соңғы кезеңі-шешім шығару. ҚР АПК 223-бабының 1-тармағына сәйкес бірінші сатыдағы соттың іс мәні бойынша шешілетін сот актісі шешім нысанында шығарылады, Қазақстан Республикасының атымен қабылданады [101].

Сот шешімі заңды және негізді болуға тиіс. Сот шешімді сот отырысында зерттелген дәлелдемелерге ғана негіздейді. Шешім қабылдау кезінде сот дәлелдемелерді бағалайды, істі қарау үшін маңызы бар қандай мән-жайлардың анықталмағанын, тараптардың құқықтық қатынастары қандай екенін, осы іс бойынша қандай заң қолданылуға тиіс екенін, талап қою қанағаттандырылуға жататынын-жатпайтынын айқындайды.

ҚР АПК 226-бабының 8-тармағына сәйкес сот шешімі жазбаша нысанда баяндалады, оған судья қол қояды және ол кіріспе, сипаттау, уәждеу және қарар бөліктерінен тұрады [83].

Қазіргі уақытта сот арқылы қорғау адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын кепілдендірудің барлық механизмінде азаматтардың құқықтарын қорғаудың негізгі әдісі болып табылады. Алайда, азаматтардың құқықтарын қорғау соттарының практикалық қызметі барысында қорғаудың тиімділігін төмендетіп қана қоймай, азаматтардың сот жүйесіне деген сенімін алдын-ала анықтайтын көптеген проблемалар туындайтыны ешкімге құпия емес. Осыған байланысты нақты істерді қарау және шешу барысында іс жүзінде туындайтын кейбір проблемаларды қарау қажет. Бұл тұжырымның неғұрлым егжей-тегжейлі негіздемесі осы жұмыстың келесі тармақтарында қамтылған.

2.2 Жеке еңбек дауларын сотта қараудың жекелеген түрлері

2.2.1 Жұмысқа қайтадан алу істерін сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктері

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

Қазіргі Қазақстандағы еңбек құқықтық қатынастарына қатысушылар ҚР Конституциясына, сондай-ақ Еңбек кодексінің нормаларына, Қазақстан

Республикасының заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес айқындалатын құқықтар мен бостандықтардың кең шеңберіне ие.

Кәсіпорындар мен ұйымдар жұмыскерлерінің еңбек құқықтарын қорғау экономиканы реформалау жылдарында жинақталған проблемаларға байланысты маңызды бола түсуде. Өндірістің құлдырауы, мекемелердің өзара төлем жасамауы, жаңа жұмыс орындарының жеткіліксіз өсуі, экономиканың тұрақсыз жағдайының басқа да жағымсыз факторлары еңбек нарығының қалыптасуына кедергі келтіреді және жұмыссыздықтың өсуіне әкеледі. Көптеген жұмыс берушілер еңбек саласындағы өзгерістерге дайын емес еді. Олардың еңбек шығындарын азайтуға деген ұмтылысы көбінесе жұмысшылардың еңбек құқықтарының бұзылуымен бірге жүреді. Жұмыскерлер өз тарапынан еңбекақыны арттыруға және жалақыны уақытылы алуға, олардың еңбек құқықтарын, әлеуметтік кепілдіктерді сақтауға, ұжымдық мүдделерді құрметтеуге және ескеруге мүдделі.

Жеке еңбек дауларының себептері, экономикалық салада шоғырланғандардан басқа (ұжымдық шартты бұзу, қызметкерлерге олардың еңбегіне ақы уақтылы төлемеу, жеке жалдаушылардың жосықсыз әрекеттері және т.б.), көбінесе оның атынан басшы (әкімшілік) болып табылатын жалдаушы жасаған жұмыскердің еңбек құқықтарының бұзылуы болып табылады. Бұл заңсыз әрекеттер құқықтық білімнің жеткіліксіздігіне немесе жұмыс берушінің еңбек туралы заңдардың, ұжымдық шарттың, басқа да келісімдердің, сондай-ақ жұмыскердің еңбек шартының сақталуына немқұрайлы қарауына байланысты жеке құқықтық санының төмен деңгейінің нәтижесі болуы мүмкін. Жеке еңбек дауы жұмыскердің құқықтық білімінің жеткіліксіздігіне, оның адамгершілікке салып шатасуынан туындауы мүмкін, осыған байланысты ол жұмыс берушінің заңды әрекеттеріне дау тудырады. Кейде жосықсыз қызметкер өзінің дұрыс емес екенін білсе де, бірақ жұмыс берушінің заңды әрекеттеріне кез-келген жолмен қарсы шығуға тырысады.

Соттар бүгінгі күні бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтірудің негізгі кепілі болып табылады. Қазақстанда соттар жұмыстан заңсыз шығарғаны үшін жыл сайын олардың пайдасына 100-ден 135 миллион теңгеге дейін төлей отырып, 259-дан 337-ге дейін жұмыскерлерді жұмысқа қайта алған [102].

Осылайша, еңбек даулары бойынша сот істерінің статистикасы Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі (бұдан әрі- ҚР ЕК) әрекет ету кезеңінде еңбек қатынастарының айтарлықтай жоғары жанжалдық әлеуетін куәландырады: еңбек дауларының саны шамамен бір деңгейде – 2017 және 2018 жылдары (0,6% және 4.7%) аздап төмендеуімен, жыл сайын арыздардың 8000-нан 8500-ге дейінгі көтерілуін көруге болады. Әрине, сот ісін жүргізудің жалпы саны бойынша бұл сан көп емес - олардың санының шамамен 1,6%. Бірақ тіркелген заңды тұлғалардың санын және еңбек дауларын шешудің сотқа дейінгі міндетті процедурасының болуын ескере отырып, мұндай статистика алаңдаушылық тудырады [103].

Еңбек дауларын тудыратын себептерден, әдетте, осы дауларды тудыратын объективті факторлар мен жағдайлар ерекшеленеді. Олар белгілі бір

ұйымның, кәсіпорынның өндірісі мен жұмысын ұйымдастырудағы кемшіліктер немесе еңбек заңнамасындағы жеке дәлсіздіктер немесе мәселелер болуы мүмкін.

Заң шығарушы жұмысқа қайта қабылдау туралы істерге ерекше мән береді. Бұл еңбек құқығы бұзылған жұмыскер үшін айтарлықтай жағымсыз салдармен түсіндіріледі. Жұмыскер мен оның отбасы өмір сүру қабілетінен толықтай айырылады, мамандық бойынша қазіргі уақытта жұмыс табу өте қиын. Жұмыс берушіде оған барлығына рұқсат деген көзқарас пен жазасыздық сезімі пайда болады.

Еңбек шартын бұзу негіздеріне байланысты жұмысқа қайта қабылдау туралы талаптар әдетте бірнеше түрге бөлінеді. Көбінесе соттар жұмысқа қайта қалпына келтіру туралы талаптарды жиі қарайды, онда еңбек шартын бұзудың заңдылығы туралы дау көтеріледі: жұмыс берушінің бастамасы бойынша; жұмыскердің бастамасы бойынша; тараптардың келісімі бойынша; елеулі еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмыскердің жұмысты жалғастырудан бас тартуы; жұмысты қабылдау кезіндегі сынақтың қанағаттанарлықсыз нәтижесіне байланысты. Тізбесі түпкілікті болып табылмайтын даулардың аталған түрлерінің әрқайсысы, оларды жұмысқа қайта алу туралы істерге жатқызылуына қарамастан, оларды қарау мен шешудің барлық түрлеріне тән жалпы іс жүргізу ерекшеліктерімен қатар, ең алдымен істі қарау кезінде қолдануға жататын заңдармен көзделген өзіндік ерекшелікке ие. Жұмыскерлердің өзге санаттарын жұмысқа қайта алу туралы дауларды шешудің заңнамалық базасы ретінде «Мемлекеттік қызмет туралы» ҚР заңы, «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» ҚР Заңы, «Құқық қорғау қызметі туралы» ҚР Заңы және т.б. әрекет ете алады.

Кейбір жағдайларда азаматтық заңнамаға жүгіну қажет. Сонымен, егер жауапкер жұмысты қалпына келтіру туралы талапқа қарсылық білдіре отырып, азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттың, мысалы, мердігерлік шарттың немесе тапсырма шартының болуына сілтеме жасаса, сот тараптардың нақты құқықтық қатынастарын еңбек заңнамасының нормаларына ғана емес, сонымен бірге ҚР Азаматтық Кодексінің ережелеріне де сілтеме жасай отырып анықтайды. Сот талқылауы барысында талапкер мен жауапкер арасында жасалған келісім-шарт іс жүзінде еңбек қатынастарын реттейтіні анықталса ғана дау еңбек заңнамасының ережелері негізінде шешіледі.

Жұмыскерді жұмысқа қайта алу туралы істер бойынша еңбек дауларын сотта қараудың ерекшеліктерін ескере отырып, мұндай қатынастарды реттеудің қазіргі жағдайы оларды елдің қоғамдық, әлеуметтік және экономикалық дамуының жаңа талаптарына сәйкес келтіру үшін еңбек құқығының нормаларын жан-жақты қайта қарастыруды талап ететінін атап өткен жөн. Жұмыскерді жұмысқа қайта алу туралы еңбек дауларын қарау ерекшеліктерін айқындау және сот практикасын талдау заңдылықты сақтауға және соттардың құқық нормаларын біркелкі қолдануына ықпал етеді, сондай-ақ азаматтардың еңбек ету құқығы сияқты әлеуметтік-экономикалық құқығын қорғауды қамтамасыз етеді.

Статистикалық деректер жағдайды еңбек заңнамасын сөзсіз сақтау жағына өзгерту әлі мүмкін еместігін көрсетеді. Мәселен, 2019 жылы Қазақстан Республикасының қалалық және аудандық соттары жұмысқа қайта алу туралы 916 істі қарап, оның ішінде 326 істің талаптары қанағаттандырылды және 2015 жылмен салыстырғанда 30% аз (2-кесте).

2-кесте

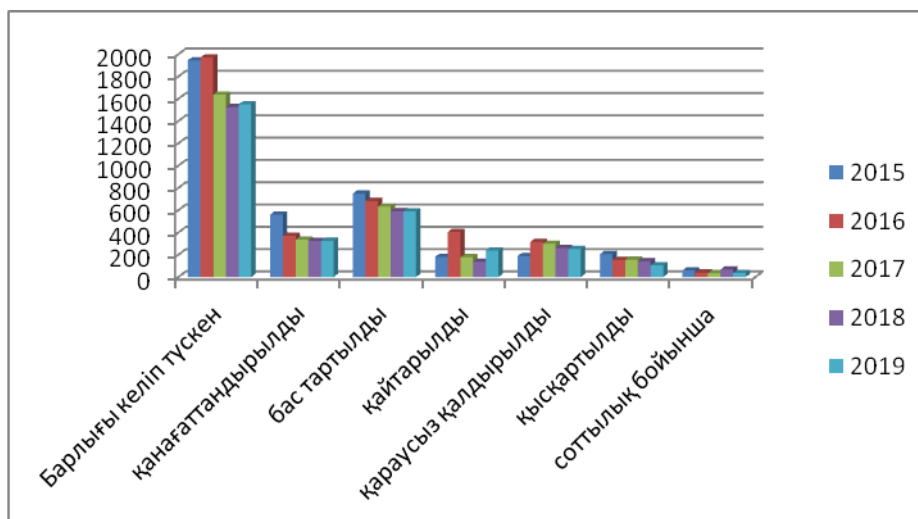
Қазақстан Республикасы сотында 2015-2019 ж.ж. аралығындағы жұмысқа қайта алу туралы еңбек даулары бойынша қаралған мәліметтері

| Көрсеткіштер | жылдар | | | | | Ауытқулар 2019/2015 | |
|----------------------|--------|------|------|------|------|------------------------|------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | +;- | % |
| Барлығы келіп түскен | 1945 | 1970 | 1638 | 1526 | 1550 | -395 | 79,7 |
| Шешім шығарумен | 1310 | 1050 | 969 | 856 | 916 | -394 | 70 |
| - қанағаттандырылды | 561 | 371 | 336 | 325 | 326 | -235 | 58,1 |
| - бас тартылды | 749 | 683 | 633 | 591 | 590 | -159 | 78,8 |
| қайтарылды | 181 | 405 | 179 | 138 | 239 | | |
| қараусыз қалдырылды | 188 | 315 | 299 | 261 | 253 | | |
| қысқартылды | 207 | 155 | 156 | 143 | 106 | -101 | 51,2 |
| Соттылық бойынша | 59 | 41 | 35 | 68 | 36 | -23 | 61 |

Ескертпе: автормен дерек көздері негізінде құрастырылған [104]

2-ші кестеде көрсетілгендей, Қазақстан Республикасындағы жұмысқа қайта алу туралы істердің саны 2019 жылы барлығы - 1550 іс келіп түсті, бұл 2015 жылмен салыстырғанда жалпы саны 395 іске азайды. Статистика көрсеткендей, жұмысқа қайта алу туралы еңбек даулары бойынша істер жыл сайын азайып келеді. Алайда, соттардың қарауымен келіп түскен істердің барлығы бірдей оң шешімін таппай отыр. Осыған байланысты, жұмысқа қайта алу туралы істерді сотта қарау Еңбек және азаматтық іс жүргізу құқығының кейбір мәселелерін қосымша талдау мен түсіндіруді талап етеді.

Қазақстан Республикасы сотында жұмысқа қайта алу туралы еңбек даулары бойынша істердің статистикалық мәліметтерінің анализін 1 суреттен графикалық түрде көруге болады.



Сурет 1. Қазақстан Республикасы сотында 2015-2019 жылдар аралығында жұмысқа қайта алу туралы еңбек даулары бойынша деректердің өзгеруі.

1-ші суреттен көріп отырғанымыздай, сотқа қарауға келіп түскен істердің көп бөлігіне қарағанда аз бөлігі 20% жуығы қанағаттандырылған, ал қалған істер бойынша талап арызды қабылдаудан бас тартылған, қараусыз қалдырылған, тоқтатылған және соттылығы бойынша басқа соттарға берілген. Айта кету керек, бұл тенденция келесі себептермен түсіндірілуі мүмкін: жұмыскерлер еңбек дауларының екі санатында да талапкер болғандықтан, олар үшін заңсыз жұмыстан босату фактісін дәлелдеу жалақы және басқа төлемдер туралы талап қою кезінде еңбек қатынастарының болу фактісіне қарағанда әлдеқайда қиын.

Жұмысқа қайта алу туралы істер еңбек шартын тоқтату негізінде өте алуан түрлі, сондықтан олардың әр түріне іс үшін маңызды жағдайлардың өзіндік шеңбері бар. Бұл жағдайлардың «жиынтығы», ең алдымен, еңбек шартын тоқтату негіздерін, жұмыстан бастау тәртібін анықтайтын құқықтық норманың мазмұнымен анықталады.

Жалпы ереже бойынша (АПК 68-бабы) жұмысқа қайта алу туралы еңбек дауын шешу кезіндегі жұмыскермен еңбек шартын бұзудың заңдылығын дәлелдеу ауыртпалығы жұмыс берушіге жүктеледі.

Іс үшін маңызы бар мән-жайлар туралы және тараптардың қайсысы осы немесе өзге мән-жайды дәлелдеуге тиіс екендігі туралы мәселе, әдетте, істі сот талқылауына дайындау сатысында шешіледі. Процестің осы кезіндегі міндеттерінің бірі сонымен қатар әр тарап өз талаптарын негіздеу үшін ұсыну керек дәлелдерді анықтау болып табылады. Істі шешу үшін маңызы бар мән-жайлар шеңберіне және тараптардың осы мән-жайлардың болуына қатысты қандай ұстанымға, сондай-ақ дәлелдемелердің қатыстылығы мен жол берілуінің, олардың жеткіліктілігі мен өзге де дәлелдемелермен өзара байланысына қатысты талаптарға сүйене отырып, судья істі сот талқылауына дайындауды жүргізе отырып, тараптарға олар қандай дәлелдемелер ұсына алатынын көрсетеді. Істің мән-жайлары туралы олардың бекітілуін растайтын тараптардың қандай дәлелдемелік материалға ие екендігі алдын ала анықталады. Талап қоюшы-жұмыскерге қатысты бұл ақпарат оның талап арызында, сондай-ақ, атап айтқанда, нақты жазбаша дәлелдемелерді талап ету туралы өтінішхаттарда қамтылуы мүмкін. Жауапкер-жұмыс берушіге келетін болсақ, көбінесе оның қарамағындағы дәлелдемелер туралы ақпаратты оның өкілімен, жетекшісімен жеке әңгімелесу арқылы алуға болады. Жауапкерге қойылған талап бойынша өзінің ұстанымын қарсылықтың негізіне салынған дәлелдемелерді көрсете отырып, жазбаша пікірде баяндау ұсынылады.

Жұмысқа қайта алу туралы істер бойынша сот талқылауына дайындау кезінде жиналған дәлелдеу құралдар көлемі, мүмкіндігінше, келесі жиынтықтарды құрау керек: талап қоюшы-жұмыскер мен жауапкер-жұмыс берушінің арасындағы нақты еңбек құқықтық қатынастарының мазмұны мен сипатын қандай да бір дәрежеде көрсетуге мүмкіндік беретін мәліметтер; еңбек шартының бұзылуына әкеп соққан себептер, тараптардың еңбек дауының неден тұратыны; іс үшін маңызы бар қандай мән-жайлар бойынша олардың арасында

келіспеушіліктер жоқ екендігі; құқықтың жағынан да, фактілер жағынан да жұмыстан шығарудың заңдылығына қатысты позициялардың айырмашылығы неде, бұл сәйкессіздіктер қаншалықты маңызды және келісілмейді; жұмыскердің мүліктік талаптарының мөлшері қандай және оны есептеу қандай мәлеметтерге негізделген.

Қалай болғанда да, жұмыстан босатудың негіздеріне қарамастан, мына құжаттардың көшірмелері болуы керек: жұмысқа қабылдау туралы бұйрық, еңбек шарты, еңбек шартын бұзу туралы бұйрық, талапкерге жұмыстан бастау туралы бұйрықтың немесе кітапшасының көшірмесін беру уақыты туралы анықтама немесе басқа құжат, жалақы туралы анықтама, талапкердің қолы қойылған мәжбүрлі жұмыстан босату уақытына төлем туралы есеп [105].

Мәселен ҚР Еңбек кодексінің 159-бабының 1-тармағына сәйкес, жұмыс беруші мен микрокәсіпкерлік субъектінің, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымның жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды [4].

Еңбек кодексінде айқындалған тәртіппен жеке еңбек дауларын қарау үшін келісу комиссиясын құру туралы талап міндеті Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен реттелетін мемлекеттік органдар жұмыскерлеріне қолданылмайды.

ҚР Еңбек кодексінің 160-бабына сәйкес, жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша келісу комиссиясына немесе сотқа жүгіну үшін жұмыс берушінің келісу комиссиясына еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі тапсырылған күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін-реттелмеген даулар бойынша жүгінген не еңбек шарты тарапы келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі тапсырылған күннен бастап екі ай мерзім белгіленеді [4].

Сонымен, жұмысқа қайта алу туралы өтініш сотқа тапсырылған немесе жіберілген күннен бастап екі ай мерзімде, реттелмеген даулар бойынша жүгінген кезде немесе еңбек шарты тарапының оның шешімі орындамаған кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесін беру туралы хабарламасы бар тапсырыс хатпен пошта арқылы беріледі. Судьяның осы мерзімді өткізіп алу себебі бойынша талап арызды қабылдаудан бас тартуға құқығы жоқ. Егер талап қою мерзімі дәлелді себептермен өткізіп алынған жағдайда сот оны тағайындалған мерзімді өткізіп алған адамның өтініші бойынша қалпына келтіреді, бұл туралы іс бойынша шығарылған шешімде көрсетіледі. Бұл мерзімді дәлелсіз себептермен өткізіп алған кезде істің өзге мән-жайларын зерттемей, талап қоюды қанағаттандырудан бас тарту туралы шешім шығарылады (ҚР АПК 172-бабының 6-тармағы).

Осы мәселені шешу тәртібін егжей-тегжейлі түсіндіре отырып, «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнама қолдануының кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6

казандағы №9 қаулысының (жеке еңбек дауларын шешу бойынша келісу комиссияларын құру және олардың жұмысы жөніндегі әдістемелік ұсынымдар, (Білім және ғылым жұмыскерлерінің Қазақстандық салалық кәсіптік одағы, 2016) 4-тармағында Еңбек кодексінің 160-бабында көзделген мерзімдерді сот кейін дәлелді себептермен өткізіп алынғанын анықтағаннан кейін, сот шешімнің қарар бөлігінде бұл туралы көрсетіп, дауды мәні бойынша шешуі тиіс екенін атап өтті. Өтініштің ескіру мерзімі сот шешім шығарғанға дейін тараптың арызы бойынша ғана қолданылады.

Егер сот талап қоюшының еңбек құқықтары бұзылғанын, бірақ оның Еңбек кодексінде көзделген және еңбек дауын қарау бойынша сотқа жүгіну мерзімін дәлелсіз себептермен өткізіп алғанын анықтаса, онда сот шешімнің дәлелдеу бөлігінде осы құқықтардың бұзылғаны туралы көрсетеді және өтініш беру мерзімін өткізіп алуға байланысты талап қоюды қанағаттандырудан бас тартады.

Жалпы ереже бойынша жұмысқа қайта алу туралы талап арыз сотқа жауапкердің орналасқан жері бойынша беріледі (ҚР АПК 172-бабы).

Жұмысқа қайта алу туралы істер бойынша ҚР АПК 52-бабына сәйкес сот егер іс тараптардың біреуіне қатысты олардың құқықтарына немесе міндеттеріне әсер етуі мүмкін болса, бірінші сатыдағы сот іс бойынша шешім шығарғанға дейін талапкердің өтініші немесе өз бастамасы бойынша жауапкердің жағында жұмыстан босату туралы өкім берген лауазымды адамды процеске үшінші тұлға ретінде қатыстыра алады. Бұл қажеттілік, жоғарда аталған құқықтық нормаға сәйкес жұмыскерді анық заң бұзушылықпен жұмыстан шығарған жағдайда, сот заңсыз жұмыстан шығаруға кінәлі лауазымды тұлғаға, кәсіпорынға, мекемеге, ұйымға жұмыстан шығу уақытына немесе төменақы төленетін жұмысты орындау уақытына байланысты келтірілген залалды өтеу міндетін жүктеуі керек. Даудың нысанасына дербес талабын мәлімдемейтін үшінші тұлғаның іске кіруі туралы шешімді сот істі сот талқылауына дайындау сатысында қабылдайды, бұл туралы істі сот талқылауына дайындау туралы ұйғарымда немесе ұйғарыммен сот отырысында көрсетіледі, ол сот отырысының хаттамасына енгізіледі [83].

Лауазымды адамды істі сот талқылауына дайындау сатысында немесе сот отырысында іске үшінші тұлға ретінде қатысуға тарту оны іс бойынша жауапкердің өкілі ретінде сөз сөйлеу құқығынан айырмайды. Бұл ретте заңды тұлғаның органы ретінде әрекет ететін ұйымдардың басшылары сотқа өздерінің қызметтік жағдайын немесе өкілеттіктерін куәландыратын құжаттарды ұсыну қажет.

Жұмыскерлердің басқа да істері сияқты жұмысқа қайта алу туралы істер бойынша кәсіптік одақтардың уәкілетті өкілдері өкіл бола алады. Олардың өкілеттігі кәсіп одақ комитеті берген сенімхатпен расталады.

Істерді сот талқылауына дайындау кезінде судья АПК 151-бабының 1-тармағында көзделген кедергілер болмаған кезде соттың іс жүргізуіне жұмысқа қайта алу туралы талап арызды қабылдаудан бас тартуға құқылы емес. Жұмысқа қайта алу туралы арыз соттың іс жүргізуіне қабылданғаннан кейін істі сот талқылауына дайындау жүргізіледі, оның мақсаты: 1) талап қоюшыны

жұмыстан шығаруға байланысты мән-жайларды нақтылау; 2) қозғалған іске қатысты заңды айқындау; 3) іске қатысатын адамдардың құрамы туралы мәселені шешу 4) істі шешу үшін маңызы бар дәлелдемелерді айқындау және оларды тараптардың және іске қатысатын басқа да адамдардың ұсынуын қамтамасыз ету және қажет болған жағдайда дәлелдемелерді жинауға жәрдемдесу.

Жұмысқа қайта алу туралы істерді қарау кезінде дәлелдеудің барлық құралдары пайдаланылуы мүмкін, бірақ жазбаша дәлелдемелер, тараптар мен үшінші тұлғалардың түсініктемелері, куәнің айғақтары жиі пайдаланылады; істің нақты мән-жайларына және жұмыстан босату негіздеріне қарай заттай дәлелдемелр мен сарапшылардың қорытындылары да пайдаланылуы мүмкін. Жұмысқа қайта алу туралы істер бойынша дәлелді ақпарат АПК 54-бабының 3-тармағы негізінде іске қатысатын прокурордың қорытындысынан да алынуы мүмкін.

Дәлелдемелер жұмыстан шығару негіздеріне қарай ұсынылады.

Мысалы, жұмыскерлер санының немесе штатының қысқаруына байланысты еңбек шарты бұзылған жағдайда жұмысқа қайта қабылдау туралы істер бойынша, атап айтқанда: талапкерді жұмысқа қабылдау және осы жұмыстан босату туралы бұйрықтардың көшірмелері; егер мұндай пікір қажет болса, талапкермен еңбек шартын бұзу туралы уәжді пікірі бар кәсіподақ комитеті қаулысының көшірмесі; штат кестесінен үзінді (жұмыстан шығарылғанға дейін және одан кейін) және штаттардың, жұмыскерлер санының қысқару фактісін растайтын басқа да құжаттар; талапкердің қалған басқа жұмыскерлермен салыстырғанда жұмыста қалдырылуға басым құқығы бар-жоғы туралы мәселені шешу үшін қажетті дәлелдемелер (өндірістік мінездеме, асырауындағы адамдар мен отбасының еңбекке қабілетті мүшелерінің саны көрсетілген талапкердің отбасылық жағдайы туралы анықтама); талапкердің осы кәсіпорындағы үздіксіз жұмыс өтілінің ұзақтығы туралы анықтама; талапкердің осы кәсіпорында еңбек жарақатын алғаны немесе кәсіптік ауруға шалдыққаны, оның соғыс ардагер болып табылмайтындығы туралы; талапкердің басқа жұмысқа ауыстыру мүмкіндігінің жоқтығын растайтын дәлелдемелер; жұмыстан босатылғалы жатқан жұмыскердің екі ай ескертілгені туралы; талапкердің жалақысының мөлшері туралы анықтама; сот шешімімен оған жауапкерге (кәсіпорынға, мекемеге, және т.б.) өтемақы төлеу міндетін жүктеу мақсатында заңды анық бұза отырып жұмыстан босатылған жауапкердің жағында үшінші тұлға ретінде іске қатысуға тартылған лауазымды адамның жалақысы туралы анықтама; талапкерге мәжбүрлі бос жүрген уақыты үшін немесе төмен ақы төленетін жұмысты орындау уақыты үшін жалақы төлеуге байланысты келтірілген залал.

«Азаматтық істерді сот талқылауына дайындау туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2001 жылғы 13 желтоқсандағы №21 нормативтік қаулысымен қажетті дәлелдемелерді ұсыну бойынша түсініктемелер берілді [95].

Сот отырысында азаматтық істерді талқылау азаматтық процестің маңызды, негізгі кезеңі болып табылады. ҚР АПК 35-бабына сәйкес жұмысқа қайта алу туралы істерді судьялар жеке-дара қарайды.

Процестік заңнама соттың жұмысқа қайта алу туралы істерді қарауының және шешуінің қысқартылған процестік мерзімін көздейді - сот істі сот талқылауына дайындау аяқталған күннен бастап бір айға дейінгі мерзімде қарайды және шешеді.

Сот отырысында істің мән-жайларын зерттеу басталар алдында талап қоюшы өзінің талаптарын растай ма, жауапкер талапкердің талаптарын мойындай ма және тараптар татуласу келісімін жасасумен, дауды медиация арқылы немесе партисипативтік рәсім арқылы реттеумен істі аяқтағысы келмей ме, соны анықтайды. Бұл ретте, егер татуласу келісімі заңға қайшы келсе және ол тараптардың құқықтары мен мүдделерін бұзса, сот оны бекітуге құқылы емес. Атап айтқанда, заңсыз жұмыстан шығаруға немесе жұмыскерлерді ауыстыруға кінәлі лауазымды тұлғаларды мүліктік жауапкершіліктен босатуға бағытталған бітімгершілік келісімді бекітуге жол берілмейді. Егер әкімшілік талап қоюшының бұрынғы жұмысына қайта оралуына қарсы болмаса, бірақ мәжбүрлі бос жүрген уақыт үшін жалақы төлемейтін татуласу келісімін бекітуге болмайды.

Бірінші немесе апелляциялық сатыдағы соттың іс жүргізуіндегі іс бойынша судьяның жәрдемдесуімен дауды (жанжалды) медиация тәртібімен реттеу туралы өтінішхат келіп түскен кезде сот ҚР АПК 273-бабының 7-тармақшасына сәйкес іс бойынша іс жүргізуді он жұмыс күнінен аспайтын мерзімге тоқтата тұруға құқылы [83].

Бірінші сатыдағы сотта медиацияны жүргізу үшін іс басқа судьяға беріледі. Тараптардың өтінішхаты бойынша медиацияны істі жүргізіп жатқан судья жүргізуі де мүмкін.

Дауды (жанжалды) реттеу туралы келісімге қол жеткізілмеген кезде істі одан ары қарауды осы судья тараптардың келісімімен жалғастыруы мүмкін.

Медиацияны апелляциялық сатыдағы сотта жүргізу үшін іс, әдетте, соттың алқалы құрамындағы судьялардың біріне беріледі.

Бірінші немесе апелляциялық сатыдағы соттың іс жүргізуіндегі іс бойынша медиатордың жәрдемдесуімен дауды (жанжалды) медиация тәртібімен реттеу туралы өтініш келіп түскен және тараптар медиатормен жасасқан шарт ұсынылған кезде сот ҚР АПК 272-бабының 7-тармақшасына сәйкес іс бойынша іс жүргізуді бір айдан аспайтын мерзімге тоқтата тұруға міндетті.

Тараптардың дауды (жанжалды) медиация тәртібімен реттеу туралы өтінішхаты, егер бұл қосымша процестік әрекеттерді және істі қарауды тоқтата тұруды талап етпесе, кассациялық сатыдағы сотта мәлімделуі мүмкін. Кассациялық сатыдағы сотта өтінішхатпен бір мезгілде тараптар дауды (жанжалды) медиация тәртібімен реттеу туралы келісімді ұсынуға тиіс (ҚР АПК 180-бабы).

Тараптар сот шешім шығару үшін кеткенге дейін дауды партисипативтік рәсім тәртібімен реттеу туралы өтінішхат мәлімдеуге де құқылы. Іс өндірісінде

жатқан судья (сот құрамы) дауды партисипативтік рәсім тәртібімен реттеу туралы келісімнің мазмұнын тексереді және оны бекіту және іс бойынша іс жүргізуді тоқтату туралы ұйғарым шығарады (ҚР АПК 182-бабы).

ҚР АПК 72-бабына сәйкес әрбір тарап өзінің талаптары мен қарсылықтарының негізі ретінде сілтеме жасайтын мән-жайларды дәлелдеуге тиіс. Жұмыс берушінің (жауапкердің) өкілі бұйрықта жазылған жұмыстан шығару уәждерін растау үшін дәлелдемелер ұсыну арқылы талап қоюға қарсылықты негіздеуге міндетті.

Әкімшіліктің бастамасымен жұмыстан шығарылған адамдардың жұмысқа қайта алу туралы істер бойынша жұмыстан шығару және жұмыстан шығарудің белгіленген тәртібін сақтау үшін заңды негіздің бар екенін дәлелдеу ауыртпалығы жұмыс берушіге жүктеледі [68].

Сонымен бірге, талапкер жұмыстан шығарудың заңсыздығына сілтеме жасай отырып, мұны растау үшін тиісті дәлелдер ұсынуы керек. Жұмыс беруші жұмыстан шығарудың негізділігі дәлелденбеген жағдайда талап кез келген жағдайда қанағаттандырылуға жатады.

Істі мәні бойынша қарай отырып, сот жұмыскермен еңбек шартын бұзудың негізділігін сот отырысында жан-жақты және толық анықтауға міндетті. Сонымен, егер жұмыскер бұл туралы өтініш беруіне байланысты жұмыстан босатылса (ҚР ЕК 56-бабы), содан кейін сотқа жұмысқа қайта алу туралы талап қойылса, әкімшіліктің еңбек құқықтарын бұзуына байланысты жұмыстан бастау туралы өтініш беру мәжбүр болды ма, жоқ па, бұл оның еңбек міндеттерін тиісті түрде орындау үшін қолайсыз жағдайлар жасауға байланысты емес пе анықталуға жатады. Себебі жұмыскерлер бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіру туралы сотқа талаппен жүгініп, ондай өтінішті жұмыс берушінің қысымымен жазылғандығы туралы дәлелдер келтіретін жағдайлар бар. Бұл жағдайда жұмыскердің өтініш беруге мәжбүр болғандығы туралы мәлідемесі қызметкердің өзіне дәлелдеу міндетін жүктей отырып тексерілу керек.

ҚР ЕК 61 және 62-баптардың ережелері бойынша жұмыс беруші еңбек шартын бұзуды жұмыс берушінің актісімен ресімдеуге, актінің көшірмесін қызметкерге тапсыруға немесе жұмыс берушінің актісі шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде оған хабарламасы бар хатпен жіберуге міндетті, хабарлама мерзімі өткеннен кейін жұмыс беруші қызметкерге еңбек қызметіне байланысты құжаттарды беруге міндетті [4].

Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушіден жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу ол тоқтатылғаннан кейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі (ҚР ЕК 113-бабының 4-тармағы бойынша) және жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалыстарының) пайдаланбаған күндері үшін өтемақы төлемі жұмыскердің орташа жалақысы есебінен есептеліп төлеуміндеті жүктеледі (ҚР ЕК 96-бабының 2-тармағы).

Мысалы, Семей қалалық сотының шешімінен А.К. КМУ-не жұмысқа қайта алу және мәжбүрлі жұмыстан шығу уақыты үшін жалақы төлеу туралы талап арызын қанағаттандырудан бас тартылды, себебі жұмыстан өз еркімен бастау туралы жұмыскердің ерікті түрде жазылған өтініші жұмыс берушімен

қанағаттандырылып, ҚР ЕК 49-бабының 5-тармақшасы негізінде жұмыстан босату туралы бұйрық шығарылған. Талапкердің өз еркімен жұмыстан босату туралы өтініші мәжбүрлі түрде берілгені туралы дәлелдер жоқ, сондай-ақ, талапкермен өтініш беру мерзімі өткізіп алынған.

Басқа жағдайда, сот жұмыс берушінің бір ай бұрын хабарлау мерзімі аяқталғанға дейінгі еңбек шартын бұзуы туралы әрекеттерін заңсыз деп тапты.

Б. Павлодар облысының Ақсу қалалық сотына КМК-ға жұмыстан босату және жұмысқа қайта алу туралы бұйрықтың күшін жою туралы талап арызбен жүгінді.

Істің мән-жайынан Б. КМК-да су құбыры шаруашылығының бақылаушысы ретінде жұмыс істегені көрінеді. 2015 жылғы 27-қазаннан бастап 2016 жылғы 25-ақпанды қосып алғандағы кезеңде ол бала күтімі бойынша демалыста болған.

2016 жылдың ақпан айында КМК-да тексеру (аудит) жүргізілген, оның қорытындысы бойынша талап қоюшыда коммуналды қызметтер үшін абоненттердің төлемі бойынша 21 613 теңге сомасында сәйкессіздіктер (жетіспеушілік) анықталған. 2016 жылғы 9 ақпанда Б. 2016 жылдың 26 ақпаннан бастап өз еркімен жұмыстан босату туралы өтінішпен жүгінген. 2016 жылғы 25 ақпандағы бұйрықпен ҚР ЕК 56-бабының 1-тармағы бойынша онымен еңбек шарты бұзылған.

Сот жұмыс берушінің еңбек заңнамасын бұзғанын анықтады, өйткені талапкердің еңбек шартын бұзу туралы өтініштің мазмұнынан талапкер еңбек қатынастарын 2016 жылдың 26 ақпанынан бастап тоқтатуды сұраған, бірақ жұмыс беруші еңбек шартын 2016 жылдың 25 ақпанында, яғни жұмыскер көрсеткен мерзімінен бір күн бұрын бұзған.

2016 жылғы 25 ақпаннан бастап талапкермен еңбек шартын бұза отырып, жұмыс беруші іс жүзінде талапкердің хабарламасында көрсетілген мерзімде емес, өз бастамасы бойынша қызметкерді бір жақты тәртіппен жұмыстан шығарады. Осылайша, жұмыс беруші талапкердің хабарлама мерзімі ішінде жұмыстан босату туралы өтінішті қайтарып алу құқығын бұзды.

Облыстық соттың азаматтық істер жөніндегі сот алқасының қаулысымен бірінші сатыдағы соттың Б.-ның талапарызын қанағаттандыру туралы шешім өзгеріссіз қалдырылды [106].

Жұмыс берушінің (заңды тұлғаның) таратылуына, жұмыс берушінің (жеке тұлғаның) қызметін тоқтатылуына, қызметкерлер санының немесе штатының қысқаруына байланысты еңбек шарты бұзылған адамдарды жұмысқа қайта алу туралы істерді қарай отырып (Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшалары), соттар ұйымның (заңды тұлғаның) таратылғанын, жұмыс берушінің (жеке тұлғаның) қызметі тоқтатылғанын, жұмыскерлер санының немесе штатының іс жүзінде қысқартылғанын, заңнамалық актілерде көзделген жұмыскерлерді босату тәртібі сақталған-сақталмағанын, олардың орнына басқа адамдар қабылданған жоқ па тексеруге міндетті, «Тарату» және «қайта ұйымдастыру» ұғымдарының аражігін ажырату кезінде соттар Қазақстан Республикасы Азаматтық Кодексінің (бұдан әрі ҚР АҚ) 47-бабына сәйкес жұмыс беруші ұйымның меншік иесінің ауысуы немесе қайта

ұйымдастырылуы (бірігуі, қосылуы, бөлінуі, бөлініп шығуы, қайта құрылуы) еңбек қатынастарының қолданылуын тоқтатпайтынын ескере отырып, ҚР АҚ-нің нормаларын басшылыққа алуы керек [98]. Бұл жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу жұмыскерлердің саны немесе штаты нақты қысқарған кезде ғана мүмкін болады.

Сонымен бірге, штаттың қысқаруына байланысты жұмыстан босату туралы екі ай бұрын ескертілген жұмыскердің көрсетілген мерзім аяқталғанға дейін жұмысты тоқтатуға құқығы жоқ.

Заңсыз негізде жұмыстан шығарылған жұмыскер дауды қарау кезінде бұрынғы лауазым іс жүзінде болмағанына (қысқартылғанына) қарамастан, бұрынғы жұмысына қайта алынуға жататынын ескерген жөн. Қызметкерді одан әрі жұмыстан шығару заңда белгіленген шарттар мен негіздер сақтала отырып қана жүргізілуі мүмкін. Алайда, заңсыз жұмыстан шығарылған жұмыскердің өтініші бойынша сот мәжбүрлі бос жүрген (бірақ алты айдан аспайтын) уақытындағы орташа жалақыны оның пайдасына өндіру туралы және қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негізінің анықтамасын өзгерту туралы шешім шығарумен шектелуі де мүмкін.

Қызметтен заңсыз шығарылған әскери қызметшілер әскери қызметке бұрынғы (ал оның келісімімен - соған тең немесе төмен емес) лауазымына қайта алынады және заңсыз шығарылуына байланысты алыңбаған үлесінің барлық түрлерімен қамтамасыз етіледі.

Ұйымды тарату, жұмыс берушінің (жеке тұлғаның) қызметін тоқтату салдарынан жұмыскерді бұрынғы жұмысына қайта алу мүмкін болмаған кезде сот еңбек шартының бұзылуын заңсыз деп тануға, тарату комиссиясын немесе ұйымды тарату туралы шешім қабылдаған органды (егер тарату сот шешімі бойынша жүргізілмесе) міндеттеуге, ал тиісті жағдайларда құқық мирасқорын жұмыскерге амалсыз жүрген уақыты үшін, бірақ алты айдан аспайтын уақыты үшін орташа жалақысын төлеуге тиіс екенін атап өту қажет. Сонымен бір мезгілде сот қызметкерді заңды тұлғаның таратылуына не жұмыс берушінің (жеке тұлғаның) қызметін тоқтатуына байланысты тарату туралы шешім шығарылған кезден бастап Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1) тармақшасы бойынша жұмыстан шығарылады деп таниды [4].

Соттар сондай-ақ мемлекеттік орган таратылған (жойылған) жағдайда әкімшілік мемлекеттік қызметшілерге функцияларын, өкілеттіліктерін және (немесе) штат бірліктерін беретін мемлекеттік органның қаражаты есебінен кемінде үш жыл мемлекеттік қызмет өтілі болған кезде төрт орташа айлық жалақысы мөлшерінде жұмыстан шығу жәрдемақысы төленетінін не заңда көрсетілген жағдайларда мемлекеттік лауазым ұсынылатынын ескеруге тиіс [76].

Мемлекеттік орган қайта ұйымдастырылған кезде жаңадан құрылған мемлекеттік органның басшылығы қайта ұйымдастырылған мемлекеттік органның әкімшілік мемлекеттік қызметшілеріне олардың біліктілігіне сәйкес мемлекеттік лауазым ұсынады.

Меншік иесіне өз шешімінің себептерін көрсетпей, ұйым басшысымен еңбек шартын мерзімінен бұрын тоқтатуға мүмкіндік беру, бұл ретте оған

мөлшері еңбек шартында айқындалатын әділ өтемақы төлеу, яғни тараптардың келісімі бойынша, ал дау туындаған жағдайда - сот шешімімен ұйым басшысының құқықтық мәртебесінің ерекшеліктеріне және өзге жұмыскерлермен салыстырғанда оның еңбек қызметінің сипаты мен мазмұнындағы елеулі айырмашылықтарға, сондай-ақ көрсетілген өкілеттіктерді бекіту мақсатына қарай - объективті және ақылға қонымды негіздемесі жоқ деп қарауға болмайды, демек, ұйым басшысы лауазымын атқаратын тұлғалардың ҚР Конституциясының 14 (1 және 2 тармағында), 24 (1 және 2 тармақтары) және 39 (2-3 тармақтары) баптарының талаптарына сай келмейтіндігі [4]. Осылайша, ол Қазақстан Республикасының ратификациялаған, еңбек және жұмыс саласындағы кемсітушілікке тыйым салатын халықаралық-құқықтық актілердің нұсқамаларына сәйкес келмейді деп бағалана алмайды.

Еңбек өнімділігі мен біліктілігі тең жағдайда жұмыста қалдыруға артықшылық: отбасында – асырауында екі немесе одан да көп адамдар болған кезде; отбасында өз бетінше табысы бар басқа жұмыскерлері жоқ адамдарға; осы кәсіпорында, мекемеде, ұйымда мертлікпен немесе кәсіптік ауруға шалдыққан жұмыскерлерге; соғыс мүгедектеріне және жұмыстан қол үзбей жұмыс берушінің жолдамасы бойынша өз біліктілігін арттыратын жұмыскерлерге беріледі. Әкімшілік жұмыскерді жұмысқа орналастыру міндетті болған кезде жұмыстан шығару туралы дауды шеше отырып, сот жұмыстан босатылған күнге қызмет мен жұмыс орындарының нақты жұмыспен қамтылуын тексеру керек [107, 811-812 б.].

Мысалы, Астана қаласы Есіл аудандық соты 2017 жылғы 11 қыркүйектегі шешімімен П.-ның «U» корпоративтік қорына (бұдан әрі - Қор) еңбек жағдайларының өзгеруі туралы хабарламаның және еңбек шартын бұзу туралы бұйрықтың күшін жою, жұмысқа қайта алу және бос жүруге мәжбүр болған уақыты үшін жалақысын өндіріп алу туралы талабын қанағаттандырудан бас тартты, ол апелляциялық шағымнан кейін өзгеріссіз қалды.

ҚР Жоғарғы Сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасы П. - ның кассациялық сотқа жазған өтінішін қарап, жергілікті соттардың жұмыстан босату, жұмысқа қайта алу және бос жүруге мәжбүр болған уақыты үшін жалақысын өндіріп алу туралы талап арызын қанағаттандырудан бас тартқан жергілікті соттардың сот актілерінің күшін жойып, талап қоюшының талабын қанағаттандырып, жаңа шешім қабылдады.

Сот П. 2016 жылғы 1 наурыздағы еңбек шарты негізінде қордың қаржы-экономикалық департаменті директорының орынбасары болып жұмыс істегенін анықтады.

2017 жылғы 6 маусымда жұмыс беруші П.-ға хабарлама жіберіп, оған 2017 жылғы 22 маусымнан бастап еңбек жағдайларының өзгеруі туралы хабарлады, оған бас менеджер лауазымы ұсынылды. 2017 жылғы 21 маусымда П. ұсынылған лауазымнан бас тартты.

Қордың Басқарма Төрағасы орынбасарының міндетін атқарушының 2017 жылғы 22 маусымдағы бұйрығына сәйкес П. Еңбек кодексінің 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасы негізінде жұмыстан босатылды.

II. еңбек шартын бұзу және жұмысқа қайта алу туралы бұйрықтың күшін жою туралы талабын еңбек жағдайларын өзгерту туралы хабарламаға және бұйрыққа уәкілетті емес адамның қол қойғаны фактісімен, хабарламада ҚР Еңбек кодексінің 1-бабы 1-тармағының 17) тармақшасында көрсетілген еңбек жағдайлары қандай болатындығы көрсетілмегендігімен негіздеді.

II.-ның талаптарын қанағаттандырудан бас тартып отырып, бірінші сатыдағы сот оны жұмыстан шығарған кезде еңбек заңнамасының нормаларын бұзуға жол берілмегенін негізге алды. Тиімді экономикалық қызмет мақсатында жұмыс беруші қажетті кадрлық шешімдерді дербес қабылдауға құқылы. Жұмыс берушіде тараптар айқындалған еңбек шартының талаптарын өзгертуге заңды негіздер болды, бұрынғы талаптарды сақтау мүмкін болмады. Талапкермен еңбек шартын бұзу туралы шешімді оған құқығы бар лауазымды тұлға қабылдады. Ұсынылған лауазымнан бас тарту, соттың пікірінше, II. -ның қатесі.

Апелляциялық алқа соттың тұжырымдарын қолдай отырып, Еңбек кодексінің 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасына сәйкес жұмыс берушіде тиісті жұмыс болмаған не жұмыскер ұсынылған жұмыстан бас тартқан кезде еңбек шарты тоқтатылуға жатады деп көрсетті.

Сонымен бірге соттың мұндай тұжырымдарымен келісуге болмайды. Жергілікті соттар материалдық құқық нормаларын дұрыс қолданбаған [108].

ҚР Еңбек кодексінің 46-бабына сәйкес қайта ұйымдастыруға немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайларының өзгеруіне және (немесе) жұмыс берушінің жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге орай, жұмыскер өз мамандығына немесе кәсібіне, тиісті біліктілігіне сәйкес жұмысын жалғастырған кезде, еңбек жағдайларын өзгертуге жол беріледі. Еңбек жағдайлары өзгерген кезде еңбек шартына тиісті толықтырулар мен өзгерістер енгізіледі [4].

Жұмыскер еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмысты жалғастырудан жазбаша бас тартқан жағдайда, жұмыскермен еңбек шарты ҚР ЕК 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқталады.

ҚР Еңбек Кодексінің 1-бабы 1-тармағының 17)-тармақшасына сәйкес еңбек жағдайлары – еңбекке ақы төлеу, еңбекті нормалау, еңбек міндеттерін орындау, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі жағдайлары, кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқару, қызмет көрсету аймақтарын кеңейту, жұмыста уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау тәртібі, техникалық, өндірістік-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ тараптардың келісуі бойынша өзге де еңбек жағдайлары [4].

Осы баптарды жүйелі түсіндіруден еңбек жағдайларын өзгерту еңбек шартында келісілген бұрынғы лауазымы бойынша жұмысты жалғастырған кезде ғана мүмкін болады. Әйтпесе, бұл Еңбек кодексінің 38-бабына сәйкес жұмыскердің келісімімен ғана мүмкін болатын басқа жұмысқа ауысуды білдіреді.

Қордың қаржы-экономикалық департамент директорының орынбасары қызмет атқарған П.-ға жолдаған 2017 жылғы 6 маусымдағы хабарламадан оған қаржы-экономикалық департаментінің басты менеджері лауазымына жұмыс ұсынылған жөн.

Жоғарыда айтылғандарға байланысты өтінішхатта, бұл жағдайда жұмыс беруші оған хабарламада басқа лауазымды ұсынғаны, бұл Еңбек кодексінің 1-бабының 2-тармағының 17) тармақшасына орай еңбек жағдайларының өзгеруін білдірмейді, келтірілген дәлелдері негізді болып табылады.

Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2)-тармақшасына сәйкес жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскермен еңбек шарты жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған жағдайларда бұзылуы мүмкін. Штаттарды қысқарту деп жұмыс берушінің алдын ала хабарлауын көздейтін, қызметкерді атқаратын лауазымнан босатуға әкеп соғатын (оны басқа тең лауазымға келісіммен жұмысқа орналастыру мүмкін болмаған жағдайда) нақты лауазымдарды штат кестесінен алып тастау түсініледі.

Сот алқасы тиімді экономикалық қызмет мақсатында жұмыс берушінің қажетті кадрлық шешімдерді өз бетінше қабылдауға құқығы бар екендігі туралы сот тұжырымдарымен келіседі. Алайда, жұмысшылардың еңбек құқықтары сақталу керек.

Жауапкердің талап арызға қарсы берген пікірінен Қордың Қамқоршылық кеңесі ұйымды қайта құру және түбегейлі өзгерту туралы және оны үйлестіру жөніндегі тиісті комитет құру шешім қабылдағаны көрінеді. Комитет жұмысының нәтижесінде Қордың Басқармасы 2017 жылдың 17 мамырында ұйымдық құрылымды өзгерту және Қор қызметкерлерінің санын қысқарту туралы шешім қабылдаған.

Құрылым мен штат санының өзгеруіне байланысты алдағы уақытта жұмыскерлердің жұмыстан босатылуы туралы Қор уәкілетті мемлекеттік органды хабардар етті.

2017 жылғы 22 мамырдағы жағдай бойынша Қор бекіткен штат кестесінде қаржы-экономикалық бөлім директорының орынбасары лауазымы жоқ. Қордың 2017 жылғы 14 маусымдағы II-ге берген жауабынан Қор басқармасының 2017 жылғы 23 маусымнан бастап таратылатыны белгілі болды. Бұл П. атқарған лауазымның қысқарғанын білдіреді. Сондықтан еңбек шартында бұрынғы қарастырылған лауазым аясында еңбек жағдайларын өзгерту мүмкін болмады.

Бұл ретте жұмыс беруші жұмыскердің өзгертілген еңбек жағдайларында еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуына сілтеме жасай отырып, талап қоюшының оның мамандығына немесе кәсібіне, тиісті біліктілігіне сәйкес жұмысты жалғастыру құқығын бұзды, лауазымы іс жүзінде қысқартылған кезде жұмыскердің Еңбек кодексінің 131-бабында көзделген кепілдіктері сақталмады.

Мұндай жағдайларда жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу және Еңбек кодексінің 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасына сәйкес еңбек қатынастарын тоқтату туралы бұйрығы заңсыз болып табылады.

Іс бойынша дәлелдемелер жинау және қосымша тексеру талап етілмейтінін ескере отырып, іс бойынша мән-жайлар зерттеліп, толық

анықталған, алайда төменгі инстанциядағы соттар алынған деректерге дұрыс құқықтық баға бермеген және құқық нормаларын қолдануда қателіктер жіберген деп сот алқасы өтініште даулы деп есептейтін сот актілерін өзгертіп, жұмысқа қайта алу және бос жүруге мәжбүр болған бүкіл уақыты үшін жалақысын өндіріп алу туралы талапты қанағаттандырудан бас тарту бөлігінде өзгерту қажет деп санайды.

Жоғарғы соттың 2017 жылдың 6 қазанындағы №9 «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысының 32-тармағына сәйкес заңсыз негізбен жұмыстан шығарылған жұмыскер дауды қарау кезінде бұрынғы лауазымның іс жүзінде болмағанына (қасқартылғанына) қарамастан, бұрынғы жұмысына қайта алынуға жатады [68]. Жұмыскерді одан әрі жұмыстан шығару заңды белгіленген шарттар мен негіздер сақтала отырып қана жүргізілуі мүмкін.

Жұмыскерді штатты қысқарту себебі бойынша жұмыстан босатудың дұрыстығына келісе отырып, сот шешімге айқын дәлелдер келтіруге міндетті (ҚР АПК 226-бабы).

Жұмысты жалғастыруына кедергі келтіретін және оны жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын денсаулық жағдайының салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеу себебімен жұмыстан шығарылған адамды жұмысқа қайта алу туралы істер бойынша (ҚР ЕК 52-бабының 6-тармағы), еңбек өтілінің қысқа болуына байланысты біліктіліктің жеткіліксіздігінен қажетті өндірістік тәжірибенің болмауымен байланысты емес пе, жүргізілген аттестаттау нәтижелерімен жұмыскердің біліктілігінің жеткіліксіздігі расталған ба, жұмыскердің еңбекке қабілеттілігінің төмендеу тұрақты болып табыла ма, медициналық қорытындыға сәйкес еңбек шартында көзделген қызметтік міндеттерді тиісінше орындауға кедергі келтірді ме анықталу қажет.

Жұмыскердің еңбек міндеттерін дәлелсіз себептермен бірнеше рет орындамауына сілтеме жасай отырып, еңбек шарты бұзылған адамды жұмысқа қайта алу туралы талапты шешкен кезде, егер оған тәртіптік немесе қоғамдық жаза шаралары қолданылған болса мыналарды анықтау қажет: қызметтен шығаруға себеп болған құқық бұзушылық нақты неден көрініс тапқаны; әкімшілік тәртіптік жаза қолданудың мерзімдерді сақталды ма; тәртіптік жаза жасалған теріс қылықтың ауырлығына сәйкес келе ме; ол жасалған мән-жайлар қандай; бұрын қолданылған жазалау шаралары бір жылдық мерзім өткенге дейін алып тасталынбады ма деген мән-жайлар [109, 305-309 б.].

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

- еңбек шартын осы негіздер бойынша бұзу Еңбек кодексінің 65, 66-баптарында көзделген тәртіптік жаза қолдану тәртібі сақтала отырып жүргізілуі мүмкін тәртіптік жауаптылық түрлерінің бірі болып табылады;

- жұмыскер қызметі (жұмысы) бойынша бағынышты адамға, оған тәртіптік жаза қолдану құқығының берілуіне-берлімеуіне қарамастан, тәртіптік

теріс қылықтың жасалғаны белгілі болған күн бір айлық мерзімнің өтуі басталатын теріс қылықтың анықталу күні болып есептеледі;

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

Бұл ретте жұмыскердің жазбаша түсініктеме беруден бас тартуы туралы акт жазбаша түсініктеме беру туралы талап қойылғаннан кейін екі жұмыс күні өткен соң жасалады. Жасалған теріс қылық фактісі жөнінде түсініктеме беру туралы талап, егер сот тәртіптік жаза заңды бұза отырып қолданылғанын анықтаса, жазбаша түрде ресімделеді, бұл қорытынды заңнаманың бұзылған нақты нормаларына сілтеме жасай отырып, шешімде уәжделуге тиіс.

Егер істі қарау кезінде сот бұрын жасалған теріс қылық үшін адамды тәртіптік жауаптылыққа тарту заңнаманы бұза отырып жүргізілгенін анықтаса, онда қайталану белгісі алынып тасталады, ал талап қоюшы бұрынғы жұмысына қайта алынуға жатады.

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

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

ҚР ЕК 66-бабының 4-тармағына сәйкес еңбек шартын бұзуды қоспағанда, тәртіптік жаза қолдану мерзімі ол қолданылған күннен бастап алты айдан аспауға тиіс, яғни алты айды есептеу мерзімі жұмыскерге тәртіптік жауаптылыққа тарту туралы бұйрықпен танысқан күннен бастап жүргізіледі [4].

Қайталануды айқындау кезінде жұмыскердің бұрын қандай теріс қылық: алғашқыдай ма әлде өзге де тәртіптік теріс қылық па, қайталап жасалғанына қарамастан, тәртіптік жаза түрінің болуын басшылыққа алу қажет. Себебі еңбек шартын бұзу негізіне жұмыскердің «еңбек міндеттерін дәлелді себептерсіз қайталап орындамағаны немесе қайталап тиісінше орындамағаны үшін» тәртіптік құқықбұзушылық жасауы жатады.

Жұмыс беруші тарапынан еңбек заңнамасы нормаларының негізгі бұзушылықтарына еңбек шартын бұзу рәсімінің сақталмауы, мысалы, Еңбек кодексінде белгіленген мерзімде жұмыскерлерден жазбаша түсініктеме талап ету туралы құжаттамалық растаудың болмауы, тәртіптік жаза қолдану мерзімі мен тәртібінің бұзылуы жатады, бұл талап қоюшының талап арыз талаптарын қанағаттандыру үшін негіз болып табылады.

Мысалы, К. жұмыс орнында бірнеше рет болмағаны үшін ішкі істер органдарынан шығарылды.

Сот отырысында Жезқазған қаласы ІІБ ювеналды полиция қызметкері болып табылатын К.№9 Мектепке және мектеп-интернатқа бекітіліп, онда аталған оқу орындарында кезекші инспектордың қызметтік міндеттерін тікелей орындағаны анықталады.

Жезқазған қаласының ІІБ бойынша бұйрықпен ол №7 мектепке қайта бекітіліп, онда кезекшілік атқару керек еді, алайда көрсетілген бұйрықпен жазбаша таныспаған. Бұйрықпен танысудан бас тарту туралы Акт берілмеген.

К. бұрынғы мектебінде жұмысын жалғастыра отырып, жалақы алды. 2016 жылғы 15, 22, 25 ақпанда №7 ЖОББМ К. жоқ екендігі туралы актілер жасалды, олармен К. да таныстырылмады, одан жазбаша түсініктеме талап етілмеді.

2016 жылға 15,22,25 ақпанда К. көрсетілген күндері толық жұмыс күнін өтеп, №9 ЖОББМ кезекшілікті жүзеге асырғаны анықталды.

К. тағылған тәртіптік теріс қылық 2016 жылғы 15, 22, 25 ақпанда анықталғанына қарамастан, онымен еңбек шартын бұзу туралы бұйрық 2016 жылғы 12 мамырда шығарылды.

Сот жұмыс беруші еңбек шартын бұзған кезде ҚР ЕК 66-бабының 1-тармағында көзделген бір айлық тәртіптік жаза қолдану мерзімі бұзылғанын анықтады.

Бірлесіп, бұл жағдайлар қызметкерге тәртіптік жаза қолдану рәсімін бұзу ретінде қарастырылады, талапкерді жұмыстан шығару туралы бұйрық заңсыз деп танылды, К. бұрынғы лауазымына қайта тағайындалуымен жойылды.

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

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

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

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

- демалысқа, оның ішінде жалақысы сақталмайтын демалысқа (жұмыс беруші жұмыскерге, бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалысты қоспағанда оның арызы бойынша ҚР Еңбек кодексінің 100 бабының тәртібімен беруге міндетті) өз бетінше кеткені немесе мереке және демалыс күндерінде жұмыс істегені үшін демалыс күндерін өз бетінше пайдаланғаны үшін [110, 310-317 б.].

Жұмыстан шығарылған адамның жұмыстан шығарылуына оның жұмысты тастап кетуі себеп болса, ол себептерге мыналар жатады: әкімшіліктің рұқсатынсыз жұмыскердің кезекті демалысқа өз бетінше кетуі; демалыс

күндерін өз бетінше пайдалануы; еңбек шартының қолданылуы аяқталғанға дейін жұмысты тастап кетуі; жаңа кәсіпті оқытудан өткен және белгіленген мерзімде өндірісте жұмыс істеуге міндетті болуы.

Жұмысқа қайта алу туралы істер бойынша, еңбек шартын бұзу бұрын осы жұмысты атқарған жұмыскердің немесе қызметшінің осы лауазымға қайта қабылдану себебі бойынша жүргізілген кезде (ҚР ЕК 57-бабының 5-тармағы), сот отырысында бұрын жұмыстан босатылған адамның осы лауазымға қайта қабылдану іс жүзінде орын алғаны және талапкерге оның келісімімен ауысу тәртібімен басқа жұмыс ұсынылғаны тексеріледі (ҚР ЕК 58-бабының 2-тармағы).

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

Жұмыскер жұмыс уақытында өзінің жұмыс орнында емес, өзі жұмыс берушінің тапсырмасы бойынша еңбек функциясын орындауға тиіс болатын ұйымның немесе объектінің аумағында осындай жағдайда болған немесе көрсетілген заттарды пайдаланған кезде де еңбек шартын осы негіздер бойынша бұзу орын алуы мүмкін.

Жұмыскердің мас күйі не есірткілік масаюы немесе өзге типтегі уыттануы медициналық қорытындымен расталуға тиіс.

Жұмыскерді медициналық куәландыруға жіберу туралы шешімді жұмыс беруші уәкілеттік берген адам қабылдайды. Жұмыскер медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан жағдайда, тиісті акт жасалады, ол еңбек шартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 10) тармақшасына сәйкес бұзуға негіз болып табылады [4].

Жұмыскерді жұмыс орнында жымқыру (оның ішінде ұсақ жымқыру), ұрлау, оны қасақана жою немесе бүлдіргені үшін, егер оның кінәлілігі соттың жұмыскерді жымқыру үшін жауаптылыққа тарту туралы заңды күшіне енген үкімімен дәлелденген болса, жұмыстан шығару туралы істерді қарау кезінде сот талапкердің аталған мүлікті ұрлау фактісінің растығын тексеру кезінде ҚР АПК 65-бабының дәлелдемелерге жол беру туралы ережесін негізге алады.

Осы фактіні растау үшін жауапкер талап қоюшының кінәлілігі соттың жұмыскерді жымқыру үшін жауаптылыққа тарту туралы тиісті түрде куәландырылған сот үкімінің көшірмесін ұсынуы керек. Жымқырумен байланысты мән-жайларды зерттеу кезінде сот ешқандай басқа дәлелдемелерді (куәлардың айғақтарын, жазбаша, заттай дәлелдемелерді) қабылдамайды. Бұл ретте «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» 2017 жылғы 6 қазандағы ҚР Жоғарғы Сотының Пленумының №9 қаулысында түсіндірілгендей жұмыстан шығару сияқты осындай соңғы жазалау шарасын қолдану үшін заңда белгіленген бір айлық

мерзім соттың үкімі не әкімшілік жаза қолдануға уәкілетті органның қаулысы заңды күшіне енген күннен бастап есептеледі [68].

Жұмысқа қайта алу туралы істерді қарау кезінде міндетті түрде жұмысқа орналастырумен босатуға жол берілетін кәсіпорынды, мекемені, ұйымды толық тарату жағдайларын қоспағанда, жүкті әйелдерді және үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді (жалғызбасты аналарды – оларда он төрт жасқа дейінгі баласы немесе он алты жасқа дейінгі мүгедек баласы болған кезде) әкімшіліктің бастамасы бойынша жұмыстан шығаруға жол берілмейтінін де ескерген жөн. Аталған әйелдерді міндетті жұмысқа орналастыруды әкімшілік мерзімді еңбек шарты аяқталғаннан кейін олар жұмыстан босатылған жағдайда да жүзеге асырады.

Басқа негіздер бойынша жұмыстан шығарылған адамдарды жұмысқа қайта алу туралы істер, мысалы, заңмен қорғалатын құпияны ашқан жағдайда, жұмыс орнында ұрлық, жымқыру, мүлікті жою, ақшалай және тауарлық құндылықтарға тікелей қызмет көрсететін қызметкер кінәлі әрекеттер жасаған жағдайда, аудандық соттарда сирек қаралады.

Еңбек шартын жасасу кезінде міндетті ережелерді бұза отырып жұмысқа қабылдағанына сілтеме жасай отырып, жұмыстан шығарылған талап қоюшыны жұмысқа қайта алу туралы істі қарау кезінде сот отырысында: нақты адамды белгілі бір лауазымдарды атқару немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан айыру туралы сот үкімінің бар-жоғы; еңбек шарты бойынша жасалған жұмыс медициналық қорытындыға сәйкес осы адамның денсаулық жағдайы бойынша жұмыс істеуге болатындығы, егер жұмысты орындау нормативтік құқықтық актілерге сәйкес арнайы білімді қажет етсе, білім туралы құжаттың болуы анықталу қажет.

ҚР Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазанындағы Нормативтік Қаулысының сәйкес сынақтың қанағаттанарлықсыз нәтижесіне байланысты жұмыскермен еңбек шарты бұзылған кезде жұмысқа қайта алу туралы істер аудандық соттың қарауына жатады (ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағының 7 тармаушасы).

Қызметкердің тапсырылатын жұмысқа біліктілігінің сәйкестігін тексеру мақсатында еңбек шартын жасасу кезінде онда сынақ мерзімі туралы талап белгіленуі мүмкін. Демек, жұмыскер тапсырылған жұмыс бойынша біліктілікке сәйкес келмеген жағдайда теріс нәтижесі туралы жазбаша түрде хабарлауға және еңбек шартын бұзуға құқылы.

Сынақтың қанағаттанғысыз нәтижесі тек тапсырылатын жұмысқа қызметкердің біліктілігіне байланысты объективті деректермен расталуға тиіс. Демек, ешқандай басқа мән-жайлар осы негіз бойынша еңбек шартын бұзуға негіз бола алмайды. Еңбек қатынастарын тоқтатуға негіз болған себептер көрсетіле отырып, сынақтан өтпегені туралы хабарлама тапсырылған (берілген) күн жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу туралы актісі шыққан күні болып табылады.

ҚР Еңбек кодексінің 56-бабында көзделген тәртіппен жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде жұмыскер бұл туралы жұмыс берушіні кемінде бір ай бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті. Еңбек

шартында жұмыскердің жұмыс берушіні еңбек шартын бұзу туралы хабардар етуінің неғұрлым ұзақ мерзім белгілеуге жол беріледі. Еңбек шартында хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі болған кезде, егер тараптар хабардар ету мерзімін қысқарту туралы келісімге келмесе, жұмыскер жұмыс берушіні еңбек шартының тараптары келіскен мерзімде хабардар етуге міндетті. Еңбек шартын бұзу туралы хабарлама қызметкердің жұмыс істеген және жұмыс істемеген уақытын (мысалы, демалыста, уақытша еңбекке жарамсыздық кезеңінде және т.б.) қамтиды.

Хабарлама мерзімі өткеннен кейін Еңбек кодексі жұмыс берушіге еңбек шартын бұзуды рәсімдеу, яғни бұйрықты уақтылы шығару және жұмыскерді бұйрықпен таныстыру және оның көшірмесін тапсыру не бұйрық шыққан күннен бастап үш жұмыс күні ішінде хабарламасы бар хатпен жіберу бойынша міндет жүктейді.

Еңбек шартын бұзуға негіз болған себептер көрсетілген хабарлама тапсырылған күн бұйрық шығарылған және еңбек шартын бұзған күн болып табылады.

Мысалы, талап қоюшы Б. жауапкер – Алматы қаласы бойынша Мемлекеттік кірістер департаментіне талап қоюшыны Мемлекеттік кірістер департаментінің бас маман қызметінен - экономикалық тергеу Қызметінің тергеушісі, сынақ мерзімімен жұмысқа алынғандығын себеп етіп жұмыстан шығару туралы тәртіптік комиссиясы мәжілісінің хаттамасын заңсыз деп тану туралы сотқа талаппен жүгінді.

Мемлекеттік кірістер департаментінің бұйрығымен ол қызметінен босату түріндегі тәртіптік жауапкершілікке тартылды. Аталған бұйрықты шығаруға МКД тәртіптік комиссиясының ұсынымы негіз болды. Жұмыстан босатылған кезде оның сынақ мерзімінде болғаны, яғни лауазым еңбек заңнамасына сәйкес бекітілмегені және ол атқаратын қызметінен босатылуға жатпағаны көрсетіледі.

Алматы қаласы Алмалы ауданы №2 аудандық сотының шешімімен Б. – ның талапарызын толық көлемде қанағаттандырудан бас тартылды. Алматы қалалық сотының азаматтық істер жөніндегі апелляциялық сот алқасының қаулысымен Алматы қаласы Алмалы ауданы №2 аудандық сотының шешімі бұзылып, іс бойынша талап арызды қанағаттандыру туралы жаңа шешім қабылданды.

Шағым талаптарын қанағаттандырып, апелляциялық сатыдағы сот келесі қорытындыға келді.

МКД бұйрығымен талапкер жоғарыда аталған лауазымға 3 ай сынақ мерзімімен тағайындалды.

Қазақстан Республикасының «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңының 12-бабының 1, 2, 3, 4-тармақтарына сәйкес құқық қорғау қызметіне алғаш кіретін адамдар үшін тиісті лауазымға тағайындала отырып, үш айға дейін сынақ мерзімі белгіленеді. Межелік бақылау нәтижелері бойынша сынақ мерзімі үш айға дейін ұзартылуы мүмкін.

Б. үшін МКД бұйрығымен сынақ мерзімі қызметтік тексеру аяқталғанға дейін ұзартылды.

Б. өзінің лауазымдық міндеттерін тиісінше орындамағаны үшін МКД бұйрығымен қызметінен босату түріндегі тәртіптік жауапкершілікке тартылды.

Қызметкерлерді жұмыстан шығару үшін негіздемелер тізбесі Қазақстан Республикасының «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңының 80-бабында белгіленген, ол толық болып табылады және кеңейтілген түсіндіруге жатпайды. Бұл ретте осы тізбеде өзінің лауазымдық міндеттерін тиісінше орындамау сияқты негіздер жоқ.

Сотқа жүгінген кезде талап қоюшы сынақ мерзімінде болды, осыған байланысты ол «сынақ мерзімі ішінде қызметке жарамсыздығы анықталған» негізінде ғана жұмыстан шығарылуы мүмкін еді.

ҚР ЕК 37-бабында жұмыскердің сынақ мерзімі кезеңіндегі жұмысының теріс нәтижесі кезінде жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу құқығы көзделеді, бұл ретте жұмыс беруші жұмыскерге еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді көрсете отырып, жазбаша нысанда хабарлауға міндетті. Сынақтың қанағаттанғысыз нәтижесі тек тапсырылатын жұмысқа қызметкердің біліктілігіне байланысты объективті деректермен расталуға тиіс. Демек, ешқандай басқа мән-жайлар осы негіз бойынша еңбек шартын бұзуға негіз бола алмайды. Алайда, ҚР ЕК-де де, Жоғарғы Сот Пленумының аталған қаулысы да соттың «қанағаттанарлықсыз нәтижені» бағалау критерийлерін анықтамайды. Қызметкердің оның тапсырылған жұмысқа сәйкестігін дәлелдеудің процестік мүмкіндіктері көрсетілмеген.

Егер ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағының 4-тармақшасы бойынша, яғни жұмыскердің біліктілігі жеткіліксіз болған жағдайда, белгілі бір ережелер бойынша жоғары білікті тар мамандар жүргізетін аттестаттау нәтижелерімен осындай жеткіліксіздікті растау талап етілетіндіктен жұмыстан босатылса, ҚР ЕК 37-бабы бойынша жұмыстан босатылған кезде жұмыс берушіге жұмыскерді осы қызметкерді сынақтан өтпеді деп тануға негіз болған себептерді көрсете отырып, 3 күннен кешіктірмей жазбаша нысанда ескерту жеткілікті.

Сот тәжірбиесінен мысал, Атырау облыстық соты сот алқасының қаулысымен Қ.Қ. ЖШС-нің бұйрықты заңсыз деп тану, жұмысқа қайта алу және уақытша жұмыстан босатылғаны үшін жалақы өндіріп алу туралы талап-арызын қанағаттандырудан бас тартылды.

Келісу комиссиясының шешімімен К. - мен еңбек шартын бұзу заңды деп танылды. Келісу комиссиясының шешімімен келіспеген К. сотқа жүгінді.

ҚР ЕК 37-бабының 1-тармағына сәйкес жұмыс беруші сынақ мерзімі кезеңінде жұмысшының жұмысы теріс нәтиже берген кезде еңбек шартын бұзуға негіз болған себептерді көрсете отырып, оны жазбаша түрде хабардар ете отырып, онымен еңбек шартын бұзуға құқылы.

Талапкерге еңбек шартының бұзылу себептері туралы жазбаша түрде хабарланды, бұл 2016 жылғы 25 мамырдағы хабарламамен расталды.

ҚР ЕК 36 бабының 1 тармағына сәйкес еңбек шартын жасасу кезінде онда жұмыскердің тапсырылатын жұмысқа біліктілігінің сәйкестігін тексеру мақсатында сынақ мерзімі туралы талап белгіленуі мүмкін.

Еңбек келісім шартының 2.7.- тармағының негізінде жауапкер мен талапкер К. арасында жасалған 2016 жылғы 25 ақпандағы еңбек шарты 3 айға 2016 жылдың 25 мамырына дейін созылды.

Еңбек шартын бұзу алдында талап қоюшының тікелей басшысы болған үйлестіруші жүргізген сынақ мерзімінің нәтижелері бойынша жұмыс нәтижелерін бағалау жүргізілді.

Жұмыскерлерді негізсіз және заңсыз жұмыстан шығаруды қысқарту мақсатында заң шығарушы жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға байланысты мәселелерді қарау кезінде сайланған кәсіподақ органының міндетті түрде қатысуын енгізді. ҚР ЕК 146-бабына сәйкес кәсіптік одақтың кәсіподақ органдарының құрамына кіретін жұмыскерлердің еңбегі «Кәсіптік одақтар туралы» 2014 жылғы 27 маусымдағы №211-V Қазақстан Республикасының Заңында (бұдан әрі- Кәсіподақтар туралы Заң) көзделген ерекшеліктермен бірге Еңбек кодексімен реттеледі [96].

Кәсіподақтар туралы Заңның 26-бабының 1, 2, 3-тармақтарына сәйкес негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының уәжді пікірінсіз тәртіптік жазаға тартылмайды. Заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға осы адамдар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікір ескеріле отырып, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталған кезде жол беріледі.

Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың заңдылығы немесе тәртіптік жауапкершілікке тарту туралы дауды шешкен кезде соттар «кәсіподақ мүшесі» және «сайланбалы кәсіподақ органының мүшесі» ұғымдарының ара-жігін ажыратқаны жөн. Заңнама кәсіптік одақтың кәсіподақ органының негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелеріне қатысты дәлелді пікірін алуды талап етеді. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу және тәртіптік жауаптылыққа тарту туралы бұйрық шығарған кезде жұмыс беруші кәсіптік одақтың кәсіподақ органының уәжді пікірін алуға міндетті.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған немесе негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органының мүшесін тәртіптік жауаптылыққа тартқан кезде кәсіптік одақ органының уәжді пікірінің болмауы жұмысқа қайта алу туралы талапты қанағаттандыру үшін сөзсіз негіз болып табылады, өйткені уәжді пікір бұйрық шыққанға дейін алынуға тиіс.

Жұмыскердің заңсыз негізде немесе заңда көзделген тәртіпті бұза отырып жұмыстан босатылғанын анықтай отырып, сот өз шешімімен оны бұрынғы жұмысында қалпына келтіреді және жауапкерден мәжбүрлі бос жүрген уақыты үшін жалақысын немесе төмен ақы төленетін жұмысты орындаған барлық уақыты үшін жалақысының айырмасын талапкердің пайдасына өндіріп алады (ҚР ЕК 161-бабы).

Талапкердің өтініші бойынша жұмысқа қайта алу туралы дауды шешкен кезде сот оны жұмысқа қайта алмауы мүмкін, бірақ жұмыстан шығаруды

заңсыз деп тани отырып, жұмыстан шығару себебінің тұжырымдамасын «өз еркімен» деп өзгерте алады.

Егер жұмысқа қайта алу туралы дауды шешу кезінде сот жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтатуға немесе бұзуға негізі бар екенін мойындаса, бірақ бұйрықта Еңбек Кодексінің немесе өзге де заңның қате негізіне сілтеме жасалған болса, сот талап қоюды қанағаттандырудан бас тартады. Сонымен бір мезгілде сот шешімнің дәлелдеу бөлігінде Еңбек кодексінің немесе еңбек шарты тоқтатылуға немесе бұзылуға жататын өзге де заңның нақты негізін көрсетуге тиіс. Жұмыстан босату себебін дұрыс емес тұжырымдау жұмыскерді басқа мекемеге, ұйымға, кәсіпорынға жұмысқа орналасу мүмкіндігінен айырды деп дәлелденсе, сот оның пайдасына мәжбүрлі жұмыстан шығу кезіндегі орташа жалақыны өндіріп алады.

Егер жұмыскердің жұмыстан босатылғаны немесе заңды анық бұза отырып басқа жұмысқа ауыстырылғаны анықталса, сот өз шешімімен іске үшінші тұлға ретінде қатысуға тартылған лауазымды адамға, бұған кінәлі, талапкерге мәжбүрлі түрде жұмыстан босатылған уақыты үшін жалақы төлеуіне байланысты кәсіпорынға, мекемеге, ұйымға залалды өтеу міндетін жүктейді. Бұл жағдайда сот осы лауазымды тұлғаның болашақта осындай бұзушылықтардың алдын алуға бағытталған шараларды қабылдау міндетін орындайды. Лауазымды адамға залалды өтеу жөніндегі міндеттерді жүктеуге негіздер болмаған кезде шешімде тиісті себептер жазылуға тиіс.

Заңсыз жұмыстан шағарылған жұмыскерді жұмысқа қайта алу туралы, сондай-ақ мәжбүрлі бос жүрген уақыты үшін үш айлық жалақыны өндіріп алу туралы сот шешімі дереу орындалуға жатады (ҚР АПК 243-бабының 3-тармағы). Істі қадағалау тәртібімен тексеру үшін талап еткен жағдайда оның орындалуын тоқтата тұруға болмайды. Шешім орныдалмаған кезде сот жұмыскерге шешім шығарылған күннен бастап оның орындалған күніне дейінгі барлық уақыт үшін орташа жалақысын немесе жалақысының айырмасын төлеу туралы ұйғарым шығарады. Сот шешімінің орындалмауы салдарынан жұмыскерге ақша сомасын төлеуден келтірілген залал талап қоюшы сондай-ақ соттың бастамасы бойынша немесе прокурордың өтініші бойынша кәсіпорынның, мекеменің, ұйымның, немесе бағыныстылық тәртібімен жоғары тұрған органның жұмысқа қайта алу туралы сот шешімінің орындалмауына кінәлі лауазымды адамнан өндіріліп алынуы мүмкін.

Жұмыскерлерді жұмыстан заңсыз шығару, басқа жұмысқа ауыстыру және жұмысқа қайта алу туралы істер бойынша сот шешімдерін орындауда әуресарсаңға салу жағдайларының алдын алу мақсатында сот істі қарау кезінде заңдылықты бұзғандығын анықтап, жеке ұйғарым шығаруға және оны кемшіліктерді жою шараларын қолдану үшін тиісті кәсіпорындарға, мекемелерге, ұйымдарға, лауазымды адамдарға жіберуге тиіс, бұл ретте соңғылары сотқа өздері қабылдаған шаралар туралы хабарлауға міндетті.

Осылайша, сот практикасын талдай отырып, еңбек дауларының көпшілігі жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылған жұмыскерді жұмысқа алу туралы даулар деп қорытынды жасауға болады. ҚР ЕК 53-бабына сәйкес жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздерінің

тізбесін көздейді. Онда барлық жұмыскерлерге қолданылатын негіздер де, жұмысшылардың белгілі бір санатына ғана қолданылатын негіздер де бар. Бұл ретте заңнамада жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатуға тыйым салу жағдайлары белгіленгенін атап өту қажет, мұны соттар назарға алуға тиіс.

Жұмыстан босатумен байланысты туындайтын еңбек дауларын тез және дұрыс шешудің маңыздылығына, азаматтардың еңбекке конституциялық құқығын заңсыз бұзудың көптеген жағдайларына байланысты соттар жүйесінде жұмысқа қайта алу туралы істерді және басқа да еңбек дауларын қарау бойынша сот алқасын құру қажет.

Қазақстан Республикасының «Құқық қорғау қызметі туралы» 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңының 80-бабының 12) тармақшасында сәйкес құқық қорғау қызметкерлері қызметтік тәртіпті «өрескел» бұзғаны үшін жұмыстан шығарудың бір негізі ретінде көрсетілген. Бірақ «Құқық қорғау қызметі туралы» заңында да, Еңбек кодексінде де «өрескел» бұзушылық анықтамасына түсінік берілмеген. Зерттеу барысында, аталған мәселе 2007 жылы күші жойылған Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы 1999 жылғы 10 желтоқсандағы № 493 Заңында қарастырылғаны анықталды. Алайда осы күші жойылған заңда «бір рет өрескел бұзған жағдайда» деп көрсетілген. Аталған сөз тіркесі түсініксіз, себебі *өзі өрескел* бола тұра, қалай оны бір рет жасайды деген сұрақ туындайды. Сондықтан, осы ұғымды 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 52-бабына төмендегідей жана редакцияда қайта еңгізу керек.

«26) қызметкер еңбек міндеттерін өрескел бұзған жағдайда бұзылуы мүмкін».

Сондай-ақ, Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 1-бабында «өрескел бұзышылықтың» негізгі ұғымын «еңбек міндеттерін өрескел бұзу - бір жұмыс күні ішінде дәлелсіз себеппен қатарынан үш сағат және одан да көп уақыт бойы жұмыста болмауы; жұмысқа алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаң күйде келуі; жұмыс күні ішінде масаң жағдайды туғызатын алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық (соларға ұқсас т.б. заттарды) заттарды пайдалануы; жұмыскердің еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көлікте жүру қауіпсіздігі ережелерін, жарақат алу мен аварияларды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін болатындай бұзуы; жұмыс орнында заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған мүлікті ұрлауы (соның ішінде ұсақ заттар да) жатады» деп қосу қажет.

Қазақстан Республикасының «Құқық қорғау қызметі туралы» 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңының 80-бабында жұмыстан шығарудың негіздері қаралған. Аталған баптың 1-тармағының 13) тармақшасына сәйкес «құқық қорғау органына кір келтіретін теріс қылық жасағаны үшін» деп аталған тармақшаға берілген түсінікті кеңейту қажет. Себебі сотқа шағымдану барысында аталған бапқа сілтеме берілгенде жұмыс берушінің әрекеттері заңсыз деп танылған жағдайлардың статистикасы өте көп. Сондықтан жоғарыдағы заң тармағына Жоғарғы сот тарапынан түсініктеме беріліп Нормативтік қаулы қабылдануы тиіс деп ойлаймыз.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ Заңының 50-бабына сәйкес мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылықтар қарастырылған. Оған сәйкес мемлекеттік қызметшілердің мынадай іс-әрекеттері мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылықтар болып танылады:

1) басқа мемлекеттік органдардың, ұйымдардың қызметіне **құқыққа сыйымсыз** араласуы;

4) шешімдерді дайындау мен қабылдау кезінде жеке және (немесе) заңды тұлғаларға **құқыққа сыйымсыз** қолдау көрсетуі;

Сот тәжірибесінен байқағанымыздай «құқыққа сыйымсыз» деген әрекеттер процесс барысында әртүрлі түсініледі. Ал бұл әділ соттың жүзеге асырылуына мүмкіндік бермейтін бірден-бір жағдай. Осы себепті, ҚР еңбек кодексінің 52-бабында жұмыскермен еңбек шартын бұзудың негізі ретінде қаралып, кодексте және ҚР мемлекеттік қызметі туралы Заңында «құқыққа сыйымсыз әрекеттер» ұғымына түсінік беру қажет.

2.2.2 Жұмыскерлердің еңбек ақысын төлеуге байланысты еңбек дауларын сот тәртібінде қарау

Еңбекке ақы төлеу құқығы азаматтардың маңызды әлеуметтік құқықтарының бірі болып табылады. Сонымен бірге, қаржылық дағдарыстар жағдайында азаматтардың еңбек құқықтары өте осал, өйткені кәсіпкерлер жалпы қаржылық-экономикалық жағдайға да, өздерінің басқару қателіктеріне де байланысты шығындарды азайтуға тырысады. Еңбек саласындағы заңсыз әрекеттердің бір көрінісі - жұмыскерлерге жалақы төлемеу немесе оны толық төлемеу.

Еңбекке қабілетті халықтың көпшілігі үшін жалақы өмір сүрудің жалғыз көзі болып табылады, сондықтан оны кешіктіру немесе тіпті адал емес жұмыс берушілер төлемеу жағдайлары адамды қиын жағдайға душар етеді, ол көптеген айлар бойы өзіне тиесілі ақшалай төлемді күтуге мәжбүр болады, сонымен бірге тұрақты табыс көзі жоқ болса да отбасын асырау үшін күнделікті шығындарды қажет етеді.

Жалақы төлемеу фактілері туралы ақпарат әртүрлі көздерден алынуы мүмкін. Көбінесе бұл жұмыскерлердің прокуратураға немесе еңбек саласындағы мемлекеттік бақылау жөніндегі органға шағымдары. Осы заңсыз іс-әрекеттер туралы мәліметтер бұқаралық ақпарат құралдарынан сирек түсендіріледі және прокуратура мен мемлекеттік еңбек инспекциясының жоспарлы бақылау-қадағалау қызметі барысында анықталады.

Сонымен, ҚР Еңбек кодексіне сәйкес жалақы - бұл жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайларына байланысты еңбек үшін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер. Осылайша, бұл нақты жұмыс істеген уақыт төлем, үстемақылар, өтемақылар (еңбек демалысы үшін), сондай-ақ егер ол еңбек шартында көзделген болса, бонустық бөлік (мотивация, сыйақы), яғни, жұмыс беруші жұмыскерге заңдарға сәйкес төлеуге тиіс алдын ала белгіленген мөлшердегі ақша қаражаты (ҚР ЕК 103-бабы және 2016 жылғы 27 мамырдағы

Жеке меншік ұйымдардың жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу жүйесін қалыптастыру жөніндегі әдістемелік ұсынымдар) [111].

Еңбекке ақы төлеу мәселелері бойынша еңбек дауларды әртүрлі нұсқалардың болуы мүмкін: бос тұрып қалған уақыт үшін, өнімнің жарамсыздығы үшін, өндіріс нормаларын орындамау, үстеме жұмыс немесе демалыс және мереке күндері жұмыс істеу, түнгі жұмыс үшін, кәсіптерді (мамандықтарды) біріктіру кезінде ақы төлеу, ауыстыру, жалақының (мөлшерінің) штат кестесіне немесе жұмыскердің тарифтік дәрежесіне сәйкес келмеуі, қосымша төлемдер, үстемақылар төлеу, іссапарлар кезінде өтемақы төлеу, басқа жерге ауыстыру, пайдаланылмаған демалыс үшін, ақша талаптары бойынша басқа да бірқатар жағдайларда жалақының дұрыс ұсталмауы туралы. Сондай-ақ, жалақы төлеу бойынша заңда белгіленген мерзімдерде жалақы төлемеу (яғни жұмыс істелгеннен кейінгі әр айдың 10-ы күніне дейін); еңбек шарты тоқтатылған кезде пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін жалақы және өтемақы төлемеу (еңбек шарты тоқтатылғаннан кейін 3 күннен кешіктірмей) сияқты бұзушылықтар болуы мүмкін; айыппұл, тексеру нәтижелері бойынша шегерімдер және тағы сол сияқтылар түріндегі жалақыдан заңсыз ұстап қалу (жұмыскердің жазбаша келісімінсіз бұған еңбек заңнамасында тыйым салынады).

Жұмыскерлердің барлық осы даулары жалпы тәртіппен қарастырылады. Әрбір нақты жағдайда еңбек құқығының тиісті нормалары қолданылады және тиісті дәлелдемелер де талап етіледі.

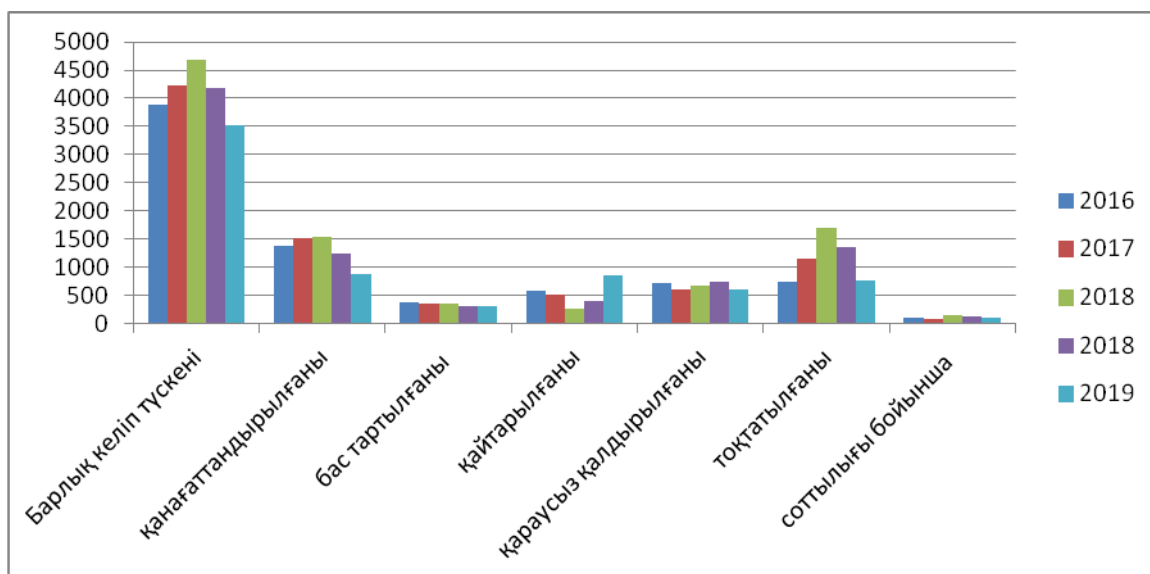
Есептелген жалақыны кешіктіруге қатысты даулар қазір өте өткір. Айта кету керек, жалақы және басқа да төлемдер туралы талапарыздардың 80% талап арызды қанағаттандырумен аяқталады (3-кесте).

Кесте 3. Қазақстан Республикасы сотында 2015-2019 жылдар аралығында жалақы төлеу туралы қаралған еңбек дауларының мәліметтері.

| Көрсеткіштер | жылдар | | | | | ауытқулар 2019/2015 | |
|--|--------|------|------|------|------|------------------------|------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | +; - | % |
| Барлығы келіп түскен | 3884 | 4227 | 4688 | 4186 | 3515 | - 369 | 90,5 |
| Шешім шығарумен | 1754 | 1885 | 1896 | 1565 | 1178 | - 576 | 67,1 |
| - қанағаттандырылды | 1377 | 1525 | 1543 | 1248 | 871 | - 506 | 63,2 |
| - бас тартылды | 377 | 360 | 353 | 317 | 307 | - 70 | 81,4 |
| қайтарылды | 570 | 515 | 271 | 400 | 860 | | |
| қараусыз қалдыруылды | 721 | 603 | 665 | 736 | 613 | - 108 | 85 |
| қысқартылды | 746 | 1148 | 1708 | 1360 | 772 | | |
| Соттылық бойынша | 93 | 76 | 148 | 125 | 92 | - 1 | 99 |
| Ескертпе: автормен дерек көздері негізінде құрастырылған [104] | | | | | | | |

3-кестеден көріп отырғанымыздай, 2015 жылы соттардың қарауына барлығы 3884 іс келіп түскен және жыл сайын 10%-ға өскен, тек 2019 жылы 2018 жылға қарағанда келіп түскен жалпы істердің 15% түсіп, оның 25%- ын ғана соттар қанағаттандырған.

2-суретте 2015-2019 жылдардағы ҚР-да жұмыскердің еңбекақысын төлеуге байланысты қаралған еңбек даулары графикалық түрде көрсетілген.



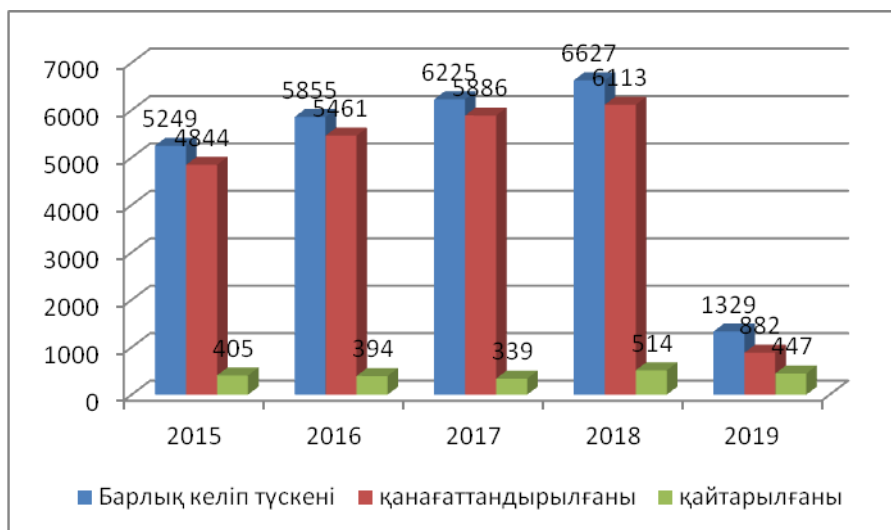
2-сурет. 2015-2019 жылдарда ҚР-да жұмыскердің еңбекақысын төлеуге байланысты еңбек дауларын қарау

4-кесте 2015-2019 жылдар аралығында Қазақстан Республикасындағы қызметкерге есептелген, бірақ төленбеген жалақы мен өзге де төлемдерді өндіріп алу туралы, оның ішінде БЖЗҚ (Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қоры) міндетті зейнет ақы аударымдарын аудару туралы деректер көрсетілген.

| Көрсеткіштер | жылдар | | | | | ауытқулар 2019/2015 | |
|--|--------|------|------|------|------|---------------------|------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | +; - | % |
| Барлығы келіп түскен | 5249 | 5855 | 6225 | 6627 | 1329 | -3920 | 25,3 |
| Шешім шығарумен | | | | | | | |
| - қанағаттандырылды | 4844 | 5461 | 5886 | 6113 | 882 | -3962 | 18,2 |
| - бас тартылды | - | - | - | - | - | - | - |
| қайтарылды | 405 | 394 | 339 | 514 | 447 | - | - |
| Ескертпе: автормен дерек көздері негізінде құрастырылған [104] | | | | | | | |

4-кестеде көрсетілгендей, ҚР жұмыскерге есептелген, бірақ төленбеген жалақы мен өзге де төлемдерді өндіріп алу, оның ішінде БЖЗҚ міндетті зейнетақы аударымдарын аудару туралы істердің сотта қаралуы 2015 жылдан 2018 жылға дейін жылына 10% жоғарлап келген, ал 2019 жылы оның саны айтарлықтай 5 есеге төмендеген.

3-суретте 2015-2019 жылдар аралығында ҚР қызметкерге есептелген, бірақ төленбеген жалақы мен өзге де төлемдерді өндіріп алу, оның ішінде БЖЗҚ міндетті зейнетақы аударымдарын аудару кестесі көрсетілген.



3-сурет. 2015-2019 жылдар аралығында ҚР қызметкерге есептелген, бірақ төленбеген жалақы мен өзге де төлемдерді өндіріп алу, оның ішінде БЖЗҚ міндетті зейнетақы аударымдарын аудару

Жоғарыда келтірілген статистикалық мәліметтерге сәйкес, сотқа жалақыны өндіруге байланысты көбіне кездесетін істер, ол экологиялық қасірет аймақтарында орналасқан жұмыс берушілердің жалақыны төлеу барысында Қазақстан Республикасының 1992 жылы 30 маусымдағы «Арал өңіріндегі экологиялық қасірет зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» заңының талаптарын сақтамауда. Атап айтқанда, 12 бабының 2 тармақшасына сәйкес жұмыс берушілер Арал өңіріндегі экологиялық қасірет аумағында орналасқан жұмыскерлерге төмендегі белгіленген коэффициентті қолдана отырып, еңбекке ақы төлеуі қажет:

- экологиялық апат 1,5 есе, оған кіретіндер: Қызылорда облысының Арал және Қазалы аудандарының, Ақтөбе облысының Шалқар ауданының аумақтары;

- экологиялық дағдарыс 1,3 есе, оған кіретіндер: Қызылорда қаласы және әкімшілік-аумақтық бағынысына кіретін елді мекендерді қоса алғанда, Байқоңыр қаласы;

- экологиялық дағдарыс жағдайына жақындаған аймақтар 1,2 есе, Сонымен, Еңбек шартына сәйкес жұмыс беруші жұмыскерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, жұмыскерге жалақыны және басқа да төлемдерді уақытылы және толық мөлшерде төлеуге міндетті [112].

ҚР ЕК 10-бабының 3-тармағына сәйкес, жұмыс беруші еңбек шартында және Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскерден еңбек шартында көзделмеген жұмысты орындауды талап етуге құқылы емес және еңбек шартының талаптарын жұмыс беруші біржақты тәртіппен өзгерте алмайды.

Еңбек Кодексінің 121-бабына сәйкес жұмыскерді келісілген еңбек функциясы бойынша және жасалған еңбек шартының талаптары бойынша еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру жұмыс берушінің материалдық

жауапкершілігіне әкеліп соғады. Материалдық жауапкершілік жұмыскерге еңбек, ұжымдық шарттар, жұмыс берушінің актілері, ҚР еңбек заңнамасына сәйкес жұмыскерге төленетін жалақы мен басқа да төлемдерді өтеуден көрінеді.

ҚР ЕК 161-бабына сәйкес бұрынғы жұмысына қайта алынған жұмыскерге амалсыз бос жүрген барлық уақыты үшін жалақы немесе басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған кезде төмен ақы төленетін жұмысты орындау уақыты үшін, бірақ алты айдан аспайтын уақытқа жалақыдағы айырма төленеді.

Жеке еңбек дауын қарау жөніндегі келісу комиссиясының не соттың жұмыскерді бұрынғы жұмысына қайта алу туралы шешімі дереу орындалуға тиіс. Жұмыс беруші жұмысқа қайта алу туралы шешімнің орындалуын кідірткен кезде келісу комиссиясы не сот жұмыскерге шешімнің орындалуы кешіктірілген уақыт үшін жалақы немесе жалақыдағы айырма төлеу туралы шешім шығарады.

Қорыта келе, Қазақстан Республикасының 2015 жылы 23 қарашада №414-V қабылданған Еңбек Кодексіне 2020 жылдың 7 шілдесінде енгізілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес ҚР ЕК 161-бабының 1, 2-тармақтарында көрсетілген орташа сөзі алынып тасталған. Бұрынғы жұмысына қайта алынған жұмыскерге бос жүруге мәжбүр болған бүкіл уақыты үшін жалақысы немесе басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған кезде төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақыт үшін жалақысындағы айырма, бірақ алты айдан аспайтын уақытқа төленеді делінген. Бұл мемлекеттік еңбек инспекторлары мен ішкі мемлекеттік аудиторлардың және аудандық немесе мамандандырылған ауданаралық экономикалық соттардың іс қарау барысынша біршама қиындықтарға алып келетіні сөзсіз. Сондықтан да, біздің ұсынысымыз бойынша бұрынғы Еңбек Кодексінде берілген «орташа» жалақы ұғымы қалғаны дұрыс, себебі жалақыны өндіру барысында жұмыскерлердің 12 айда алған табысын қоса отырып, оның шекті мөлшерін анықтайтын [113, 454-456 б.].

Бұзылған еңбек құқытарын қалпына келтіру мақсатында жұмыскерлер келісу комиссиясына, мемлекеттік еңбек инспекторына, содан кейін сотқа жүгінетінін атап өткен жөн.

Сонымен, есептелген, бірақ төленбеген жалақыны өндіріп алу туралы даулармен мемлекеттік еңбек инспекторы да және мемлекеттік қызметшілер мен құқық қорғау органы қызметкерлерінің жалақысын өндіру барысында ішкі мемлекеттік аудиторлар айналысады. Жұмыс беруші жалақыны төлемеген немесе кешіктірген кезде жұмыскердің құқықтарын қорғаудың ең қол жетімді әдістерінің бірі - еңбек заңнамасы саласындағы бақылау жөніндегі мемлекеттік органға көмек сұрау. Мұндай бақылауды мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады. Ол туралы Ереже «Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министірлігінің кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 18 ақпандағы №81 қаулысымен бекітілген [114]. Осы қаулымен Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тиісті әкімшілік-аумақтық бірлік шегінде еңбек қатынастары саласындағы өкілеттіктерді жүзеге асыратыны көзделген: оның

міндеттерінің бірі еңбек құқықтары мен жұмыскерлерді жұмыс берушілердің нұқсан келтіретін заңсыз әрекеттерінен қорғау болып табылады.

Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау, егер Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексіне сәйкес бақылау субъектісіне (объектісіне) бару арқылы тексеру және профилактикалық бақылау нысанында жүзеге асырылады.

Мемлекеттік орган жұмыскерлер мен олардың бірлестіктерінің еңбек және әлеуметтік-экономикалық құқықтарының бұзылуы туралы өтініштер мен шағымдарын қабылдайды және қарайды және оларды жою жөнінде шаралар қабылдайды. Олар жұмыс берушілерге, ұйым әкімшілігінің лауазымды адамдарына еңбек заңнамасының бұзылуын жою туралы орындалуы міндетті нұсқамалар көрсетуге және ұйым әкімшілігіне өздеріне өтініш, шағым жасаған жұмыскерлер туралы мәліметтерді хабарламауға құқылы.

Жұмыс берушінің жалақы төлеуі туралы нұсқамаға жоғары тұрған мемлекеттік еңбек инспекторына немесе сотқа нұсқама алынған күннен бастап он жұмыс күні ішінде шағым жасалуы мүмкін.

Нұсқама мемлекеттік еңбек инспекторы белгілеген мерзімде орындалмаған және шағым жасау мерзімі өткеннен кейін, егер оған шағым жасалмаса, нұсқама көрсетілген мерзімдер өткеннен кейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей Қазақстан Республикасының «Атқарушылық іс жүргізу және сот орындаушыларының мәртебесі туралы» заңына сәйкес аумағы бойынша тиісті әділет органына не жеке сот орындаушыларының өңірлік палатасына мәжбүрлеп орындатуға жіберіледі [115].

Жоғары тұрған мемлекеттік еңбек инспекторы нұсқамаға шағым түскен күннен бастап он жұмыс күні ішінде шағым бойынша тиісті шешім қабылдайды.

Ұйғарымға сот тәртібімен шағым жасалған жағдайда, ол сот актісі заңды күшіне енген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей «Атқарушылық іс жүргізу және сот орындаушыларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес аумағы бойынша тиісті әділет органына не жеке сот орындаушыларының өңірлік палатасына мәжбүрлеп орындатуға жіберіледі.

Мемлекеттік еңбек инспекторының нұсқаманы орындауға мәжбүрлеу туралы талабы азаматтық сот ісін жүргізу тәртібімен қаралуға жатпайды.

Мәселен, Ақтөбе облысының мемлекеттік еңбек инспекторы М. «Ақтөбе облысы бойынша кәмелетке толмағандарды бейімдеу орталығы» коммуналдық мемлекеттік мекемесіне (бұдан әрі- ҚМУ) ұйғарымды орындауға мәжбүрлеу туралы талап арызбен сотқа жүгінді.

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасы облыстық соттың сот алқасының қаулысы мен қалалық соттың ұйғарымын күшінде қалдырды.

Іс бойынша шығарылған сот актілерін күшінде қалдыра отырып, кассациялық сатыдағы сот даулы құқықтық қатынастар туындаған кезде қолданыста болған ҚР ЕК 333-бабына сәйкес Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының анықталған бұзушылықтарына қарай мемлекеттік еңбек

инспекторы, оның ішінде Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының талаптарын бұзушылықтарды жою туралы нұсқама шығарады (жасайды) деген қорытындыға келді.

Мемлекеттік еңбек инспекторының актілері жұмыс берушілер мен лауазымды адамдардың Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының талаптарын бұзуына ықал етудің құқықтық шаралары болып табылады. Актілер екі данада жасалады, оның біреуі жұмыс берушіге жазбаша тапсырылады.

Мемлекеттік еңбек инспекторының актілері лауазымды адамдар, жеке және заңды тұлғалар орындауға міндетті.

ҚР ӘҚБтК 462-бабының 3-бөлігінде мемлекеттік бақылау және қадағалау органдары (лауазымды адамдар), мемлекеттік органдардың лауазымды адамдары өздерінің құзыреті шегінде берген заңды талаптарды немесе нұсқаларды, ұсынуларды, қаулыларды орындамағаны немесе тиісінше орындалмағаны үшін әкімшілік жауаптылық көзделген [116].

ҚР ӘҚБтК 804-бабының 48) тармақшасына сәйкес ӘҚБтК 462-бабы бойынша Әкімшілік құқық бұзушылық туралы хаттаманы Мемлекеттік еңбек инспекциясы органдарының осыған уәкілеттік берілген лауазымды адамдарының жасауға құқығы бар.

Қолданыстағы заңнамада заңды тұлғалар Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының талаптарын бұзушылықтарды әкімшілік жауапкершілікке тарту түрінде оларды жою туралы нұсқаманы орындамаған жағдайда мемлекеттік еңбек инспекторының өкілеттіктерін іске асыру тетігі көзделген. Бұл ретте нұсқаманы мәжбүрлеп орындату туралы сотқа жүгіну құқығы Еңбек Кодексінде де, 2016 жылғы 1 қаңтарға дейін қолданыста болған «Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік бақылау және қадағалау туралы» заңда да көзделмеген.

Айта кету керек, Жоғарғы Соттың кассациялық сатысының бұл істі қарауы мемлекеттік еңбек инспекторларының талаптары бойынша аталған санаптағы істер бойынша бірінғай сот тәжіриесін жасауға қызмет етті, өйткені Республика бойынша соттар бір-біріне қарама-қайшы сот актілерін қабылдады. Кейбір жағдайларда соттар мемлекеттік еңбек инспекторларының талаптарын қанағаттандырды, ал басқаларында бас тартты.

ҚР ЕК 191-бабының 1-тармағына сәйкес Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының сақталуына мемлекеттік бақылауды мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады.

ҚР ЕК 193-бабы 4-тармағының мазмұнынан келіп шығатыны, Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының сақталуына мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезінде мемлекеттік еңбек инспекторларының жұмыс берушілер орындауға міндетті нұсқамалар, қорытындылар беруге, сондай-ақ Әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы хаттамалар мен қаулылар жасауға, әкімшілік жазалар қолдануға құқығы бар.

Жалақы төлемейтін жұмыс берушіден жұмыскер өз құқықтарын қорғаудың бірі әдісі – ол сотқа жүгіну. Белгілі бір формальдылықтардың болуына қарамастан, сотқа жүгіну қорғаудың тиімді әдісі болып табылады.

Егер құжаттар дұрыс дайындалса және қажетті дәлелдер болса, соттар әрдайым жұмыскердің жағында болады.

Жалпы ереже бойынша сотқа жауапкердің, яғни жұмыс берушінің орналасқан жері бойынша жүгіну керек. Алайда жалақыны өндіріп алу туралы талап қоюлар, сондай-ақ еңбек құқықтарын қалпына келтіру туралы өзге де талап қоюлар талапкердің, яғни жұмыскердің тұрғылықты жері бойынша да берілуі мүмкін (ҚР АПК 30-бабының 8-тармағы). Талаппен жалпы юрисдикциядағы аудандық (қалалық) сотына жүгіну керек (азаматтық істер бойынша).

Осыған дейін атап өтілгендей, еңбекке ақы төлеу сомасын өндіріп алу туралы және еңбек қызметіне байланысты басқа да талаптар бойынша талап арыздарға мемлекеттік баж салынбайды (Қазақстан Республикасы Салық Кодексінің 541-бабының 1) тармақшасы.

Мысалы азамат Н.Б.Сариев сотқа талап қою арызымен жүгініп, онда Қызылорда облыстық Ішкі істер департаментінің (бұдан әрі – Департамент) 2015 жылғы 18 мамырдағы № 243 жк/у бұйрығының өзіне қатысты бөлігінің күшін жойып, жұмысқа қайта орналастыруды және лажсыз бос жүрген күндеріне жалақысын өндіріп беруді сұраған. ҚР Жоғарғы Соты Сот алқасы өтінішхат уәждерін зерделеп, прокурор А.М.Мирамованың сот актілерінің күшін жойып, талап арызды қанағаттандырудан бас тарту туралы жаңа шешім қабылдау туралы қорытындысын, жауапкердің өкілі А.И.Садықовтың өтінішхаттағы уәждерін қолдаған пікірлерін тыңдап, азаматтық іс құжаттарын зерделеп, төмендегі негіздерге байланысты жауапкердің өтінішхатты қанағаттандырған. Себебі, жергілікті соттар тек төбелес дерегінің орын алуын ескеріп, қылмыстық құқық бұзушылықтың құрамы болмауына байланысты талапкерге қатысты сотқа дейінгі тергеп тексерудің тоқтатылғанын негізге алған.

Алайда, ҚР Сонымен қатар, апелляциялық сот алқасының бірінші сатыдағы сот ұйғарымының күшін жойып, Ішкі істер министрінің 2011 жылғы 27 мамырдағы № 246 бұйрығымен бекітілген «Ішкі істер органдарындағы қызметін тоқтатқан қызметкерлерді ішкі істер органдарының кадрларынан шығару қағидасының» 11-тармағына сәйкес қызметтік тәртіпті өрескел бұзуға нормативтік құқықтық актілерді бұзу, ПО басшылығының бұйрықтарын, нұсқауларын орындамау, қызметтік міндеттерін орындамау немесе тиісті орындамау жөніндегі теріс қылықтар жатады. ҚР Жоғарғы Соты 2017 жылғы 5 сәуірдегі қаулысымен Н.Б.Сариевке қатысты бөлігінің күшін жою, жұмысқа қайта орналастыру және лажсыз бос жүрген күндеріне жалақы өндіру туралы талабын қанағаттандырды.

Соттың азаматтық істі қарауына және шешуіне істі сот талқылауына дайындау аяқталған күннен бастап екі ай бөлінеді. Іс жүргізу аяқталғаннан кейін сот шешім шығарады, оған түпкілікті нысанда шешім шығарылған күннен бастап апелляциялық тәртіппен шағым жасауға бір ай беріледі. Апелляциялық сатыда қаралғаннан кейін онымен келіспеген тарап апелляциялық сатыдағы соттың ұйғарымдарына, қаулыларына олар заңды күшіне енген күннен бастап алты ай ішінде өтініш, наразылық бере алады.

Сот ісін жүргізудің артықшылығы - борышкердің біржақты өтініш бойынша шешімнің күшін жою мүмкін емес, шағым беру кезінде істі атқару кезінде жіберілген заң бұзушылықтар ғана күшін жоюға негіз болады; сот арқылы жұмыс беруші беруден бас тартатын құжаттарды талап ету мүмкіндігі.

Талап қоюдың кемшілігі - істі қараудың ұзақ мерзімі.

Сонымен, еңбек заңнамасында жұмыс беруші жұмыскердің еңбек шарты бұзылған кезде де, жұмыскердің талабы бойынша да оның еңбек қызметіне байланысты құжаттарды беру керек деп белгіленген (Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 63-бабы). Осылайша, жұмыс беруші жұмыскердің (оның ішінде бұрынғы жұмыскердің) талап етуі бойынша жүгінген кезден бастап 5 жұмыс күні ішінде мамандығы (біліктілігі, лауазымы), жұмыс уақыты мен жалақы мөлшері көрсетілген анықтаманы, жұмыскердің біліктілігі және оның жұмысқа көзқарасы туралы мәліметтерді қамтитын мінездеме-ұсынымды, сондай-ақ еңбек қызметіне байланысты басқа да құжаттарды беруге міндетті. Егер жұмыс беруші жұмыскердің құжаттарды беруден бас тартса немесе оның талаптарын елемесе, онда көрсетілген құжаттарды сот талап етеді. Бұл үшін талап арызда санамаланған талаптардан басқа, жұмыс берушінің бас тартуы себебі бойынша қажетті құжаттарды ұсынудың мүмкін еместігі туралы және өтінішті баяндау және одан құжаттарды талап ету туралы көрсетілген жөн. Сондай-ақ, сіз жеке өтінішті сотқа қоса аласыз немесе процесс барысында мұндай өтінішті ауызша мәлімдей аласыз.

ҚР АПК 243-бабына сәйкес жұмыскерге кемінде 3 ай бұрын жалақы беру туралы шешім дереу орындалуға жатады.

Осылайша, бірінші сатыдағы сот жұмыскердің пайдасына шешім шығарғаннан кейін, шешім заңды күшіне еңбегеніне және жұмыс беруші апелляциялық және кассациялық сатыда шағымдана алатындығына қарамастан, жұмыс берушіден 3 ай ішінде қарызды өндіріп алу туралы атқару парағы шығарылады. Берешектің 3 айлық мөлшерінен асатын сома шешім күшіне еңгеннен кейін ғана өндіріп алынатын болады.

«Атқарушылық іс жүргізу және сот орындаушыларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 72-бабына сәйкес жалақыны өндіріп алу туралы талап бірінші кезектегі талаптарға жатады. Бұл сот орындаушысы жұмыс берушінің басқа қарыздар бойынша міндеттемелерінен басым қарызды өтеуді жүзеге асыратынын білдіреді.

Сот тәжірибесін талдау көрсеткендей, төлем туралы даулар оның кешігуіне байланысты ғана емес, сонымен бірге дұрыс емес төлеммен де туындауы мүмкін. Жұмыскер оған жалақы жүйесі мен осы ұйымның лауазымдық жалақы схемасында көзделгеннен аз жалақы белгілеуге қарсы бола алады.

Осылайша, Б. сотқа «Қазақмыс корпорациясы» ЖШС-ға (бұдан әрі-серіктестік) соңғы үш жылдағы жоғалтқан табысы бойынша қайта есептеу жүргізу және 404 612 теңге мөлшеріндегі жалақыны негізге ала отырып, жоғалтқан табысы бойынша төлемдерді одан әрі жүзеге асыру міндетін жүктеу туралы талап арызбен жүгінді.

Б. өзінің талаптарын жер асты учаскесінің тау-кен шебері ретінде 2012 жылдың 7 шілдесінен бастап жұмыс істейтіндігімен дәлелдеді, сондықтан кірістер туралы ақпаратты осы сәттен бастап алу керек. 2012 жылғы шілдеден қазанға дейінгі кезеңде ол небәрі екі толық айды - 2012 жылғы қыркүйке пен қазанда жұмыс істеді, сондықтан өтініш берушінің пікірі бойынша, Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің (бұдан әрі- АК) 938-бабының 3-тармағына сәйкес орташа айлық табысты (бұдан әрі - ОАТ) есептеу осы екі ай үшін жүргізілуі тиіс.

Қарағанды облысы Жезқазған қалалық сотының 2019 жылғы 30 шілдедегі шешімімен талап қанағаттандырылды және серіктестік 404 612 теңге мөлшеріндегі жалақыны негізе ала отырып, инфляцияның болжамды деңгейінің орташа мәніне тепе-тең жыл сайынғы ұлғайтуды ескере отырып және мән-жайлардың өзгеруін ескере отырып, 2016 жылғы 31 мамырдан бастап 2019 жылғы 31 мамыр аралығындағы кезеңде Б. -ның жер асты тау-кен шебері лауазымында жоғалтқан табысы бойынша қайта есептеуді жүргізуге міндеттеді.

Қарағанды облыстық сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасының 2019 жылғы 1 қазандағы қаулысымен бірінші сатыдағы соттың шешімі өзгеріссіз қалды.

Жоғарғы Соттың азаматтық істер жөніндегі сот алқасы жергілікті соттардың сот актілерінің күшін жойды және Б.- ға «К» ЖШС-ның соңғы үш жылдағы жоғалтқан табысы бойынша қайта есептеу жүргізу және 404 612 теңге мөлшеріндегі жалақыны негізге ала отырып, жоғалтқан табысы бойынша төлемдерді одан әрі жүзеге асыру міндетін жүктеу туралы талап қоюдан бас тарту туралы жаңа шешім шығарды.

Жергілікті соттардың талап қоюды қанағаттандыруы жәбірленушінің толық жұмыс істемеген айлары оның қалауы бойынша алдыңғы толық жұмыс істеген айлармен ауыстырылатындығына не оларды ауыстыру, мүмкін болмаған кезде есептеулерден шығарылатындығына негізделеді.

Сонымен қатар, жәбірленуші жарақат алғанға дейін оның табысында оның мүлікті жағдайын жақсартатын тұрақты өзгерістер болды, өйткені осы кезеңде ол учаске бастығы мен бастығының орынбасары қызметін атқарды.

Соттардың материалдық және процестік құқық нормаларын дұрыс қолданбауына байланысты жергілікті соттардың тұжырымдарымен келісуге болмайды, бұл орын алған сот актілерінің күшін жоюға негіз болып табылады.

ҚР АК 938-бабына сәйкес ОАТ (орта айлықтық табыс) денсаулықтың зақымдануының алдындағы жұмыстың он екі айындағы жалақының жалпы сомасын он екіге бөлу жолымен есептеледі. Бұл ретте жоғалған табысты жұмыскер мертіккен лауазым бойынша есептеу қажеттігі туралы заңда тікелей нұсқау жоқ. Он екі айға ОАТ есептеу кезінде жұмыс беруші, оның ішінде учаске бастығы мен оның орынбасарының жалақысын, яғни талапкердің осы кезеңде ресми атқарған лауазымдарын есепке алды [117].

Жұмыскерлердің құқықтарын тиімді қорғау қажеттілігін ескере отырып, мемлекеттік еңбек инспекторы шығаратын нұсқамаға «салық бұйрығы» қағидалары бойынша атқарушылық құжат мәртебесін беру мәселесіне заңнамалық деңгейде бастамашылық жасау қажет.

Дауларды шешудің мұндай сотқа дейінгі тәртібі еңбек дауларын неғұрлым тез шешуге, сондай-ақ соттарға жүктеменің төмендеуіне оң әсер етер еді.

Сонымен, жұмыскерлердің үстеме жұмыс үшін ақы төлеу туралы талаптарын дауды қарайтын органдар қанағаттандыруға тиіс, егер әкімшілік үстеме жұмыстарды оларды ұйымдастыру тәртібін бұза отырып қолданса немесе Кодексте белгіленген нормалардан асып кетсе.

Егер үстеме жұмысқа ақы төлеу туралы дауды қарау кезінде әкімшіліктің ҚР ЕК 77-бабында көрсетілген үстеме жұмыстарды ұйымдастыру ережелерін бұзуы анықталса, онда соттар оған әкімшіліктің атына тиісті жеке ұйғарымдармен ден қоюға тиіс. Үстеме жұмыстарға ақы төлеу ҚР ЕК 108-бабы бойынша жүргізіледі: еңбекке уақытына қарай ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмыс Еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс берушінің актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен емес мөлшерде төленеді. Еңбекке кесімді ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмыс үшін қосымша ақы төлеу жұмыскердің белгіленген күндік (сағаттық) мөлшерлемесінің елу пайызынан төмен емес мөлшерде жүргізіледі [118, 67 б.].

Жұмыскерлерді өндіріс тиімділігі мен орындалатын жұмыстардың сапасын арттыруға мүдделігін күшейту үшін жұмыс беруші ұжымдық шарт талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалған сыйлықақы беру жүйесін және еңбекті ыңнаталандырудың басқа да нысандарын енгізе алады (ҚР ЕК 107-бабы). Бұл ретте еңбекке ақы төлеу жүйесі біржолғы ынталандырушы есепке алмағанда, жұмыскерлер жалықысының кемінде 75 пайызы болатын негізгі жалақы үлесін қамтамасыз етуге тиіс (ҚР ЕК 107-бабының 4-тармағы) [118, 68 б.].

Жұмыскердің сыйақы (премия) төлеу жүйесі бойынша сыйақы алу туралы еңбек даулары жиі туындайды. Кейде жұмыскер сыйақы беру көрсеткіштерін немесе шарттарын орындамай орынсыз өзін сыйақыдан айырды деп санайды, Егер жұмыскер сый алуға құқылы болса, бірақ сыйақы туралы ережеде қарастырылған өндірістік қателіктер немесе басқа құқық бұзушылықтар үшін ішінара немесе толығымен айырылса, премиядан айырды деп айтуға болады. Сондықтан, премиядан айыру (депремация) туралы дауды қарау кезінде, ең алдымен, жұмыскердің премия алуға құқығы бар-жоғын анықтау керек, яғни ол бонустық көрсеткіштер мен шарттарды орындады ма? Өкінішке орай, еңбек заңнамасында да, ҚР Жоғарғы сотының нормативтік қаулысында да бұл мәселе егжей-тегжейлі қамтылмаған, ал іс жүзінде соттар жұмыс берушінің билік өкілеттіктеріне (сыйақыны қандай сомаға және кімге төмендетуге) араласа алмайды, егер сыйақыдан айыру өзі сыйақы беру туралы ереженің талаптарына сәйкес жүргізілсе, бұл мәселені жұмыс берушінің қалауына қалдырады. Сыйақыдан айырудың дұрыстығын тексеру үшін сыйақы төлеу туралы тиісті ережені енгізу керек және онда жұмыскердің сыйлықақысынан айыру қарастырылған ба, жоқ па, қандай заңсыздықтар үшін айырылуы мүмкін және т.б.

Кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқарғаны, қызмет көрсету аймақтарын кеңейткені немесе орындалатын жұмыстар көлемін ұлғайтқаны үшін қосымша ақы туралы дауларды шешу кезінде соттар талап қоюшы қоса атқарылатыны ретінде көрсететін жұмыстың оның еңбек міндеттерінің аясына кірмейтінін тексеруге тиіс. Әкімшілік кәсіптерді (лауазымдарды) біріктіруді белгіленген тәртіпті бұза отырып енгізген жағдайда да жұмыскердің орындалған жұмысы үшін қосымша ақы алуға құқығы бар екенін ескерген жөн. Қосымша ақының мөлшерін айқындау кезінде соттар кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқару тәртібімен жұмыскер орындаған жұмыс көлемін ескереді. Кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқарғаны үшін қосымша ақының мөлшерін тараптардың келісімі бойынша әкімшілік белгілейді. Жұмыс уақыты ішінде осы жұмыскердің жеткіліксіз жүктелуіне байланысты орындалуы жұмыскердің келісімімен оған әкімшілік тапсырған жұмыс қосымша ақы төлеуге жатпайды.

Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу туралы дауларды қарау кезінде ҚР ЕК 109-бабын, ал бос тұрып қалу төлемі туралы дау кезінде ҚР ЕК 112-бабын басшылыққа алу қажет.

Әкімшілік үстеме жұмыстарды жүргізудің белгіленген тәртібін бұзған, кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқаруды негізсіз енгізген және еңбек заңнамасының талаптарынан басқа да ауытқуларды бұзған жағдайда, соттар анықталған кемшіліктерді жою мақсатында жеке ұйғарымдар шығаруға міндетті (ҚР АПК 270-бабы).

Жұмыскердің жалақы төлеу туралы шешімде оның үш айдағы орташа табысы шегінде дереу орындалуға жататыны көрсетіледі (ҚР АПК 243-бабы).

Қазақстан Республикасының Конституциясы әркімнің еңбегі үшін сыйақы алуға құқығы бар деп белгілейді. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жұмыскердің оған жалақыны уақтылы және толық көлемде төлеуге құқығы бар, ал жұмыс беруші жұмыскерлерге тиесілі жалақыны уақтылы және толық мөлшерде төлеуге міндетті. Кәсіпорын жеке немесе мемлекеттік болып табылатындығына қарамастан, Қазақстан Республикасының заңнамасында жалақы төлеудің бірыңғай тәртібі мен мерзімдері көзделген. Мәселен, Еңбек Кодексінің 134-бабына сәйкес жалақы айына кемінде бір рет, келесі айдың бірінші он күндігінен (яғни 10-күнінен кешіктірмей) кешіктірілмей төленуге жатады. Бұл ретте жалақы төленетін күн еңбек шартында, ұжымдық шартта көзделуге тиіс. Егер жалақы төленетін күн демалыс немесе мереке күндеріне сәйкес келсе, төлем олардың қарсаңында жүргізіледі.

Әдетте, жалақы жұмыскерге жұмыс орнында төленеді немесе оның банктік шотына аударылады. Қалай болғанда да, жалақы төленетін күні жұмыс беруші жұмыскердің жұмыс орнында (мысалы, кәсіпорынның кассасында) қолма-қол ақша алу мүмкіндігі немесе жұмыскердің банктік шотына ақша қаражатының түсуін қамтамасыз етуге міндетті. Жұмыс берушінің жалақыны уақтылы төлеу жөніндегі міндеті, егер жұмыскерге оны төлеудің белгіленген күні ақшаны өз қарамағына алудың нақты мүмкіндігі (қолма-қол кассада, банкоматта, банк бөлімшесінде және т.б.) қамтамасыз етілсе, орындалды деп есептейді. Әйтпесе, жалақыны кешіктіреді.

Егер аталған кідіріс жұмыс берушінің кінәсінен орын алса, заңнама жұмыс берушіні жұмыскерге тиесілі жалақыдан басқа өсімпұл төлеуге міндеттейді. Бұл ретте өсімпұл төлем жүргізілуге тиіс келесі күннен бастап әрбір мерзімі өткен күнтізбелік күн үшін есептеледі және төлем жасалған күнмен аяқталады. Көрсетілгеннен басқа, жұмыскер сот тәртібімен жұмыс берушіден жұмыс берушінің заңсыз әрекеттерінен келтірілген моральдық зиянды ақшалай нысанда өтеуді талап ете алады. Моральдық зиян, мысалы, жұмыскердің жүйке негізіндегі ауруында немесе жұмыс берушінің жалақыны кешіктіруіне байланысты табыстың болмауына байланысты моральдық тәжірибеде көрінуі мүмкін.

Жоғарыда айтылғандай, жұмыс берушіде жұмыскердің пайдасына жоғарыда аталған тұрақсыздық айыбын төлеу және моральдық зиянды өтеу бойынша міндеттемелердің пайда болуы жұмыс беруші үшін жалақы төлеуді кешіктірудің салдарынан болатын жалғыз заңды/мүмкін салдары емес екенін атап өткен жөн. Жалақыны төлеуді кешіктіру Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзу болып табылады, ол әкімшілік және қылмыстық жауаптылыққа әкеп соғады.

Бүгінгі күні жарияланған пандемиямен байланысты экономикалық дағдарыс кезеңінде қаржылық қиындықтарға тап болған көптеген адамдар жұмысшылардың жалақысын уақтылы төлеу бойынша міндеттемелерді бұзуға тап болуы мүмкін. Сонымен бірге, біз мұндай жағдай компаниялар шынымен төлемге қабілетсіз болған кезде мәжбүр болуы мүмкін немесе басшылықтың ақшаны басқа мақсаттарға пайдалану туралы саналы шешімі болуы мүмкін екенін түсінеміз. Бірақ осы мән-жайларға қарамастан, прокуратура, мемлекеттік еңбек инспекциясы, сот органдары еңбек заңнамасының сақталуын бақылау үшін едәуір өкілеттіктерге ие бола отырып, жұмыскерлердің еңбекақысын уақтылы төлемеу мәселелері бойынша өздеріне келіп түскен өтініштерге дереу ден қоюға және кінәлі адамдарды жазалау үшін тиісті шаралар қабылдауға тиіс.

Сатылмаған тауарлары бар кәсіпорындар бар, бірақ дағдарыс жұмыс берушіні жұмысшылардың еңбегін уақтылы төлеу міндетінен босатпайды. Сондықтан ҚР Еңбек Кодексінде көзделгендей, жалақыны ақшалай емес түрде төлеуге жол беру қажет деп санаймыз. Мысалы, жұмыскер мен оның отбасы қазіргі қоғамда қолма-қол ақшасыз өмір сүре алмайтындықтан, РФ Еңбек Кодексінің 131-бабында көзделгендей заң шығарушы жұмыс берушінің жалақыны жалпы 20%-ын ақшалай емес төлеммен төлеу мүмкіндігін көрсеткен.

Біздің пікірімізше, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 107-бабына еңбекке ақы төлеу жүйесіне қосымша бір тармақ, яғни жалақыны ақшалай емес нысанда төлеу үшін жұмыскердің жазбаша өтінішімен расталған ерікті түрде білдірілуі қажет деп санаймыз; оның мөлшері жалақының жалпы сомасының 30 пайызынан аспайтын; заттай нысанда жалақы төлеу осы салаларда, экономикалық қызмет түрлерінде немесе әдеттегі кәсіптерде немесе қалаулы болып табылады (мысалы, мұндай төлемдер экономиканың ауыл шаруашылығы секторында әдеттегідей болды); мұндай төлемдер жұмыскердің және оның отбасының жеке тұтынуы үшін жарамды болып табылады немесе оған белгілі бір пайда әкеледі, бұл ретте жалақыны спирттік ішімдіктер, есірткі,

уытты, улы және зиянды заттар, қару, оқ-дәрілер және олардың еркін айналымына тыйым салынған немесе шектеулер белгіленген басқа да заттар түрінде төлеуге жол берілмейтінін ескере отырып; жұмыскерге зағтай нысанда жалақы төлеу кезінде оған еңбекақы төлеу ретінде берілетін тауарлардың құнына қатысты парасаттылық пен әділдік талаптары олардың құны кез келген жағдайда төлемдерді есептеу кезеңінде осы жердегі осы тауарлар үшін қалыптасқан нарықтық бағалар деңгейінен аспауы тиіс. Бұл жаңашылдық еңбекақы төлеу бойынша кәсіпорындардың берешегінің төмендеуіне алып келді.

Жалақы бойынша бұзушылықтардың әдеуір санына шағын кәсіпорындарда рұқсат етіледі, онда көбінесе жұмысқа қабылдау туралы бұйрықтар мүлдем шығарылмайды, ал жалақы төлем ведомостарын ресімдеусіз беріледі.

Қорыта келе, осы қалыптасқан жағдайдан шығу үшін барлық кәсіпорындарды жоспарлы тексеру және олардың әкімшілігіне орындалуы міндетті нұсқамалар беру үшін мемлекеттік еңбек инспекциялары қызметінің белсенділігі қажет. Егер мемлекеттік инспекция жеке еңбек даулары бойынша сотқа тарап арызбен жүгінген болса немесе соттарда осындай істер қаралатын болса мемлекеттік еңбек инспекцияларына сотқа толыққанды қатысу құқығын беру қажет.

2.2.3 Сот процесінде материалдық жауапкершілік туралы еңбек дауларын қарау

Нарықтық экономика жағдайында еңбек шарты тараптарының еңбек заңнамасының нормалары бойынша материалдық жауапкершілігінің рөлі мен маңызы артып келеді. Алайда, бұл субъектілердің өндіріс саласындағы тең емес жағдайы, онда жұмыс беруші жұмыскерге қатысты күшті жақ болып табылады, өйткені оған үлкен техникалық, әлеуметтік-экономикалық жеке құқықтық мүмкіндіктер беріледі, жұмысшылардың еңбек құқықтары мен заңды мүдделерін ерекше қорғауды қажет етеді.

Жұмыс берушінің материалдық жауапкершілігін белгілей отырып, осы жауапкершілікті саралайтын ҚР ЕК 10-тарауының нормаларының жиынтығы осы мақсатқа қызмет етеді. Осылайша, ол жұмыс берушінің жұмыскерге материалдық және моральдық зиян келтіруге әкелетін заңсыз әрекеттің құрамына байланысты залалды өтеу жөніндегі міндеттерін нақтылайды, яғни еңбек шарты тарапының еңбекке қабілетті азаматтарға «жұмыс беретін» материалдық жауапкершілік жағдайларын қарастырады.

Жұмыс берушіге зиян келтіргені үшін жұмыскердің жауапкершілігі туралы талаптарды еңбек дауларының күрделі санатына жатқызуға болады. Бұл, атап айтқанда, жұмыскердің еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірілген залалды өтеуді, зиян келтіру субъектісінің мәселелері бойынша, кінә ұғымдары, мүліктің сақталуы үшін тиісті жағдайлар, жұмыскердің заңсыз әрекеттері арқылы зиян келтіруді құқықтық реттеудің жетілмегендігімен байланысты болып табылады.

Жұмыскер мен жұмыс берушінің материалдық жауапкершілігінің өзіндік айырмашылықтары бар. Еңбек қатынастарындағы тараптардың айқын теңдігіне қарамастан, жұмыс берушілер көбінесе өз өкілеттіктерінен асып түседі және жұмысшылардың құқытарын бұзады.

Жұмыскердің кәсіпорынға, мекемеге келтірген зияны үшін материалдық жауапкершілігі туралы еңбек дауларын тікелей сот қарайды. Бұл ретте сот еңбек заңнамасының нормаларын, атап айтқанда ҚР ЕК 120-123-250-бабын, сондай-ақ ҚР Жоғарғы Соты Пленумының 2017 жылғы 6 қазандағы №9 «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» қаулысын басшылыққа алады.

Бүгінгі таңда, ҚР Еңбек кодексінде «материалдық жауапкершілік» ұғымының жалпы қабылданған анықтамасы жоқ. ҚР ЕК 120-бабының 1-тармағы, егер Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде және өзге де заңдарында өзгеше көзделмесе, еңбек шарты тарапының еңбек шартының басқа тарапына келтірген нұқсан (зиян) үшін материалдық жауапкершілігі құқыққа қарсы кінәлі мінез-құлық (әрекет немесе әрекетсіздік) және құқыққа қарсы кінәлі мінез-құлық пен келтірілген нұқсан (зиян) арасындағы себепті байланыс нәтижесінде келтірілген нұқсан (зиян) үшін туындайтынын белгілейді [4]. Тиісінше, еңбек құқығындағы материалдық жауапкершілік дегеніміз - бір субъектінің мүліктік залалын өтеуді талап ету құқығына басқа субъектінің оны өтеу міндеті қарсы тұратын қорғаушы құқықтық қатынасты білдіреді.

Г.А.Сұраған, материальная ответственность выступает одним из основных институтов рыночного механизма хозяйствования, является важным рычагом в практике управления трудом [119, 3 б.].

Г.А.Сұрағанның пікірі бойынша материалдық жауапкершілік – бұл шаруашылық жүргізудегі нарықтық механизмнің негізгі институттарының бірі, ол еңбекті басқару практикасындағы маңызды тетік болып табылады [119, 4 б.]. В.Н.Уваровтың пікірінше, еңбек қатынастарының элементі ретінде материалдық жауапкершілік жұмыскер мен жұмыс берушінің бір тараптың екінші тарапқа кінәсінен келтірілген зиянды өтеу жөніндегі өзара міндеттемелерінде көрінеді [29, 260 б.]. Материалдық жауапкершілік ұғымы туралы ұқсас пікірді Л.А.Сыроватская айтқан [120, 90 б.]. К.А.Шайбеков материалдық жауапкершілікті екі жақтан: құқықтық қатынас ретінде және құқықтық институт ретінде қарастыру қажет екенін негізді түрде атап өтті [121, 285 б.]. Бұл тек жауапкершілікке ғана емес, жалпы заңды жауапкершілікке де қатысты. Демек, материалдық жауапкершілік туралы жоғарыдағы көзқарас субъективті міндеттеме сияқты маңызды аспектіден туындайды, жұмыскердің жауапкершілігі шектеулі және толық деп саналады. Біріншісі құқық бұзушы алатын жалақы шегінде белгіленеді, екіншісі келтірілген залалдың толық мөлшерінде өтеледі. 2015 жылғы 23 қарашадағы Еңбек кодексінің қабылдануымен осы нормалар айтарлықтай өзгереді, нәтижесінде жұмыскердің жұмыс берушіге келтірілген мүліктік залал үшін материалдық жауапкершілігінің шегі өзінің заңнамалық бекітілуін таппады [4].

Бұрын қолданыста болған ҚР ЕК 166-бабы, егер жұмыскер толық материалдық жауапкершілік субъектісі болып табылмаса, орташа айлық

жалақы шегінде материалдық жауапкершілікке тартылатынын регламенттеді [122]. Жұмыс берушіге залал келтіргені үшін жұмыскердің материалдық жауапкершілігін реттейтін ҚР ЕК 123-бабының нормасы жұмыскерді мүліктің нақты құны мөлшерінде тікелей нақты залалды өтеуге міндеттейді, бұл ретте өтеудің шекті мөлшерін көздемейді [4].

Біздің ойымызша, бұл өзгерістер еңбек шартының ең әлсіз жағы ретінде жұмыскердің мәртебесіне немқұрайдылықтың көрінісі болып табылады, онда жалақы көбінесе еңбек заңнамасының қағидаларына қайшы келетін жалғыз табыс көзі болып табылады. Біз бұрын болған жағдайды қайтару дұрыс деп санаймыз.

ҚР ЕК-де жұмыскер жұмыс берушіге келтірген залалдың мөлшерін анықтайтын екі ұғым қолданылады (саны, салмағы, көлемі, құны және т.б.). Біріншісі – «тікелей нақты залал», екіншісі- «залалдың толық мөлшеріндегі материалдық жауапкершілік» (ҚР ЕК 123-бабының 4,8-тармақтары). Сонымен қатар, заң екінші ұғымға анықтама бермей, тек бірінші ұғымға- «тікелей нақты зиянға» заңды анықтама береді. Дегенмен, айырмашылықтар бар. «Залалдың толық мөлшеріндегі материалдық жауапкершілік» ұғымы тек аталған жұмыскерге қатысты қолданылады (ҚР ЕК 123-бабының 8-тармағында көрсетілген). Алайда, жалпы мағынамы мен логикалық түсіндірілуіне сүйене отырып, өтелуге жататын зиянның сандық мөлшерін анықтайтын бұл ұғымдар бірдей.

Толық материалдық жауапкершілік келтірілген мүліктік залалды оның абсолюттік мөлшерінде өтеуді көздейтін және ҚР ЕК 123-бабының 8-тармағында көзделген жағдайларда жүктеледі:

«1) толық материалдық жауаптылықты өзіне алғаны туралы жазбаша шарттың негізінде жұмыскерге берілетін мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмеген жағдайларда жүзеге асырылады;

2) жұмыскер біржолғы құжат бойынша есепке алған мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмеген жағдайларда жүзеге асырылады;

3) алкогольден, есірткеден немесе уытқұмарлықтан (оларға ұқсас заттардан) масаң күйде залап келтірілген жағдайларда тоқтатылады);

4) материалдар, жартылай фабрикаттар, бұйымдар (өнімдер), оның ішінде оларды дайындау кезінде, сондай-ақ жұмыс беруші жұмыскерге пайдалануға берген құрал-саймандар, өлшеу аспаптары, арнайы киім және басқа да заттар жетіспеген, қасақана жойылған немесе қасақана бүлдірілген жағдайларда;

5) жұмыс беруші үшін нұқсан келтіруге әкеп соққан, бейбәскелестік туралы талап бұзылған жағдайларда жол беріледі;

6) еңбек, ұжымдық шарттарда айтылған өзге жағдайларда» [4].

Қазақстан Ресубликасы Еңбек Кодексінің новелласы денсаулыққа зиян немесе залал келтіргені үшін жұмыс берушінің жұмыскер алдында толық материалдық жауапкершілікте болуы да болып табылады (ҚР ЕК 121 және 122-баптары). Бұл ретте өтеуге жататын залалдың немесе зиянның мөлшерін

айқындау үшін заң шығарушы «толық көлемде» ұғымын пайдаланады (ҚР ЕК 122-бабының 2-тармағы).

Мәселен, ҚР ЕК 122-бабының 1-тармағында көзделген зиян жұмыскерде сақтандыру төлемдері болмаған кезде толық көлемде өтеледі. Сақтандыру төлемдері болған кезде жұмыс беруші жұмыскерге сақтандыру сомасы мен зиянның нақты мөлшері арасындағы айырманы өтеуге міндетті.

Жұмыскерге кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылудың бестен жиырма тоғыз пайызды қоса алғанға дейінгі дәрежесін белгілеуге байланысты зиян келтірілген кезде жұмыс беруші жұмыскерге жоғалтылған табысын және денсаулығының зақымдануынан туындаған шығыстарды өтеуге міндетті.

Денсаулықтың зақымдануынан туындаған, еңбек ету қабілетінен айырылу дәрежесін белгілеу кезеңінде жұмыс беруші өтейтін шығыстардың мөлшері төлем жасалған кезде республиканың бюджет туралы заңда тиісті қаржы жылына белгіленген екі жүз елу айлық есептік көрсеткіштен аспауға тиіс.

Денсаулықтың зақымдануынан туындаған шығыстарды өтеу бойынша төлем осы шығыстарды шеккен жұмыскер не тұлға ұсынған, осы шығыстарды растайтын құжаттардың негізінде жүзеге асырылады. Бұл ретте Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлемі шеңберінде және міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесінде ұсынылатын медициналық көмекке арналған шығыстар өтелуге жатпайды.

Толық материалдық жауапкершіліктің айырмашылығы, егер қызметкер толық жауапкершілікке тартылса, жұмыс беруші жұмыскердің кінәсін анықтап, дәлелдеу, сондай-ақ келтірілген залал мен жұмыскерлердің іс-әрекеттері арасындағы себептік байланыс көп жағдайда қажет емес екенін атап өткен жөн. Бұл жағдайда кінәнің болмауын жұмыскерді өзін дәлелдеуі керек.

Осылайша, ҚР қолданыстағы Еңбек Кодексіне сәйкес еңбек шарты тараптарының (жұмыс беруші мен жұмыскерге) материалдық жауапкершілігі теңестірілді. Жауапкершілікке тартылған немесе босатылған кезде ешкімнің артықшылығы жоқ. Толық материалдық жауапкершілік ұйым басшысымен, басшысының орынбасарымен, бас бухгалтермен жасалатын еңбек шартында да белгіленуі мүмкін.

Егер жұмыс беруші осы жағдайлардың бірінде келтірілген залалды дәлелдей алмаса, бірақ ол жауапкершіліктің барлық шарттарын дәлелдесе, онда жұмыскерді толық жауапкершілікке тартуға болмайды - ол тек орташа айлық жалақымен шектелген, осы залал үшін жауап береді. Ұжымдық (бригадалық) толық материалдық жауапкершілік кезінде, жеке жауапкершілік сияқты, сот жұмыскермен (қызметкермен) толық материалдық жауапкершілік туралы жазбаша шарттың дұрыс жасалғанын, жұмыс беруші құндылықтарды сақтау үшін қажетті жағдайлар жасағанын және жауапкершілікке таратылатын әрбір жұмыскердің кінәсінің дәрежесі қандай екенін тексереді.

ҚР Жоғарғы Сотының «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысы жұмыскерлерге берілген мүлік пен басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілік

туралы шарттар жасалуы мүмкін жұмыскерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесін көрсете отырып, олардың келтірген залалы үшін жауапкершілігі туралы жұмыскерлердің міндеттемелері ұжымдық шартқа енгізілуі мүмкін деген ережені бекітеді (35 б) [68].

Аталған мәселелер ҚР Еңбек Кодексінің нормаларында бекіту жолымен орталықтандырылған деңгейде регламенттелген алдыңғы заңнама практикасын пайдалану орынды деп санаймыз. Материалдық жауапкершілік, заң жауапкершілігінің кез келген басқа түрі сияқты, ҚР ЕК 120-бабының 1-тармағында, 123-бабының 3-тармағында көзделген міндетті шарттардың жиынтығы кезінде ғана туындайды.:

- тікелей нақты залалдың болуы;
- жұмыскердің немесе жұмыс берушінің мінез-құлқының құқыққа қайшылығы және кінәлілігі.
- заңсыз және кінәлі мінез-құлық пен келтірілген залал арасындағы себептік байланыс [4].

Құқық бұзушылық жасаудың нақты мән-жайларын бұрмалап белгілеу жұмыскерді материалдық жауаптылыққа заңсыз тартуға және тиісінше олардың құқықтарын бұзуға әкеп соғады. Ең алдымен, материалдық жауапкершілікті жүктеу үшін ҚР ЕК 123-бабының 4-тармағына сәйкес жұмыс берушінің қолма-қол мүлкінің нақты азаюы немесе көрсетілген мүліктің (оның ішінде, егер жұмыс беруші осы мүліктің сақталуына жауапты болса, жұмыс берушідегі үшінші тұлғалардың мүлкінің) жай-күйінің нашарлауы, сондай-ақ жұмыс беруші үшін мүлікті сатып алуға немесе қалпына келтіруге шығындар не артық төлемдер жүргізу қажеттілігі түсінілетін тікелей нақты нұқсанның болуын анықтау маңызды [4].

Залал заңда көзделген тәртіппен алынған және жұмыс берушіге келтірілген зиянды өтеу жөніндегі өзінің талаптарын негіздеуге мүмкіндік беретін фактілер негізінде белгіленуге тиіс. Көрсетілген фактілер ұйымының қаржы-шаруашылық қызметіне жүргізілген ревизиялардың немесе тексерілулердің нәтижелерінде қамтылады. Жұмыскер жұмыс берушіге келтірген тікелей нақты залалды ғана дәлелдеуге жатады. Еңбек құқығы нормалары бойынша алынбаған кірістер мен жоғалған пайданы жұмыскер өтемейді, бұл оны азаматтық-құқықтық сипаттағы жауапкершіліктен ерекшелетін материалдық жауапкершіліктің белгісі болып табылады.

Мысал ретінде, ҚР Денсаулық сақтау министрлігінің Республикалық денсаулық сақтау дамыту орталығының талабы бойынша Астана қаласы Алматы аудандық сотының 2019 жылғы 4 ақпандағы №2- 502/2019 шешімін қарастырамыз.

Сипаттау бөлігіне сәйкес, кәсіпорында 19.07.2018 ж. - 10.08.2018 ж. аралығында жүргізілген аудиторлық тексерудің қорытындысы бойынша жұмыскер А-ға 180 000 теңге көлемінде материалдық ынталандыру негізсіз төленгені анықталып, талапкер жауапкерден оны өндіріп алуды сұрайды.

Жауапкер сотта талап арызды мойындамай, 2017 жылғы 8-9 қыркүйек аралығында жұмыс беруші халықаралық конференция өткізгенін, оны

дайындауға белсенді қатысқанын, осыған байланысты жұмыс ауысымы аяқталғаннан кейін де жұмыста қалып артық уақыт жұмыс істегенін түсіндірді.

Іс-шара аяқталғаннан кейін А. талапкер көрсеткен мөлшерде ақшалай сыйақы алды. Жауапкер соттан бірқатар жағдайларды ескеруді сұрады. Біріншіден, төлем жұмыскердің бастамасы бойынша емес, жұмыс берушінің шешімі бойынша жүргізілді, бұл 29.20.2017 жылғы №354 бұйрықпен расталды, екіншіден, А.-ға қатысты оның артық жұмыс уақыты өтелмеген. Үшіншіден, оның талап етілген соманы төлеуге мүмкіндігі жоқ, өйткені оның асырауында кәмелетке толмаған үш баласы бар.

Сот шешімінің дәледеу бөлігіне сүйене отырып, сот келесі тұжырымдарға келді.

Тараптар еңбек қатынастарында тұрды. Сынақ мерзімі кезеңіде бас директордың міндетін атқарушының 13.06.2017 жылғы №74-н бұйрығымен бекітілген еңбекақы төлеу жүйесі туралы қағидаларға сілтеме жасай отырып, аудиторлық тексеру негізсіз төлем деп есептелген талапкердің 29.10.2017 жылғы №354 бұйрығы негізінде жауапкер 180 000 теңге көлемінде материалдық ынталандыру алған.

Талапкердің еңбекақы төлеу жүйесі ережелерінің сақталуын бақылауды жүргізбеу оның қателігі болып табылады және төленген қаражатты жұмыскерден өндіріп алуға негіз бола алмайды, және материалдық ынталандыру туралы бұйрықты ешкім жойған жоқ.

ҚР АҚ 960-бабының 3-тармағына сәйкес негізсіз баю ретінде азаматқа оның тарапынан теріс пиғыл болмаған жағдайда күнкөріске арналған қаражат ретінде (жалақы, авторлық сыйақы, өміріне немесе денсаулығына келтірілген зиянды өтеу, зейнетақы, алименттер және т.б.) берілген және иемденуші пайдаланған ақша сомасы мен өзге де мүлік қайтарылуға жатпайды [98].

ҚР АҚ 8-бабының 5-тармағына сәйкес азаматтар мен заңды тұлғалардың басқа тұлғаға зиян келтіруге, құқықты өзге нысандарда теріс пайдалануға, сондай-ақ құқықты оның мақсатына қайшы келетіндей етіп жүзеге асыруға бағытталған әрекеттеріге жол берілмейді. Осы баптың 3-5-тармақтарында көзделген талаптар сақталмаған жағдайда сот ондай адамға құқығын қорғауында бас тарта алады. Азаматтар мен заңды тұлғалардың құқықты өзге нысандарда теріс пайдалануға, сондай-ақ құқықты оның мақсатына қайшы жүзеге асыруға бағытталған әрекеттеріне жол берілмейді [123].

Сотта белгіленген істің мән-жайларының жиынтығынан сот жауапкердің әрекеттерінде талап қоюшы құқықтарының бұзылуын немесе талапкерге қатысты жосықсыз іс-әрекеттер көріністерін көрмеді, талап қоюды қанағаттандыру үшін құқықтық негіздер жоқ деп шешті [123]. Осылайша, жұмыс беруші төлеген ақша сомасы, егер ұйымның қолма-қол мүлкі азайып, оның жағдайы нашарламаса, мүлікті залал болып саналмайды. Бұл жағдайда талапкер еңбек төлем жүйесіне бақылау жүргізбесе, ол жұмыскердің әрекетін құқыққа қайшы және кінәлі деп саналмайды, бұл оның материалдық жауапкершілікке тартуға негіз жоқ екенін дәлелдейді.

Қарама-қарсы мысал ретінде Астана қаласы «Байқоңыр» ауданы сотының 2019 жылғы 5 наурыздағы №7145-19-00-2/136 шешімін қарастырамыз.

Талапкер «Арсенал Аудио Қазақстан» ЖШС жауапкер Т.- дан 582 589 теңге мөлшерінде артық төленген жалақыны өндіріп алу туралы талап арызында, жауапкер Т. 2018 жылғы 1 шілдеден бастап еңбек шартына сәйкес бухгалтер болып жұмыс істегенін, оның ай сайынғы жалақысы 150 000 теңгені құрады деп уәждеді. Жауапкердің дәлелді себептерсіз жұмыста болмауына байланысты 2018 жылғы 1 қазаннан бастап онымен еңбек шарты бұзылды. 2018 жылдың 1 шілдесінен бастап 2018 жылдың 28 қыркүйегіне дейінгі кезеңде ЖШС ай сайын төлем тапсырмаларына сәйкес жалақы төлейтін. Бұдан басқа, жауапкерге 2018 жылғы 8 тамыз бен 2018 жылғы 20 қыркүйек аралығында кассадан өз атына 265 089 теңге мөлшерінде ақша қаражаты берілген, бұл шығыс кассалақ ордерлерімен расталды. Бұдан басқа, жауапкер өзінің есеп айырысу шотына 317 500 теңге көлемінде ақшалай қаражат аударған.

Талапкер соттан 582 589 теңге мөлшерінде артық төленген және 17 478 теңге көлемінде мемлекеттік бажды өндіріп беруді сұрады.

Жауапкер 1 қазанға 7913 теңге сомасында, 2018 жылдың 12 наурызынан 31 наурызына дейінгі кезеңге 121 333 теңге сомасында жалақы берешекті өндіріп алу, пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін 97 307 теңге теңге мөлшерінде өтемақы және 02.10.2018 жылдан 15.10.2018 жылға дейінгі кезеңге 37 875 теңге мөлшерінде еңбекке жарамсыздық парақтары бойынша жәрдемақы, 4549 теңге мөлшерінде мемлекеттік баж, 50 000 теңге сомасында өкілдік шығыстарды төлеу туралы қарсы талап арызбен жүгінді.

Сот шешімінің дәлелдеу бөлігін зерделеу кезінде келесі қорытындыға келді.

ҚР ЕК 10-бабының 1-тармағына сәйкес еңбек қатынастарымен тікелей байланысты өзге де қатынастар еңбек шартымен, жұмыс берушінің актісімен, келісіммен және ұжымдық шартпен реттеледі.

Сот отырысында талап қоюшы тарап жауапкердің 2018 жылғы 12 наурызынан бастап бухгалтер лауазымына жұмысқа қабылданғанын жоққа шығармады, демек, «Арсенал Аудио Қазақстан» ЖШС-нің жауапкермен еңбек шарты 2018 жылғы 1 шілдеден жасалғаны туралы дәлелдері дәрменсіз болып табылды.

Сот отырысында тараптар 2018 жылғы 1 қазандағы бұйрықпен жауапкермен еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша тоқтатылғанын жоққа шығармады.

Сот отырысында жауапкер жоғарыда көрсетілген кассалық шығыс ордерлері негізінде 265 089 теңге мөлшерінде ақша қаражатын алғанын жоққа шығармады. Бұл ретте жауапкер «Династия» ЖШС-да бухгалтерлік қызметтерді қатар көрсеткенін және алынған сома оның көрсеткен қызметтері үшін төлем болып табылатынын айтты. Алайда, сот жауапкердің бұл дәлелдерін растамады, өйткені жауапкер тиісті дәлелдер келтірмеді (еңбек шарты, жұмысқа қабылдау туралы бұйрық жоқ). Сонымен қатар, «Династия» ЖШС директоры К. Жауапкерге талған соманы төлемегенін растады.

Осылайша, талапкердің жауапкерден 265 089 теңге мөлшеріндегі соманы өндіріп алу туралы талаптары қанағаттандырылуға жатады.

Сонымен қатар, жауапкердің 317 500 теңге мөлшеріндегі сома 2018 жылғы 12 наурыздан бастап 2018 жылғы маусымға дейінгі кезеңдегі жалақы бойынша берешек болып табылатындығы туралы дәлелдері назар аударуға лайық, өйткені талап қоюшы «Арсенал Аудио Қазақстан» ЖШС көрсетілген кезеңдегі жалақы төлеу туралы дәлелдемелер ұсынбаған.

Осыған байланысты жауапкерден 317 500 теңге мөлшеріндегі соманы өндіріп алу туралы талаптың осы бөлігі қанағаттандырылуға жатпайды. Сондай-ақ, Т. - ның 37 875 теңге мөлшерінде еңбекке жарамсыздықпарағы бойынша жәрдем ақы төлеу туралы талаптары қанағаттандырылуға жатады.

Уақытша еңбекке жарамсыздық туралы парақтардың мазмұнынан сотталушының 02.10.2018 жылдан 15.10.2018 жылға дейін денсаулық жағдайы бойынша уақытша еңбекке жарамсыздығы байқалды.

Сондай-ақ, жауапкердің пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін «Арсенал Аудио Қазақстан» ЖШС-нен 97 307 теңге мөлшерінде өтемақы өндіріп алу туралы талабы қанағаттандырылуға жатады.

ҚР ЕК 113-бабының 4-тармағына сәйкес еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушіден жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу ол тоқтатылғаннан кейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі [4]. Жоғарыда баяндалған мән-жайлар кезінде сот 37 875 теңге мөлшерінде уақытша еңбекке жарамсыздығы бойынша сомаларды өндіріп алу және пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін 97 307 теңге мөлшерінде өтемақы бөлгенде ғана талап қою талаптары ішінара қанағаттандырылуға жатады деген қорытындыға келеді. 524 928 теңге мөлшерінде жалақыны өндіріп алу туралы талаптар бөлігінде талап қоюдан бас тартылды [124]. Осылайша, сот жұмыс берушіге нақты зиян келтіре отырып, ұйымның ақша қорының азаюына әкеліп соқтырған жұмыскер жұмсаған қаражаттың бір бөлігін ғана төлеу туралы тарапты қанағаттандырды.

Жұмыс берушінің мүлікті мүдделеріне келтірілген залалды бағалау белгілі бір ғылыми және практикалық проблема болып табылады. Көрсетілген бағалау қолданыстағы заңнама нормаларымен ғана емес, қалыптасқан шаруашылық-экономикалық практикамен де белгіленген ерекше шектеулер мен дәстүрлерді көздеуге тиіс. Жұмыс берушінің шығындарының мазмұнын оңтайлы көрсету үшін нарықтық бағалауды жүзеге асыру кезінде мүмкін болатын мүлікті азайту мөлшерінің нақтылығы принципін қолданған дұрыс.

«Қазақстан Республикасындағы бағалау қызметі туралы» 2018 жылғы 10 қаңтардағы №133- VI ҚР Заңына сәйкес нарықтық құн - бұл «тиісті маркетинг жүргізілгеннен кейін тараптардың әрқайсысы дұрыс хабардар бола отырып, есеппен және мәжбүрлеусіз әрекет ететін коммерциялық мәміле нәтижесінде мүдделі тұлға мен сатушы арасында бағалау күніне актив алмасу жасалатын ақшалай есеп айырысу сомасы» [125].

Нақты зиянды бағалау үшін қосымша критерийлер қажет деп санаймыз:

- 1) нақты шығындарды нарықтық бағалау;
- 2) тозу дәрежесін ескере отырып, мүліктің баланстық құны;
- 3) алдыңғы тармақтар арасындағы айырма ретінде айқындалатын мүліктік залалдың қортынды бағасы.

Ерекше жағдайларда мүліктің баланстық құнын белгілеу мүмкін болмаған кезде бағалау сатып алу бағасы бойынша жүргізіледі.

Осыған байланысты, ҚР ЕК 123-бабына мынадай мазмұндағы тармақ түрінде толықтыру енгізу ұсынамыз: «қызметкерді материалдық жауапкершілікке тарту кезінде залал мөлшері залал келтірілген күні осы жерде қолданылатын нарықтық бағалар негізінде есептелетін нақты шығындар бойынша, бірақ жоғалған не бүлінген мүліктің нақты тозу дәрежесін ескере отырып, бухгалтерлік есеп деректері бойынша мүліктің баланстық құнынан төмен емес мөлшерде белгіленеді» [4].

Көбінесе зиянды бағалауды жұмыс берушінің өзі жүзеге асырады. Бұл процедураға кәсіби тәуелсіз бағалаушыларды тарту, егер бұл қызмет оның құны мен жоғалған немесе бүлінген мүлік арасындағы айтарлықтай айырмашылыққа байланысты негізделген болса, орынды болады. Егер көрсетілген қызметтер ауыртпалық түсіретін болса, жұмыс беруші мүліктің нарықтық құнының және оны қалпына келтіру шығындарының жеткілікті дәлелдемелерін қамтамасыз етуге құқылы.

Келесі шарт-мүліктік құқық бұзушылық жасаған кезде жұмыскердің мінез-құлқының (поведение) заңсыздығы. Мінез-құлықтың заңсыздығы әрекет пен әрекетсіздік сияқты нысандарды қамтиды. Құқыққа қарсы әрекет жасай отырып, жұмыскер заң нормаларында және жасалған шарттардың талаптарында белгіленген талаптарды бұзады немесе тиісті мінез-құлық шеңберінен шығады [126, 43-46 б.].

Сотқа жүгінген кезде жұмыс беруші мынандай мән-жайларды дәлелдеуге тиіс:

1. Жұмыскер мен жұмыс берушінің еңбек құқықтық қатынастарында болу фактісі;
2. Жұмыскердің тікелей нақты залал түрінде зиян келтіру фактісі және оның мөлшері;
3. Жұмыскердің зиян келтіруге әкеп соққан әрекеттерінің (әрекетсіздігінің) шешімдерінің құқыққа қайшылығы;
4. Жұмыскердің заңсыз әрекеттері мен жұмыс берушідегі қолайсыз салдардың арасындағы себеп-салдарлық байланыс;
5. Жұмыскердің материалдық жауапкершілігін болдырмайтын мән-жайлардың болуы немесе болмауы (еңсерілмейтін күш, аса қажеттіліктің немесе қажетті қорғаныстың салдарынан не жұмыс беруші жұмыскерге сеніп тапсырылған мүлікті сақтау үшін тиісті жағдайларды қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерді орындамаған жағдайда зиянның туындауы);
6. Келтірілген залалдың мөлшерін және оның туындау себептерін анықтау үшін жұмыс берушінің тексеру жүргізуі;
7. Жұмыс беруші алдында толық материалдық жауапкершілік үшін негіздердің болуы немесе болмауы;
8. Зиян келтіруге әкеп соққан себептер.

Жұмыскерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке немесе ұжымдық (ортақ) материалдық жауаптылық туралы шарт жасалуы мүмкін жұмыскерлер

атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі, сондай-ақ толық материалдық жауаптылық туралы үлгілік шарт жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

Дауды қарау кезінде сот осы нақты жағдайда жұмыскердің материалдық жауапкершілігінің түрін нақты анықтау керек, өйткені орташа айлық жалақыдан аспайтын мөлшерде зиянды өтеу әкімшіліктің жалақыдан зиянды өтеу туралы бұйрығымен жүзеге асырылады. Бұл бұйрық жұмыскер келтірген зиянның мөлшері түпкілікті анықталған күннен бастап бір айдан кешіктірілмей жасалуы керек. Егер жұмыскер мұндай шегеріммен келіспесе, ол оны сотта даулайды. Осы дауды қарау кезінде сот белгіленген тәртіп пен көрсетілген мерзімдердің сақталғанын, материалдық жауапкершілік шарттарының орын алғанын және залалдың мөлшері қандай екенін тексеруге тиіс.

Осылайша жұмыс беруші зиянның мөлшері мен себебін анықтауға міндетті (ҚР ЕК 122-бабы).

Материалдық жауапкершіліктің барлық түрлері бойынша сот кінәнің дәрежесі мен нысанын, нақты мән-жайларды және жұмыскердің материалдық жағдайын ескере отырып, өндіріп алынатын зиянның мөлшерін азайта алады.

Бригадалық (ұжымдық) материалдық жауапкершілік кезінде сот бригада ұжымының барлық мүшелері жұмыс берушімен жасасқан осындай жауапкершілік туралы жазбаша шартты да басшылыққа алады. Сонымен қатар, ол алдымен осындай келісім-шарт жасасудың заңдылығын, содан кейін осы жауапкершілік үшін шарттардың болуын тексереді.

Егер жұмыскер онымен жасалған толық материалдық жауапкершілік туралы шарт негізінде толық материалдық жауаптылықта болса, онда сот дауды қарау кезінде оның жұмыскерлер санатына жататынын, әкімшілік жұмыскердің өзіне сақтауға немесе өзге де мақсаттарға берілген құндылықтардың жетіспегені үшін толық жауапкершілікті өз мойнына алуы туралы шарттар жасаса алатынын және онымен осындай шарт жасалғанын тексеруге тиіс.

Жұмыскерден материалдық залалды өндіріп алу туралы істерді қарау кезінде соттар залалдың туындауына ықпал еткен себептер мен жағдайларды анықтауға назар аударуға және жұмыс берушілердің алдына анықталған кемшіліктерді жоюға бағытталған тиісті шаралар қабылдау туралы мәселелер қоюға тиіс. Кәмелетке толмаған жұмыскердің материалдық жауапкершілігі туралы істерді қарау кезінде олармен жасалған толық жауапкершілік туралы шарттың заңдылығын тексеру қажет, өйткені мұндай шарттар тек ересек адамдармен жасалады. Осындай шарттар жасасуға болатын жұмыстар мен жұмыскерлер санаттарының тізбесі, сондай-ақ осы шарттардың үлгілі нысандары ҚР Үкіметі белгілейтін тәртіппен бекітіледі.

Жұмыскерлерді толық материалдық жауапкершілікке тарту үшін ҚР Еңбек заңнамасы барлық жағдайда материалдық жауапкершілік туралы шарттың болуын талап ете бермейтінін атап өткен жөн. Мысалы, мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін жауапкершілікке тарту үшін жұмыскер бір реттік құжат бойынша алған құндылықтары болған кезде, яғни толық жауапкершілік туралы шартсыз жауапқа тартылуы мүмкін.

Құндылықтарды алуға арналған біржолғы құжаттар, әдетте, толық жауапкершілік туралы шарт жасасқан адам бұл жұмысты орындауға мүмкіндігі болмаған жағдайда беріледі. Мұндай жұмысты орындау міндетіне кірмейтін жұмыскерге құндылықтарды алуға арналған бір реттік құжат оның келісімімен ғана берілуі мүмкін. Бұл жағдайда келісім ауызша да, жазбаша да болуы мүмкін. Мысалы, жұмыс беруші жұмыскерге үшінші тұлғалардан тауарлар алуға, оларды белгілі бір жерге жеткізуге, алушыға қол қою арқылы тапсыруға (экспедитор, экспедитор жүргізуші, курьер), филиалдарының, өкілдіктерінің басшылары және жұмыс берушіден қол астындағыларға жалақы тарату үшін бір реттік құжат бойынша алған бригадирлер және т.б.

Мұндай істерді қараудың сот практикасы, егер залал тікелей Еңбек міндеттерін атқару кезінде келтірілсе және жауапкерлермен толық материалдық жауаптылық туралы шарттар жасалса, сондай-ақ егер сот отырысында жұмыскердің кінәлі құқыққа қарсы әрекеттер (немесе әрекетсіздік) жасағанын растайтын дәлелдемелер ұсынылса, соттар талапкердің залалды өтеу туралы талаптарын қанағаттандыратынын көрсетеді. Мұндай дәлелдемелер, мысалы, жүргізілген түгендеу немесе қызметтік тергеу нәтижелері туралы актілер, кінәлінің және басқа да жұмыскердің түсініктемелері және т.б. болуы мүмкін.

Осылайша «Манас» ЖШС-нің Д., С. жүргізушілеріне қойылған талап арыздары негізді түрде қанағаттандырылды, жауапкерлер ЖШС-де жүргізуші болып жұмыс істеген, автокөліктерді қабылдау-тапсыру актілері бойынша алған, жүргізушілермен толық материалдық жауапкершілік туралы шарттар жасалған. Машиналарды пайдалану барысында жауапкерлер жол-көлік оқиғаларын жасады, нәтижесінде автокөліктер механикалық зақым алды, бұл автокөліктердің істен шығуына әкелді, бұл екі жағдайда да оларды жөндеуге материалдық қаражат салуды талап етті.

Еңбек қызметі барысында толық материалдық жауапкершілік және залал келтіру туралы шарттың болуы негіздерінде тауарлық-материалдық құндылықтардың жетіспеушілігіне жол берген Т., «ТехЭксперт» ЖШС-нің ҚР Ұлттық экономика министрілігі тұтынушылардың құқықтарын қорғау Комитетінің Қарағанды облысы бойынша «Ұлттық сараптама орталығы» ШЖҚ РМК-нің кассир Б.-ға 195 429 теңге сомасында ақша қаражатының жетіспеушілігі; ЖК А.Ш.Ильясова Т.-ға 194 008 теңге сомасында ақша қаражатының жетіспеушілігі туралы (Қарағанды облысының соттары) талаптары толық көлемде қанағаттандырылды [127].

«Өндірістік-шаруашылыққа тәуекел» ұғымы неғұрлым кең түсінуге жатады және қаржылық тәуекелді де қамтуға тиіс деп ойлаймыз.

ҚР ЕК жоғарыда көрсетілген нормасы бойынша тәжірибеден мысал келтіру маңызды.

Алматы қаласы валютасының айырбастау пункттерінің бірінде белгісіз тұлғалар түнгі уақытта шетел валютасын теңгеге айырбастаған, бұл ретте валюта шынайы емес (жалған) болып шақты. Контрафактілік жоғары полиграфиялық деңгейде жасалды және оның түпнұсқалығын тану визуалды тексеру кезінде ғана емес, сонымен қатар валюта айырбастау пунктімен жабдықталған арнайы құралдарды (жабдықты) пайдалану арқылы мүмкін

болмады. Тек ғылыми білімі бар сот сарапшысы, жоғарғы дәлдіктегі заманауи құрылғылар мен ғылыми әдістерді қолдана отырып, валютаның шынайылығын тани алды.

Жұмыс беруші өз жұмыскеріне (айырбастау пунктiнiң кассирiне) олардың арасында жасалған толық жауапкершілік туралы шартқа сілтеме жасай отырып, келтірілген залалды едәуір үлкен мөлшерде өндіріп алу туралы талап қойды. Жауапкер тарап бұл талапқа қарсылық білдіре отырып, айырбастау операциялармен айналысатын заңды тұлға әрқашан валюталық және қаржылық қызметтің жоғары тәуекеліне ие және қылмыспен айналысатын адамдардың заңсыз әрекеттеріне ұшырайды деп сендірді. Сондықтан жалған валюталық құндылықтарды қабылдаған және «Клиент» жаңылыстырған кассирдің іс-әрекеттерінде кінә жоқ. Алайда, жұмыс берушінің өз жұмыскеріне берген талабы бойынша осы азаматтық істі қараған сот басқаша санады [128].

Облыстық соттың азаматтық істер жөніндегі сот алқасы жауапкер өкілінің апелляциялық шағымы бойынша бұл істі қарап, бірінші сатыдағы соттың шешімін өзгеріссіз қалдырды. Өкінішке орай, жауапкер өкілінің апелляциялық шағымы бойынша осы істі қараған апелляциялық сатыдағы сот алқасы судьяларының судьялық қалауы (жалпы және салалық қағидаттарға және құқықтың жалпы бастауларына негізделген субъективті пікір) жеткілікті жоғары болған жоқ және ҚР ЕК, ҚР АПК ережелерінен, сондай-ақ, 2017 жылғы 6 қазандағы ҚР Жоғарғы сотының Қазақстан соттарына берілген нұсқаларынан асып түсіп, басым болды.

Бірінші сатыдағы соттың шешімі өзгеріссіз қалдырылған шығарылған қаулының себебіне қатысты ауызша түсіндіруде сот отырысы аяқталғаннан кейін алқа апелляциялық шағымда және адвокат-өкілдің жарыссөзінде сөйлеген сөзінде айтылған дәлелдердің заңдылығы мен негізділігін іс жүзінде мойындады. Соған қарамастан, ол жалған валютаны сатқан адамдар анықталып, сотталған кезде сотталушы болашақта жаңа жағдайлар бойынша сот шешімдерінің күшін жою туралы сотқа жүгініге құқылы екенін айтып, сот шешімінің күшін жою орынсыз деп санады [129, 101 б.].

Атап айтқанда, делдалдық фирмалар ашылады, олар арқылы материалдар мен компоненттер жоғарғы бағамен сатып алынады, содан кейін дайын өнімдер өндіруші үшін төмен бағамен сатылады. Өндірілген өнімнің бағасын белгілеу құқығын қолдана отырып, кейбір жосықсыз менеджерлер оны төмен бағамен сатады, сату мен нақты нарықтық баға арасындағы айырмашылықты сатып алушылармен қолма-қол ақшамен немесе содан кейін сатылатын тауарлармен бөліседі. Ақысыз қаржылық нәсиелер беру, жабдықтар мен жылжымайтын мүлікті баланстық (қалдық) құны бойынша сату орын алады және мұның бәрі, әрине, тиісті шешімдер қабылдайтын ұйымдардың нақты басшы жұмыскерлеріне төленетін жеке сыйақы үшін жасалады.

Қолданыстағы заңнаманың қандай нормалары қолданылуы керек және ұйымдардың жетекші жұмыскерлерінің жауапкершілігі туралы істерді қарау және шешім қабылдау кезінде соттар нені ескеруі керек?

Ең алдымен, еңбек қатынастарының пайда болу негіздерін білу қажет, яғни олар еңбек шарты негізінде лауазымға сайлану (сайлау) нәтижесінде пайда

болды ма әлде лауазымға тағайындау немесе лауазымға бекіту нәтижесінде пайда болды ма.

Егер еңбек шарты болса, ұйым басшысы, басшының орынбасары, бас бухгалтер келтірген залалдың толық мөлшерінде осы келісіммен материалдық жауапкершілік белгіленгенін анықтау керек. Ұйым басшысы әрқашан өзі басқаратын ұйым келтірген тікелей нақты залал үшін толық материалдық жауапкершілік алатынын есте ұстаған жөн.

Міне, бұл жерде заң шығарушының алғашқы қателіктерінің бірі көрінеді. Еңбек шарты екі тараптың ерікті келісімі болғандықтан және ұйымдардың жетекші жұмыскерлері билік функцияларының тасымалдаушысы болғандықтан, олардың әрқайсысы өз еңбек шартына толық жауапкершілік туралы шартты өз еркімен қосқысы келмейді.

Екінші кемшілік - залалды өндіріп алу тәртібі жеткілікті пысықталмаған, анық емес ережелер. Зиянды жұмыс беруші өндіріп алады, ал жұмыс беруші – заңды тұлғаның құқықтары мен міндеттерін оның басқару органдары жүзеге асырады. Әдетте, бұл жалғыз атқарушы орган - бас директор немесе ұйымның басшысы болып табылатын директор. Бұл міндеттеме соттарда ұйымның басшы жұмыскерлеріне талап қоюдың болмауына себеп болады, өйткені ешқандай басшы өзіне немесе өзінің «командасының» мүшелеріне – орынбасарларына, бас бухгалтеріне, өзі тағайындайтын және қызметінен босататын басқарма мүшелеріне талап қоймайды.

Осы проблеманы қарауды қорытындылай келе, ұйымдардың басшы құрамын материалдық жауапкершілікке тартуға мүмкіндік беретін нақты нормалар мен ережелердің болмауының Қазақстан экономикасы үшін жағымсыз салдарларын ескере отырып, мәселені шешу кешенді болуға тиіс деген қорытынды жасаймыз. Бірақ тек мемлекеттік органдардың біріне (мысалы, мемлекеттік еңбек инспекциясы) басшылық тұлғалардың ұйымға материалдық залал мен залал келтіргені туралы келіп түскен өтініштерді тексеру, қажетті дәлелдемелер жинау, сот органдарына талап қою және талаптарды бүкіл процесс барысында қолдау міндетін жүктеу (атап айтқанда, міндеттер, құқықтар емес) жылдар бойы жалғасып келе жатқан жағымсыз процестерге оң әсер етуі мүмкін.

2.3 Ұжымдық еңбек дауларын сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктері

Қазақстан Республикасының Конституциясы ұжымдық еңбек дауларына және ереуілге шығу құқығын қоса алғанда, Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен оларды шешу құқығын көздейді (ҚР Конституциясының 24-бабының 3-тармағы).

Ұжымдық еңбек дауы – еңбек жағдайларын (жалақыны қоса алғанда) белгілеуге және өзгертуге, әлеуметтік-еңбек қатынастары мәселелері бойынша ұжымдық шарттарды (келісімдерді) жасасуға, өзгертуге және орындауға байланысты жұмыс беруші немесе оның өкілдері – лауазымды адамдар тарапынан еңбек құқығын қолдану мәселелері бойынша жұмыскерлер тобы мен жұмыс берушінің арасындағы реттелмеген келіспеушіліктер [130, 54 б.].

Жыл сайын ұжымдық еңбек даулары көбейіп келеді. Мысалы, 2013 жылдан бастап 2020 жылдың 10 ай аралығында Қазақстанда ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Мемлекеттік инспекциясында барлығы 32 ұжымдық даулар қаралған [131].

Кесте 5. 2013 жылдан бастап 2020 жылғы қазанға дейінгі кезеңде орын алған ұжымдық еңбек даулары.

| № | Өңірлер атауы | Қақтығыстар саны | | | | | | | |
|-----|-------------------|------------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 10/2020 |
| 1. | Ақмолаоблысы | 1 | | | | | | | |
| 2. | Ақтөбе облысы | | | | | | | 1 | 1 |
| 3. | Алматы облысы | | 1 | | | | | 1 | |
| 4. | Атырау облысы | 4 | 1 | | | 1 | | 2 | 1 |
| 5. | ШҚО | 1 | 1 | | 1 | | | | |
| 6. | Жамбыл облысы | 2 | | | | | | | |
| 7. | БҚО | 1 | 1 | 1 | | | | 1 | |
| 8. | Қарағанды облысы | 5 | | 2 | | 2 | | | |
| 9. | Қостанай облысы | | | | | | | | |
| 10. | Қызылорда облысы | 2 | | | | | | | |
| 11. | Маңғыстау облысы | 8 | 6 | 4 | 7 | 2 | 1 | 4 | 2 |
| 12. | Павлодар облысы | | 1 | | | | | | |
| 13. | СҚО | | 1 | | | | | | |
| 14. | Түркістан облысы | 3 | 1 | | | | | | |
| 15. | Алматы қаласы | 1 | | | | | | | |
| 16. | Нұр-сұлтан қаласы | | 2 | | | | 1 | | |
| | Барлығы | 32 | 15 | 7 | 8 | 5 | 2 | 9 | 4 |

Ескертпе: автормен дерек көздері негізінде құрастырылған [131]

Бұл статистика көрсеткендей, кәсіпорындар мен ұйымдар жұмыскерлерінің құқықтық және қаржылық сауаттылығы артып келеді, адамдар өздерінің заңды мүдделері мен құқықтарын белсенді қорғай алады. Даулардың себептері көбінесе еңбек жағдайларына байланысты: ауысымның немесе жұмыс күнінің ұзақтығы, жалақы, жұмыскерлерге түрлі өтемақылар, тым жоғары талаптар, жұмыс берушінің заңнамалық нормаларды елемеуі және басқа да осындай себептер. Мысалы, 2019 жылдың басында 9 еңбек қақтығысы орын алды, атап айтқанда :ш

- Маңғыстау облысы – 4 («М-Техсервис» ЖШС, «АқтауКранТехСервис» ЖШС, «Мобил Сервис» ЖШС, Синопек филиалы);
- Атырау облысы - 2 («Саренс Қазақстан» ЖШС, «СиСиАйПи» ЖШС;
- Алматы облысы - 1 («Шаньдун провинциясының Луцяо кооперациясы» ЖШС Қазақстандық филиалы);
- Ақтөбе облысы - 1 («Востокнефть» ЖШС және сервистік қызмет көрсету);
- Батыс Қазақстан облысы – 1 («Сичим» ЖШС) [128].

Оның ішінде 7 қақтығыс жалақының төмен болуына байланысты, ал 2 жағдайда-еңбек жағдайымен келіспеу салдарынан орын алған. Көбінесе даулар кейбір жұмысшылар арасындағы бір немесе бірнеше оқиғадан басталады, содан кейін одан да ауыр қақтығыстарға айналады. Көбінесе бастамашылар кәсіподақтар немесе ұқсас ұйымдар болып табылады, содан кейін қақтығыс жағдайлары бірден бірнеше кәсіпорынды немесе тіпті бүкіл саланы қамтуы

мүмкін – мысалы, тау-кен, авиация, ауылшаруашылық және т.б. мұндай ықтимал масштабты ескере отырып, ұжымдық еңбек дауларын бизнеске келтірілген залалды азайту үшін мүмкіндігінше ертерек шешу керек екені анық.

Ұжымдық еңбек даулары «ереуіл» форматына өтіп, ереже шеңберінен шығып, мықты күшке айналып, қоғамдық-саяси жүйеге қауіп төндіруі мүмкін. Осыны ескере отырып, қолданыстағы заңнамада татуластыру комиссияларымен караудың барлық рәсімдері нақты бекітілген - егер ол туындаған болса, онда тиісті кезеңдерден өтуге тиіс. Ұжымдық еңбек дауларын шешу үшін іс-қимыл тетігі мен тәртібі үнемі жетілдіріліп отырады: әлеуметтік-социалдық және мемлекеттік ұстымдар күшейтіледі.

Еңбек дауы тараптарының ерекшелігі – бір немесе екі жағынан адамдардың көптігі. ҚР ЕК араларында ұжымдық еңбек дауы туындауы мүмкін жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өкілдерін де көрсетеді, себебі олар ұжымдық субъектілер ретінде өз құқықтары мен міндеттерін тек өкілдер арқылы жүзеге асыра алады.

Өкіл өкілдік беруші тараптың (жұмыскерлердің немесе жұмыс берушілердің) мүддесінде әрекет етеді, дауда ерекше мүдделері жоқ. Сондықтан өкілдерді ұжымдық еңбек дауының дербес тарапы деп тануға болмайды.

Ұйымның, филиалдың, өкілдіктің немесе өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшенің, дара кәсіпкердің жұмыскерлері, сондай-ақ белгілі бір аумақта орналасқан бір сала ұйымдарының немесе мекемелердің жұмыскерлері ұжымдық еңбек дауының бір тарапы бола алады.

Ұжымдық еңбек дауының екінші тарапы жұмыс беруші (дау ұйымда, филиалда, өкілдікте, өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшеде, дара кәсіпкерде қозғалған кезде), белгілі бір салаға кіретін не белгілі бір аумақта жұмыс істейтін жұмыс берушілер болуы мүмкін.

Ұжымдық еңбек дауы тараптарының құрамы даудың мәні жұмыскерлердің қай тобының мүдделеріне әсер ететініне байланысты: бір ұйымның, филиалдың, өкілдіктің, жеке кәсіпкерде жұмыс істейтін жұмыскерлердің мүдделері қозғалған кезде ұжымдық еңбек даулары көбінесе ұжымдық шарттың жобасын әзірлеуге, оны жасасуға, өзгертуге немесе орындауға байланысты туындайды. Бірнеше ұйым жұмыскерлерінің ортақ мүдделері қозғалған кезде, әдетте, біз тиісті деңгейдегі келісімдермен, осы келісімдерді жасасумен, өзгертумен және орындаумен анықталған еңбек жағдайларына қатысты дау туралы айтамыз.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі ұжымдық еңбек дауының тарабы ретінде жұмыс берушілер бірлестігін де атайды, бірақ жұмыс берушілер бірлестігін қандай да бір белгімен байланыстырмайды. Бірақ ҚР Еңбек кодексінің 289 бабының 3 тармағында, егер «талаптарды әртүрлі жұмыс берушілердің жұмыскерлері қойса, онда бұл талаптарды кәсіптік одақтардың салалық немесе өңірлік бірлестіктері не жұмыскерлер уәкілеттік берген өзге де жеке және (немесе) заңды тұлғалар ұсынуы мүмкін» деп көзделген. Осы тұжырымдамадан, жұмыс берушілердің бірлестіктері салалық және аймақтық

деңгейлердегі ұжымдық еңбек дауының тараптары болып табылатындығы көрінеді.

Ұжымдық еңбек даулары мынадай реттілікпен шешіледі: жұмыс беруші (жұмыс берушілердің бірлестігі (қауымдастығы, одағы) шешу мүмкін болмаған кезде - татуластыру комиссиясында, онда келісімге қол жеткізілмеген кезде – еңбек төрелігінде, ол реттемеген мәселер бойынша – соттар қарайды.

Осылайша, татуластыру рәсімдерін пайдаланудың кезектілігі заңнамалық түрде бегіленген.

Татуластыру рәсімдері – ұжымдық еңбек дауын бастапқыда татуластыру комиссиясында, ал онда келісімге қол жеткізілмеген кезде - еңбек төрелігінде, сондай-ақ медиация рәсімін қолдана отырып, тараптардың өзара келісуі бойынша рет-ретімен қаралады.

Жоғарыда аталған кезеңдердің кез-келгенінде келіссөздер барысында екі дауласушы тарапты қанағаттандыратын шешімге қол жеткізуге болады. Мұндай шешім міндетті түрде орындау шарттары мен мерзімдерін көрсете отырып хаттама түрінде рәсімделуі керек.

Ұжымдық еңбек дауын ҚР ЕК-не сәйкес рәсімдеу жұмыскерлердің жұмыс берушіге талаптарын ұсынудан басталады. Ерекшелігі, мұндай талаптар жұмысшылар жиналысында бекітілуі керек. Жұмыскерлер жиналысы, егер оған ұйым жұмыскерлерінің жалпы санының үштен екісінен аспайтын бөлігі қатысса, заңды деп есептеледі. Конференция, егер оған хаттамалық шешімдерге сәйкес жұмыскерлер сайлаған делегаттардың кемінде үштен екісі қатысса, заңды деп есептеледі.

Жұмыскерлер жиналысының (конференциясының) шешімі, егер олар ұсынған талаптарды қатысушылардың кемінде үштен екісі қолдап дауыс берсе, қабылданды деп есептеледі. Жұмыскерлер жиналысын (конференциясын) өткізу мүмкін болмаған кезде жұмыскерлердің өкілді органының өзі ұсынған талаптарды қолдай отырып, жұмыскерлердің кемінде үштен екісінің қолтаңбасын жинап, өз шешімін бекітуге құқығы бар. Жұмыскерлер, егер ол ұйымда өткізілетін болса, жиналыстың өткізілетін уақыты мен орнын жұмыс берушімен келісуге тиіс. Жұмыс берушінің жұмыскерлер жиналысын өткізуге кедергі жасауға құқығы жоқ (ҚР ЕК 163-б.), бірақ нақты өмірде көмектеспеуі мүмкін – үй-жайы жоқ, ауысымдық жұмыс, өндірісті тоқтату мүмкін емес және т.б. қиын жағдайдан шығу-конференция өткізу немесе қойылған талаптарды қолдау үшін жұмыскерлердің жартысынан көбісінің қолдарын жинау. Заңнамада конференцияға делегаттарды ұсыну заңдылығын сипаттау жоқ. Бұл процедураны қандай да бір жолмен бекіту керек. Егер кәсіподақ ұйымы жұмысшылардың жартысынан көбін біріктірсе, мұндай құжатты кәсіподақ жиналысы бекіте алады. Егер кәсіподақ жұмыскерлердің жартысынан азын біріктірсе, онда кәсіподақ жиналысы бекіте алады. Егер кәсіподақ жұмыскерлердің жартысынан азын біріктірсе, онда кәсіподақ жұмыскерлерге жұмысшылардың жиналысында (конференциясында) ұсынылған процедураны бекітуді ұсына алады. Егер конференцияға делегаттарды ұсыну процедурасы кәсіподақ мен жұмыс беруші қол қоятын ұжымдық шартта жазылса, одан да жақсы.

Жиналыстың ресми мәртебесін алу үшін оны дұрыс рәсімдеу керек: төрағаны, хатшыны сайлау, қатысушылардың санын тіркеу, кворумды растау, қатысушылардың тізімін қосу, хаттаманы дұрыс рәсімдеу. Жиналысты рәсімдеудегі қателіктерді жұмыс беруші сотта талаптарды орындау рәсімін бұзушылықтармен жүргізілген деп тану үшін қолдана алады, ал сот шешімі бойынша талаптардың өзі заңсыз деп саналуы мүмкін.

Талаптарды жұмыс берушіге беру фактісі маңызды болып табылады. Талаптарды жұмыс берушіге беру фактісі және тапсыру күні кіріс хат-хабарлар журналында не жұмыс берушінің немесе оның уәкілетті өкілінің қолы нысанында жұмыскерлердің өкілінде қалатын екінші данада тіркелуі тиіс.

Жұмыс беруші жұмыскерлердің талаптарын қарауға қабылдауға міндетті.

Бұдан әрі, ҚР ЕК-нің 163-бабына сәйкес жұмыс беруші жұмыскерлердің қойған талаптарыноларды алған күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірмей, жұмыс берушілер бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) бес жұмыс күнінен кешіктірмей қарауға және оларды шешу үшін шаралар қабылдауға, ал көрсетілген мерзімде шешу мүмкін болмаған кезде туындаған келіспеушіліктерді одан әрі қарау үшін өз өкілдерін көрсете отырып, өздерінің шешімдері мен ұсыныстарын жұмыскерлерге жазбаша түрде жеткізуге міндетті. Жауап жазбаша түрде ұйым (филиал, өкілдік) жұмыскерлерінің өкілді органына жіберілуі тиіс. Жауап талаптарды қанағаттандыруды немесе бас тартуды (толық немесе ішінара) қамтуы мүмкін.

Еңбек құқығы теориясында ұжымдық еңбек дауларын қарау жөніндегі құқықтық қатынастар жұмыс берушінің (оның өкілінің) жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) барлық талаптарының немесе бір бөлігінің қабылданбауы туралы шешімі хабарланған кезден бастап не жұмыс берушінің (оның өкілінің) өз шешімін ҚР ЕК-нің 163-бабында көрсетілген мерзімде хабарламауы не ұжымдық келіссөздер барысында келіспеушіліктер хаттамасы жасалғаннан күннен бастап туындайтыны атап өтілген. Құқықтық қатынастардың пайда болуының осы негізі заңды фактілерге – заңды біржақты әрекеттерге, заңды актілерге, біржақты мәмілерге қатысты болады [4].

Ұжымдық еңбек дауларын қарау жөніндегі құқықтық қатынастарды өзгертуге жұмыскерлердің мәлімделген талаптардан ішінара бас тартуы, мәлімделген талаптардың бір бөлігін қанағаттандыру туралы келісім негіз болып табылады. Құқық бұзушылықтың бұл түрін тоқтатудың негізі жұмысшылардың мәлімделген талаптардан бас тартуы, сондай-ақ ұжымдық еңбек дауы барысында мәлімделген талаптар бойынша татуластыру комиссияның шешім қабылдауы, сондай-ақ ұжымдық еңбек дауының тараптары қол жеткізген келісім немесе ереуілді заңсыз деп тану туралы сот шешімі болуы мүмкін [132, 120-125 б.].

Сипаттаған рәсімге сүйене отырып, жұмысшылардың талаптарды ұсыну және бекіту рәсімінен өтпеген, жұмыс берушіге жазбаша түрде берілмеген және егер олар бойынша жауап беруі мерзімі әлі шықпаса, ҚР ЕК анықтамасы бойынша ұжымдық еңбек даулары болып табылмайтыны түсінікті. Бірақ олар жұмысшылардың еңбек құқықтарының жаппай бұзылуы болып қала береді және сонымен бірге рұқсатты талап етеді.

Қолданыстағы нормативтік құжаттарға сәйкес ұжымдық еңбек дауларын ұйымдар деңгейінде тіркеуді ұжымдық еңбек дауларын хабарламалық тіркеу бойынша өкілеттіктер берілген ҚР атқарушы билік органдары жүзеге асырады.

Тараптар арасындағы келіспеушіліктер әрқашан ұжымдық еңбек дауын тудырмайды. Дау дауларды реттеу мүмкін болмаған жағдайда туындайды. Тараптардың бірінің (жұмыс берушінің немесе жұмыскерлердің) ереуіл өткізген ұйымның (филиалдың, өкілдіктің) қажетті жұмыстарының (көрсетілетін қызметтерінің) ең аз мөлшерін белгілеу туралы ҚР атқарушы билік органының шешімімен келіспеуі ұжымдық еңбек дауы болып саналмайды. Заңсыз ереуіл ұжымдық еңбек дауларына да қатысты емес. Сондықтан татуластыру комиссиясын құрмас бұрын тараптар келіспеушіліктердің ұжымдық еңбек дауына жататындығын анықтау керек.

Татуластыру комиссиясы - ұжымдық еңбек дауын қарау жөніндегі уақытша орган. Ол жалақыны қоса алғанда, еңбек жағдайларын белгілеу мен өзгертуге, ұжымдық шартты, келісімдерді жасасуға, өзгертуге және орындауға қатысты, сондай-ақ жұмыс берушінің ұйымдарда еңбек құқығы нормалары бар актілерді қабылдау кезінде сайланған, өкілді орган қызметкерлерінің пікірін ескеруден бас тартуына байланысты ұжымдық еңбек дауларын қарайды. Ұжымдық еңбек дауын татуластыру жөніндегі комиссияда қарау міндетті кезең болып табылады. Ол ұжымдық еңбек дауын қарау кезеңінде құрылады және іс жүзінде оны шешудің бірінші және міндетті кезеңі болып табылады. Татуластыру комиссиясын ұжымдық еңбек дауы тараптарының өкілдері тең құқықтарда құрады [133, 106-107 б.].

Комиссияны құру мерзімі әлеуметтік әріптестік деңгейіне байланысты. Егер бұл жұмыс беруші мен жұмыскерлер арасындағы ұжымдық дау (әлеуметтік әріптестіктің жергілікті деңгейі) болса, онда келісу комиссиясы ұжымдық еңбек дауы басталған кезден бастап 3 жұмыс күніне дейінгі мерзімде құрылады. Егер дау жергілікті деңгейден асып кетсе (әлеуметтік әріптестіктің екі деңгейінде де орын алса), онда келісім комиссиясын құру кезеңі ұжымдық еңбек дауы басталған сәттен бастап 5 күнге дейін ұзартылады.

Ұжымдық еңбек дауын қараудың кез келген сатысында тараптар делдалға жүгіне алады. Делдалдық рәсімі татуластыру комиссиясындағы, еңбек төрелігінлегі татуластыру рәсімдеріне қатысты дербес болып табылады және олармен қатар жүруі мүмкін.

Татуластыру комиссиясының негізгі міндеті туындаған келіспеушіліктерді қарау және ұжымдық еңбек дауы тараптарының даулы мәселелер бойынша келісімге қол жеткізу әрекеті болып табылады.

Жұмыс беруші, жұмыс берушілердің бірлестігі (қауымдастығы, одағы) татуластыру комиссиясының жұмысы үшін қажетті жағдайлар жасайды.

Татуластыру комиссиясы жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) талаптарын олар келіп түскен күннен бастап жеті жұмыс күнінен кешіктірілмейтін мерзімде қарайды. Татуластыру комиссиясының талаптарды қарау тәртібі, қараудың көрсетілген мерзімін ұзарту тараптардың келісімі бойынша жүзеге асырылады және хаттамамен ресімделеді.

Татуластыру рәсімі процесінде татуластыру комиссиясы жұмыскерлермен (олардың өкілдерімен), жұмыс берушімен, жұмыс берушілердің бірлестігімен (қауымдастығымен, одағымен) (олардың өкілдерімен), мемлекеттік органдармен және өзге де мүдделі тұлғалармен консультациялар жүргізеді.

Еңбек кодексінің 170-бабы негізінде ұжымдық еңбек дауы тараптарының бірде-бірінің татуластыру рәсімдеріне қатысудан жалтаруға құқығы жоқ. Бұдан басқа, жұмыс беруші комиссияның жұмысы үшін қажетті жағдайлар жасауға міндетті. Еңбек кодексінің 170-бабында жұмыс берушінің өкілдері жұмыскерлердің талаптарын алудан жалтарған және татуластыру рәсімдеріне қатысқан, оның ішінде талаптар қою, ереуіл жариялау немесе оның мінез-құлқынан бас тарту жөнінде жиналыс өткізу үшін үй-жай берген кезде Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы заңнамасында белгіленген тәртіппен әкімшілік жауапкершілікке тартылуы мүмкін [116].

Комиссия отырысында қабылданған шешім ҚР заңнамасында белгіленген жұмыскерлердің жағдайын нашарлатпауы тиіс. Егер мұндай факті болса, онда шешімнің күші жойылуға немесе сот тәртібімен шағымдануға жатады.

Татуластыру комиссиясының отырысында тараптар жасаған келісім, мәні бойынша, тараптар арасында жасалған мәміле болып табылады, бұл жұмыскерлердің құқықтарын бұйрық бойынша жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

Жұмыс беруші немесе оның өкілі жұмыскерлердің талаптарын алудан және татуластыру рәсіміне қатысудан, оның ішінде осындай жиналыстың талаптарын қою немесе орындалуын бұғаттау мақсатында жұмыскерлер жиналысын өткізу үшін үй-жай беруден жалтарған жағдайда, 400 АЕК (ҚР ӘҚБтК-нің 95-бабы) мөлшерінде әкімшілік айыппұл салуға әкеп соғады.

Егер жұмыс беруші татуластыру комиссиясын құруға немесе оның жұмысына қатысудан бас тартқан жағдайда, ұжымдық еңбек-дауының екінші тарапының ұжымдық еңбек дауын реттеу жөнінде аталған талап қойылған күннен кейінгі келесі жұмыс күнінен кешіктірмей делдалдың қатысуымен келіссөздер жүргізуді талап етуге құқығы бар.

Жұмыс беруші немесе оның өкілдері татуластыру рәсімінен жалтарған жағдайда, жұмыскерлердің өкілді органы ұжымдық еңбек дауын реттеу үшін еңбек төрелігіне жүгінуге құқылы. Сот практикасында жұмыс беруші немесе оның өкілдері татуласу рәсімінен немесе осындай рәсімде қабылданған шешімнен жалтарған кезде, мұндай талаптар қанағаттандырылуға жатады деген көптеген мысалдар бар.

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, татуластыру комиссиясының ұжымдық еңбек дауын қарауы жұмысшылардың бұзылған құқықтарын қалпына келтірудің бастапқы және міндетті кезеңдері болып табылады. Заң шығарушы тараптарға жанжалды соттан тыс реттеуге мүмкіндік береді. Мүмкін, бұл соттардың жұмыс жүктемесіне немесе тараптарға мемлекеттің араласуынсыз бұзылған құқықтарды өз бетінше қалпына келтіруге, сол арқылы жұмыскерлер мен жұмыс берушілерге заңды үйренуге және сақтауға деген күштарлықты оятуға, құқықтық мәдениетті арттыруға байланысты шығар.

Ұжымдық еңбек дауында реттелмеген келіспеушіліктер тараптардың назарына жазбаша нысында жеткізілуге тиіс.

Егер жұмыс берушінің өкілі өкілеттіктерінің жеткіліксіз болуына байланысты ұжымдық еңбек дауы тараптарының келіспеушіліктерін реттеу мүмкін болмаса, жұмыскерлердің талаптары мүліктің меншік иелеріне, ұйымдардың, оның ішінде Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан, мүлкінің меншік иелері шетелдік жеке немесе заңды тұлғалар не шетелдік қатысуы бар ұйымдар болып табылатын ұйымдардың құрылтайшыларына (қатысушыларына) немесе акционерлеріне қойылады.

Жұмыс беруші міндетті:

1) Жұмыскерлердің ҚР ЕК 164-бабының 3-тармағына сәйкес рәсімделген талаптарын алған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде ұжымдық еңбек дауының туындағаны туралы, ол түпкілікті шешілгенге дейін ахуал туралы кейіннен апта сайын хабардар ете отырып, еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органды хабардар етуге міндетті;

2) Қазақстан Республикасының прокуратура органдарын және еңбек инспекциясы жергілікті органды Еңбек кодексінің талаптары сақталмай өткізілетін ереуілдің басталғаны туралы бір күн ішінде хабардар етуге міндетті.

Татуластыру комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген кезде оның жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшін еңбек төрелігі құрылады. Еңбек төрелігі-ұжымдық еңбек дауының тараптары татуластыру комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген кезде еңбек дауын шешу үшін уәкілетті адамдарды тарта отырып құратын, уақытша жұмыс істейтін орган.

ҚР ЕК-нің 166-бабына сәйкес еңбек төрелігін ұжымдық еңбек дауының тараптары татуластыру комиссиясының жұмысы тоқтатылған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде құрылады. Еңбек төрелігі мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, еңбек дауын қарау тәртібі тепе-теңдік негізде тараптардың келісімімен айқындалады. Еңбек төрелігі кемінде бес адамнан тұруға тиіс. Еңбек төрелігінің құрамына мемлекеттік еңбек инспекторы кіреді.

Татуластыру комиссиясының мүшелері жұмыскерлерінің қаралып отырған талаптары бойынша еңбек төрелігінің құрамына кіре алмайды. Еңбек төрелігінің төрағасын төрелік мүшелері өздерінің арасынан сайлайды [78].

Еңбек төрелігі өзіне жүктелген міндеттерге сәйкес мынадай функцияларды орындайды:

- егер бұрын ұжымдық еңбек дауы татуластыру комиссиясында реттелмеген болса, ұжымдық еңбек дауын мәні бойынша қарайды;
- мемлекеттік органдармен өзара іс-қимыл жасайды;
- ұжымдық еңбек дауының тараптарына ұжымдық еңбек дауының туындау себептері мен жағдайларын жою жөнінде ұсыныстар енгізеді;
- өз құзыреті шегінде қаралған ұжымдық еңбек дауы бойынша тараптар үшін міндетті шешім қабылдайды.

Ұжымдық еңбек дауын еңбек төрелігі ұжымдық еңбек дауы тараптары өкілдерінің міндетті түрде қатысуымен, ал қажет болған кезде басқа да мүдделі адамда өкілдерінің қатысуымен қарайды.

Еңбек төрелігі өз құзыреті шегінде:

- ұжымдық еңбек дауы тараптарынан осы дауды қарау үшін қажетті ақпаратты алады;

- мемлекеттік органдардың лауазымды адамдарын және ұйымдардың басқа да қызметкерлерін, ал қажет болған жағдайларда-сарапшылар мен консультанттарды еңбек төрелік процесіне қатысуға шақырады;

- ұжымдық шарттарды, келісімдерде қамтылған нормаларға құқықтық баға береді.

Дауды қарау рәсімін еңбек төрелігі айқындайды және ұжымдық еңбек дауы тараптарының назарына жеткізіледі. Еңбек төрелігінің шешімі ол құрылған күннен бастап жеті жұмыс күнінен кешіктірілмей төрелік мүшелерінің қарапайым көпшілік даусымен қабылданады. Еңбек төрелігінің бір не бірнеше мүшесі дәлелді себеппен болмаған кезде, ұжымдық еңбек дауы тараптарының актілері негізінде басқа адамдар үшін дауыс беру сияқты дауыс беру құқығын беруге жол беріледі. Еңбек төрелігі мүшелерінің дауыстары тең бөлінген кезде төрағаның дауысы шешуші болып табылады. Шешім уәжді болуға, жазбаша нысанда жазылуға және оған төрелік мүшелерінің барлығы қол қоюға тиіс.

Татуластыру комиссиясында ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісіміне қол жеткізілмеген кезде Қазақстан Республикасының заңдарында ереуілдер өткізуге тыйым салынған немесе шектеу қойылған ұйымдарда еңбек төрелігін құру міндетті.

Еңбек төрелігінің шешімі ұжымдық еңбек дауы тараптарының орындауы үшін міндетті болып табылады.

Еңбек төрелігінің шешімі белгіленген мерзімде орындалмаған жағдайда тараптардың дауды шешімді сот тәртібімен жүзеге асыруға құқығы бар.

ҚР ЕК 167-бабы ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қарау тәртібін қарастырады. Ол ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісімі бойынша айқындалады. Тараптар делдал ретінде оларға қатысты тәуелсіз ұйымдар мен тұлғаларды айқындайды. Әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық, салалық, өңірлік комиссиялар ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісімімен ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөніндегі жұмысқа орталық және жергілікті атқарушы органдардың, қауымдастықтардың және басқа да қоғамдық бірлестіктердің басшылары мен қызметкерлерін, жұмыс берушілерді, сондай-ақ тәуелсіз сарапшыларды тарта алады.

Делдалдарды тартудың барлық жағдайларында олардан делдалдыққа жазбаша келісім алынуға тиіс.

Ғылыми әдебиеттерде медиацияның табиғаты туралы мамандардың көзқарастарын талдау әдебиетте бұл мәселеде пікір бірлігі жоқ деген қорытындыға әкеледі. Біздің көзқарасымыз бойынша, медиацияның жетістігі толығымен делдалдың нақты кандидатурасына байланысты. Бұл ретте мыналар маңызды: ұжымдық еңбек дауын шешуге жәрдемдесу үшін тартылатын адам, оның мемлекеттік орган тағайындағанына немесе тараптардың өз бетінше тапқанына қарамастан, екі тарапты да бірдей дәрежеде қанағаттандыруы тиіс.

Ұжымдық еңбек дауының тараптары арасында оны делдалдың қатысуымен немесе онсыз шешу туралы келісімге қол жеткізілген барлық

жағдайларда аяқталмаған татуластыру рәсімдері тоқтатылады, ал тараптар арасындағы келісімнің шарттары дауды шешудің шарттары болып есептеледі. Ұжымдық еңбек дауының тараптары қол жеткізген келісімдер жазбаша нысанда рәсімделеді. Тараптар арасында дауды шешу туралы келісімге қол жеткізу, егер ереуіл жарияланған болса, оның тоқтатылуына әкеп соғады.

Әрі қарай жұмысшылардың ереуілге шығу құқығы пайда болады.

Ереуіл өзінің табиғаты бойынша тарихи құбылысты білдіреді, өйткені бұл жұмыскердің жұмыс күшін шамадан тыс пайдалануға реакциясы. Капитализмнің қалыптасу процесінде кәсіпкерлер өз кірістерін мүмкіндігінше ұлғайту үшін жұмысшыларды пайдалану сияқты құралдарға жүгінді, бұл жұмысшылардың құқықтары мен мүдделерін қорғау қажеттілігінің пайда болуының салдары болды.

«Ереуіл» термині ХЕҰ-ның «мәжбүрлі еңбекті жою туралы» 1957 жылғы №105 Конвенциясында айтылған [134, 46 б.] және ХЕҰ-ның 1951 жылғы №92 «ерікті татуласу және Төрелік туралы» ұсынымдары [135, 1045 – 1046 б.]. ХЕҰ актілерінде ереуіл деген не екендігі туралы анықтама жоқ.

Шетелдік заңнамаларда қолданыстағы ереуілдердің заңды анықтамаларын талдай отырып, Н.Л.Лютов жұмысшылардың әрекеттерін ереуіл ретінде тануды қамтамасыз ететін екі буынды тапты [136, 211 б.].

Жұмыскерлердің іс-әрекеттерін ереуіл деп танудың бірінші компоненті - жұмыскерлердің іс-әрекеттерінің негізгі мақсатын анықтау, яғни жұмысты тоқтату. Екінші компонент - жұмыскерлердің осы қызметті жүзеге асыру мақсатын анықтау. Ереуіл тұжырымдамаларында көрсетілген іс-әрекеттің табиғатын қарастыра отырып, аталған автор ұлттық заң шығарушылардың осы анықтаманы орнатуға деген тар және кең ниетін көрсетеді.

Тар мағынада ереуіл дегеніміз – жұмыскерлердің өз жұмысын уақытша тоқтатуы, кең мағынада – жұмыскерлердің сол мақсатта жүзеге асырылатын және кәсіпорынның қалыпты жұмысын бұзатын басқа да әрекеттері (жұмысты баяулату және жұмыскерлердің талаптарын қанағаттандыру үшін оны орындаудың әдеттегі бағытын бұзу).

Ереуілді бүгінгі түсінуде еңбек қызметін бір жолғы және келісілген тоқтата тұру деп түсіну керек. Неғұрлым кеңейтілген түсіндіру – бұл жалдамалы жұмысшылардың соңғы талаптарын орындау мақсатында жұмыс берушіге қысым көрсету үшін кәсіпорындағы жұмысты тоқтатуды жаппай ұйымдастыру [137, 51 б.].

Бірден атап өткен жөн, нәтижесі жұмысты тоқтату болуы мүмкін күшті әрекеттерді жүзеге асыру қарапайым келіссөздер барысында, яғни экономикалық сипаттағы ұжымдық еңбек дауын шешу кезінде реттелмейтін жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында қайшылықтар туындаған жағдайда ғана рұқсат етіледі. Жұмысты тоқтата тұру жұмысшылар үшін қажетті еңбек жағдайларын белгілеуден көрінетін жұмыс берушіге қысым жасаудың қозғаушы құралы болып табылады. Бұл жағдайда татуласу тәртібімен жұмыскер мен жұмыс беруші арасында келісім жасасу арқылы мүмкін болады.

Жоғарыда айтылғандарды қорытындылай келе, ереуіл ұжымдық еңбек дауының соңғы кезеңі, татуластыру процесінде әрекет ететін қысым құралы екенін атап өткен жөн.

Біздің ойымызша, ереуілдің ең маңызды анықтамасын В.Н.Толкунова берген: «ұжымдық еңбек дауын шешудің татуластыру рәсімдерінен айырмашылығы, ереуіл – бұл жұмысшылардың түпкілікті әрекеті, татуластыру рәсімдерінде реттелмеген талаптарын орындау үшін жұмысты тоқтату арқылы жұмыс берушіге қысым жасау, еңбек дауын шешудің төтенше, ерекше шарасы» [138, 127 б.].

Осы анықтамадан жұмыскерлердің бірлескен әрекеті, бейбіт келіссөздер жүргізу барысында алынбаған жұмыскерлердің қажеттіліктерін қанағаттандыру мақсатында бірлескен талаптың нысаны ереуілдің міндетті белгісі болып табылады. Ереуілдің негізге субъектісі – ереуіл тұжырымдамасының мазмұнына кірмейтін жұмысшылар тобы. Жұмыскер ереуілді жалғыз өзі жүзеге асыра алмайды.

ҚР Конституциясының 24-бабына сәйкес жұмыскерлердің ереуілге шығу құқығы ұжымдық еңбек дауын шешу тәсілі ретінде танылады. Егер:

- татуластыру рәсімдері ұжымдық еңбек дауын шешуге алып келмеді;
- не жұмыс беруші ұжымдық еңбек дауын тараптары осы дауды шешу барысында қол жеткізген келісімдерді орындамайды;
- немесе жұмыс беруші еңбек төрелігінің шешімін орындамаса, онда жұмыскерлер немесе олардың өкілдері ереуілді ұйымдастыруға кірісуге құқылы.

Ереуіл әртүрлі деңгейлерде өткізілуі мүмкін: жергілікті, аумақтық, салалық, салааралық, аймақтық, аймақаралық. Жергілікті деңгейде ұсынылған кәсіптік одақтың ереуілді жүзеге асыру туралы ұсынысы жұмысты тоқтата тұрудың себебі болып табылмайтынын ерекше атап өткен жөн. Ол ұжымдық еңбек дауына қатысатын жеке ұйым жұмыскерлерінің жалпы жиналысының шешімімен мақұлдануға тиіс.

Жұмыскерлер жиналысы деп ұйым жұмыскерлерінің еңбек жағдайлары мәселелері бойынша ортақ мүдделермен топтасқан бірлестігін түсіну әдетке айналған, оның салдары ереуілге айналады.

Жоғарыда айтылғандар ереуіл – бұл жұмысшылар тобына біріктірілген бірлескен әрекет деген қорытындыға келуге мүмкіндік береді.

Тағы бір ерекшелігі – қысқа мерзімді әрекет, өйткені ереуіл шексіз бола алмайды. Ереуілдердің келесі түрлері бар: ескерту және қарапайым. Осылайша, ескерту ереуілі ұзақтығы бір сағаттан аспайтын және жұмыскерлердің өз талаптарын қанағаттандыруға ұмтылысын көрсететін ескерту әрекеті болып табылатын ереуілді білдіреді. Ұжымдық еңбек дауын қараудың барлық уақытында ереуілдің бұл түріне тек бір рет жүгінуге болады.

Қысқа мерзімді алдын алу ереуілін өткізу туралы шешімді татуластыру рәсімдеріне қатысатын жұмыскерлердің өкілі қабылдауы мүмкін. Сонымен бірге, еңбек заңнамасы жұмыскерлерді таңдау мүмкіндігін шектемейтінін атап өткен жөн, басқаша айтқанда, егер қандай да бір себептермен ереуілдерге

катысатын жұмыскерлер ереуілді басқаратын басқа органды сайлау туралы қорытындыға келсе, онда ол да барлық құқықтарға ие болады.

Жұмыс берушіге, жұмыс берушілер бірлестігіне (қауымдастығына, одағына) (олардың өкілдеріне) Еңбек кодексінің 171-бабының 3-тармағында көрсетілген жұмыскерлер уәкілеттік берген орган ереуілдің басталуы және оның ықтимал ұзақтығы туралы ол жарияланғанға дейін бес жұмыс күнінен кешіктірмей жазбаша ескертуге тиіс (ҚР ЕК 170-бабының 1-тармағы).

Ереуіл жариялау туралы шешімде мыналар болуы тиіс:

1) ереуіл өткізуге байланысты негіздер, яғни тараптардың келіспеушіліктерінің нақты тізбесі;

2) ереуілдің басталу күні, орны және уақыты, қатысушылардың болжанатын саны;

3) ереуілді басқаратын органның атауы, татуластыру рәсімдеріне қатысуға құқығы бар жұмыскерлер өкілдерінің құрамы бекітілсін;

4) ереуіл өткізу кезеңінде орындалатын қажетті жұмыстардың (көрсетілетін қызметтердің) ең аз көлемі жөніндегі ұсыныстар қамтылуға тиіс.

Ереуіл кезеңінде орындалатын қажетті жұмыстарды (көрсетілетін қызметтерді) барынша азайту жөніндегі ұсыныстың қажеттілігі ұйымның өнімділігіне, қалған жерлердің, халықтың өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз етуге, қоғамдық тәртіпті және қоғамның өмірлік маңызды мүдделерін сақтауға елеулі залал келтірмеуге негізделген.

Сондықтан жұмысшылардың еңбек құқығын қорғаудың бір түрі ретінде ереуілге шығу мүмкіндігі қиын, өйткені олар қажетті жұмыс көлемін келісу қиын, өйткені бұл алдын-ала дайындықты қажет етеді. Сонымен қатар, аталған жұмыстарды (қызметтерді) ұйымдастыру осы акцияны заңды деп тану үшін міндетті талап болып табылады.

Ереуілді жүзеге асыру кезінде оның өкілі болып табылатын орган азаматтардың денсаулығына ықтимал зиян келтіруді немесе өміріне қауіп төндіруді жою үшін қажетті болып табылатын жұмыстардың (көрсетілетін қызметтердің) шын мәнінде орындалатын минимумын ғана көздеуге міндетті екенін атап көрсетеміз.

Жұмыс беруші, жергілікті атқарушы билік органдары және ереуілді басқаратын оған ереуіл өткізу барысында қоғамдық тәртіпті қорғауға, жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің қауіпсіздігіне, сондай-ақ тоқтатылуы адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қатер төндіруі мүмкін машиналар мен жабдықтардың жұмысына бағытталған қамтамасыз ету сипатындағы алуан түрлі шараларды қолдануға тиіс. Белгіленген міндеттер негізінен ереуілді басқаратын органға жүктеледі. Сонымен бірге, көптеген сарапшылар ереуілге қатысқан жұмысшылардың материалдық жауапкершілігі мәселесі тиісті назар аударуға, яғни айтарлықтай нақтылуға лайық екенін атап өтті.

Әлемде болып жатқан экономикалық сипаттағы оқиғаларды ескере отырып, ұжымдық еңбек дауын бейбіт жолмен қарау бүгінгі таңда ең қолайлы болып табылады. Осыған қарамастан, әр нақты ереуілдің табиғаты бойынша қоғамдық тұрғыдан қолайсыз фактор екенін атап өткен жөн.

Біріншіден, жоғарыда айтқандай, жұмысшылар жалақысынан айырылады, екіншіден, жұмыс берушіге материалдық тұрғыдан зиян келеді, үшіншіден, ел ауқымында оның экономикалық жағдайы нашарлайды, бұл мемлекеттің шетелдік инвесторлар үшін тартымдылығын төмендетеді.

Біздің ойымызша, егер бейбіт келіссөздер барысында еңбек шартының тараптары өзара келісімге келе алмаса және ереуіл әлі басталмаса, кәсіподақ немесе ереуілді ұйымдастырған басқа орган заңсыз ереуілдерге жол бермеу үшін жұмысшылар үшін материалдық шығындарды азайту үшін барлық әрекеттерді жасауы қажет.

ҚР ЕК 176-бабына сәйкес ереуілдер заңсыз деп танылады:

1) әскери немесе төтенше жағдай не «соғыс жағдайы туралы» және «төтенше жағдай туралы» Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес ерекше шаралар енгізілген кезеңдерінде; Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің, басқа да әскерлері мен әскери құралымдарының әскери басқару органдары мен әскери бөлімдерінде және елдің қорғанысын, мемлекеттің қауіпсіздігін қамтамасыз ету, авариялық-құтқару, іздестіру-құтқару, өртке қарсы жұмыстар, төтенше жағдайлардың алдын алу немесе оларды жою мәселелерімен айналысатын ұйымдарда; арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау; қауіпті өндірістік объектілер болып табылатын ұйымдарда; жедел және шұғыл медициналық көмек станцияларында;

2) егер жұмыскерлер өкілдерінің жергілікті атқарушы органмен алдын ала келісімі негізінде айқындалатын, халыққа қажетті тиісті көрсетілетін қызметтердің ең төмен тізбесі мен көлемі сақталмаса, халықтың тыныс-тіршілігін қамтамасыз етуде тікелей байланысты ұйымдарда энергиямен жабдықтау, авиациялық, теміржол, автомобиль, қоғамдық және су көлігі, байланыс, денсаулық сақтау;

3) Еңбек Кодексінде көзделген мерзімдер, ресімдер мен талаптар ескерілмей жарияланған жағдайда;

4) бұл адамдардың өмірі мен денсаулығына нақты қауіп төндретін жағдайларда;

5) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де жағдайларда тоқтатылады.

Осы аталған тармашалардағы көрсетілген негіздердің бірі болған кезде сот тиісті шешім қабылдағанға дейін прокурор ереуілді тоқтата тұруға құқылы.

Ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімді сот Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жұмыс берушінің немесе прокурордың өтініші бойынша қабылдайды.

Сот шешімі жұмыскерлердің назарына ереуілді басқаратын орган арқылы жеткізіледі, ол ереуілге қатысушыларды сот шешімі туралы дереу хабардар етуге міндетті, ал ереуілді басқаратын орган болмаған кезде – тікелей жұмыс беруші жеткізеді.

Жұмыс беруші сот шешімінің мәтінін баршаға көрінетіндей қолжетімді жерлерде орналастыруды қамтамасыз етеді.

Ереуілді заңсыз деп тану туралы сот шешімі дереу орындалуға, ал ереуіл тоқтатылуға тиіс.

Адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қатар төнген жағдайда прокурор немесе сот тиісті шешім қабылдағанға дейін ереуілді тоқтата тұруға құқылы. Ереуілді басқаратын органның сот шешіміне ҚР заңдарында белгіленген тәртіппен шағым жасауға құқығы бар.

Сот заңсыз деп таныған ереуілге қатысуды жалғастыруға арандатушы адамдар ҚР заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады.

Сот ереуілді заңсыз деп таныған кезде жұмыс беруші ереуілді ұйымдастыруға немесе өткізуге қатысқан жұмыскерлерді тәртіптік жауаптылыққа тартуы мүмкін.

Жоғарыда айтылғандардың негізінде келесі тұжырымдарды жасауға болады: әдеттегі ұзаққа созылған ереуілден айырмашылығы, ереуіл бір сағаттық жұмыс уақытымен шектеледі және ұжымдық еңбек дауының тараптары үшін айтарлықтай қаржылық айыруды білдірмейді. Сондықтан, алдын алу ереуілін жүзеге асыру кезінде оны басқаратын орган азаматтардың денсаулығына зиян келтіру немесе өміріне қауіп төну ықтималдығын болғызбау үшін жеткілікті міндетті жұмыстардың (көрсетілген қызметтердің) анық орындалатын минимумын ғана ұсынуға міндетті.

Осылайша, барлық еңбек дауларын дұрыс және уақытылы шешу үшін еңбек дауларын қарастыратын барлық органдардың нақты, заңға негізделген қызметі, жұмыскердің әр шағымын мұқият қарау қажет.

Егер ешқандай татуластыру шаралары мен үшінші тарап көмекшілерінің қатысуы жанжалды шешуге әкелмесе, дауды шешудің жалғыз мүмкіндігі – сотқа жүгіну қалады.

ҚР АПК 23-бабының 2-тармағына сәйкес еңбек құқықтық қатынастарынан туындайтын даулар бойынша талап қою ісінің Азаматтық істері жалпы юрисдикция соттарына ведомстоволық бағынысты.

Жеке дауларды қарау механизмі әділеттілік принципіне негізделген: бұл мәселеде істің барлық жағдайлары, бұзушылық анықталған жағдайлар ескеріледі.

Даудың екі тарапының өкілдері сотқа жүгіне алады, бірақ көбінесе бұл жұмысшылардың бастамасы бойынша болады. Өз мүдделерін қорғау үшін құжаттарды, оның ішінде дауды сотқа дейінгі тәртіппен қарауды растайтын құжаттарды (татуластыру комиссиясында және еңбек арбитражының немесе делдалдардың қатысуымен) жинау, барлық талаптарды көрсететін талап арыз жасау және сотқа құжаттар пакетін ұсыну қажет.

ҚР АПК 149-бабына сәйкес талап арызға мыналар қоса беріледі:

- жауапкерлер мен үшінші тұлғалардың санына сәйкес оның көшірмелері;
- талап қоюшы өкілінің өкілеттіктерін куәландыратын сенімхат немесе өзге де құжат;
- талап қоюшы өзінің талаптарын негіздеген мән-жайларды растайтын құжаттар, егер олардың көшірмелері болмаса, жауапкерлер мен үшінші тұлғалар үшін осы құжаттардың көшірмелері;
- жарияланған нормативтік құқықтық актінің мәтіні оған дау айтылған жағдайда;

- дауды реттеудің міндетті сотқа дейінгі тәртібінің орындалғанын растайтын дәлелдеме;

- талап қоюшы, оның өкілі қол қойған өндіріп алынатын немесе даулы ақша сомасының жауапкерлер мен үшінші тұлғалардың санына сәйкес көшірмелерімен есептелуі.

Егер талап қоюшы істердің осы санаты үшін заңда белгіленген немесе тараптардың шартында көзделген сотқа дейінгі реттеу тәртібін сақтамаса, сот арызды қараусыз қалдырады. Сондықтан дауды реттеудің міндетті сотқа дейінгі тәртібінің орындалуын растайтын дәлелдемелерге ерекше назар аудару керек.

Сот талапкердің дәлелдерін қарауға, жауапкердің өкілдерін тыңдауға, берілген дәлелдермен танысуға және соңында жанжалдың барлық тараптары орындауға міндетті болатын түпкілікті шешім қабылдауға міндетті.

Еңбек дауын дұрыс шешу үшін маңызды жағдайларды анықтау үшін барлық қажетті дәлелдер жиналуы керек. Мұндай дәлелдер, мысалы, кәсіпорынға келтірілген залалды өтеу туралы істер, зиян келтіру фактісін және залал мөлшерін анықтайтын лауазымдық нұсқаулар; жалақы туралы анықтама, жауапкершілік туралы шарттың көшірмесі және т.б.

Сотта ұжымдық еңбек дауларын қарау статистикасы үлкен емес. Көптеген жағдайларда ұжымдық даулар сотқа дейінгі тәртіппен шешілді.

Бірнеше жағдайды қарастырайық:

1. Мысалы, 2020 жылғы 20 ақпанда Ақтөбе облысының «М-Техсервис» ЖШС вахталық бригадасы («СНПС-АқтөбеМұнайГаз» АҚ ұңғымаларды бұрғылау бойынша қызмет көрсетеді) 28-ге жуық адам «СНПС-АқтөбеМұнайГаз» АҚ ұжымының жұмыскерлеріне ұқсас жалақыны 33%-ға арттыруды талап ете отырып, жұмысқа шықпады.

Жалақы 2020 жылдың қаңтарында 10%-ға өсті.

Кен орнына жұмыс беруші, әкімнің орынбасары және мүдделі мемлекеттік органдардың өкілдері шықты.

Кездесу нәтижесінде ЖШС басшылығы бұрғылау жұмыскерлерінің жалақысын 33%-ға және кеңселік ИТҚ 15%-ға арттыру туралы шешім қабылдады, ол жұмыскерлерді қанағаттандырып, жұмысқа кірісті.

2. 2020 жылдың 20 сәуірінде YouTube арнасында бейне таратылып, Атырау облысының «ССиАиПи» ЖШС жұмыскерлері еңбек жағдайына наразылығын білдірді (коронавирусті жұқтырған жұмыскермен жұмыс істеу).

Кейінірек анықталғандай, ағымдағы жылдың 20 сәуірінде «Сана» вахталық кентінде тұратын 500-ге жуық ЖШС жұмыскері жұмысқа шықпаған.

ЖШС жұмыскерлері өз іс-әрекеттерін бұрын «Бірлік» вахталық кентінде «коронавирус» диагнозы расталған жұмыскер анықталғандығымен уәждеді, бұл ретте компанияның басшылығы мен ИТҚ құрамы «Бірлік» вахталық кентінде тұрады және тиісінше өндірістік қызмет барысында жұқтыру қаупі бар.

ЖШС басшылығы мен әкімдік тарапынан түсіндіру жұмыстары жүргізілді. Жұмыскерлермен кездесу нәтижелері бойынша «Бірлік» вахталық кентінде тұратын компанияның басшылығы мен ИТҚ құрамында «коронавирустың» болуына талдау нәтижелерін алу қажеттілігі туралы шешім қабылданды және теріс нәтижелер болған жағдайда осы жылдың 22 сәуірінен бастап барлық

барлық 500 жұмыскердің жұмысқа шығуы туралы шешім қабылданды. Осы уақытқа дейін аталған жұмыскерлер «Сана» вахталық кентінің жатақханасында болған.

Қазіргі уақытта кәсіпорын штаттық режимде жұмыс істейді және барлық жұмыскерлер жұмысқа кірісті.

3. 2 мамырда «Caspian Offshore Construction (COC) Realty» ЖШС-нің (бұдан әрі – ЖШС) 100-ге жуық жұмыскері жұмыс берушіге карантиндік стационарда ұстау жағдайларын жеңілдету туралы өтінішпен талаптармен шықты деген видео YouTube арнасында таратылды. Компанияның жұмысшыларының бірінде коронавирустық инфекцияны жұқтыру фактісі расталғандықтан, барлық жұмыскерлер карантиндік стационар жағдайына ауыстырылды. Олар тұрмыстық жағдайлардағы шектеулерді алып тастауды талап етті.

Әрі қарай, оқшаулау тақырыбы үстеме жұмыс ставкасына сәйкес жалақы төлеу мәселелеріне айналды, өйткені карантин енгізілгендіктен көптеген жұмысшылар екінші кезекте тұр.

3 мамырда әкімдік қызметкерлері мен жұмыс беруші жұмысшылармен кездесті. Еңбекке ақы төлеу жөніндегі талаптар рұқсат етілген.

Жоғарыда келтірілген мысалдар барлық даулар сотқа дейін реттелгенін және барлық жағдайларда комиссия құрамына мемлекеттік органдардың (әкімдіктің), яғни билік өкілеттіктері берілген органның жұмыскерлері қатысқанын көрсетеді.

Осы зерртеу барысында келесі тұжырымдар жасалды:

1. Ұжымдық даулардың статистикасы мен санаттары елдің саяси өмірінің әртүрлі кезеңдерінде тұрақсыз екенін көрсетеді. Саяси және экономикалық факторлар қоғамның жағдайына әсер еткен даму динамикасын анықтады. Ұжымдық дауларды реттеу рәсіміне әртүрлі тәсілдер қалыптасты.

2. Ұжымдық еңбек жағдайларының өзгеруіне және белгіленуіне, ұжымдық шарттарды немесе келісімдерді жасасуға, сондай-ақ өзгертуге және орындауға байланысты жұмыткерлер мен жұмыс берушілер арасында реттелмеген келіспеушіліктер болып табылады.

3. Ұжымдық еңбек дауларының тән белгілері мыналар болып табылады:

1) тараптар жұмыс берушілер мен ұйымдарының жұмыскерлері болады;

2) келіспеушіліктер нысанасын ұжымдық дау тараптары айқындайды.

Ұйым жұмыскерлерінен құқық алған кәсіптік одақтар мен олардың бірлестіктері ұжымдық даудағы жұмыскерлердің өкілдері болып табылады.

Ұжымдық еңбек дауында жұмыс берушінің өкілдері: атқарушы биліктің мемлекеттік органдары, жергілікті өзін-өзі басқару органдары, сондай-ақ заңнамада немесе жұмыс берушілердің өздері өкілдік етуге уәкілеттік берген органдар болуы мүмкін.

4. Ұжымдық еңбек дауларын шешу институтын талдағаннан кейін ұжымдық дауларды шешудің бірнеше кезеңдері бар екендігі анықталды: татуластыру рәсімдері, делдалдың қатысуымен еңбек ұжымдық дауын қарау, ұжымдық дауды еңбек төрелігінде қарау.

5. Ереуіл - ұжымдық еңбек дауын шешудің соңғы шарасы.

6. Еңбек дауларының келісу комиссияларына ведомстволық бағыныстылығын айқындау мақсатында: олар нені білдіреді, олардың субъектілері кім болып табылады, қандай қатынастардан (тек еңбек немесе олармен тікелей байланысты, ҚР ЕК соңғы қоғамдық қатынастарды айқындауды нақтылауды талап етеді) жеке даулар туындауы мүмкін екенін заңнамалық түрде айқындау қажет. Осыған ұқсас жұмыс ұжымдық еңбек дауларына қатысты да сұранысқа ие. Жұмыс беруші мен бұрын осы жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұрған адам, сондай-ақ жұмыс беруші осындай шарт жасасудан бас тартқан жағдайда, жұмыс берушімен еңбек шартын жасасуға ниет білдірген адам арасындағы реттелмеген келіспеушілікті жеке еңбек дауы деп тану заңнамада бекіту дұрыс шешім болады деп ойлаймыз.

3 ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН СОТТА ҚАРАУДЫ ЖЕТІЛДІРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

3.1 Еңбек дауларын сотта қараудың шетелдік тәжірибесі

Қазіргі уақытта экономика мен құқықтың жаһандануы, халықаралық экономикалық және гуманитарлық байланыстардың өсуі шет елдердің еңбек құқығын зерттеуде кез-келген мемлекет дамуының қажетті құрамдас бөлігіне айналды.

Салыстырмалы құқықтық зерттеулердің маңызды міндеттерінің бірі- ұлттық еңбек құқығының дамуын әлемдік тенденциялармен салыстыру және оның негізінде «еңбек құқығының ұлттық жүйесі осы тенденциялармен қандай дәрежеде үйлеседі, ол әлемдік дамудан озып кетті ме, әлде одан артта қалды ма, әлде басқа, қарама-қарсы бағытта қозғалады ма» анықтау [139, 24 б.].

Шет елдерде еңбек дауларын сотта қараудың үлкен тәжірибесі бар, осыған байланысты оң жинақталған тәжірибені алу мүмкін, ал кейде қажет.

Әр түрлі мемлекеттердің заңнамаларында еңбек дауларын сот арқылы шешудің екі түрін ажыратуға болады: қарапайым және мамандандырылған соттар, сонымен қатар кейбір елдерде құрылған арнайы квази-сот әкімшілік органдары мен агенттіктерін бөліп көрсету қажет. Айта кету керек, мұндай әкімшілік агенттіктер едәуір шектеулі юрисдикцияға ие, оларда тек заңмен қарастырылған еңбек дауларының жекелеген түрлері қарастырылуы мүмкін. Сонымен қатар, мұндай органдардың шекаралық сипатына байланысты олар тұрақты бақылау объектілері болып табылады және сотта шешілген дауларды қайта қарау жағдайлары жиі кездеседі.

Көптеген елдерде, Қазақстан Республикасында да, еңбек дауларын қарау бойынша мамандандырылған сот инстанциялары жоқ, өйткені даулар азаматтық-құқықтық сипаттағы даулар сияқты тәртіппен шешіледі. Егер жұмыскердің еңбек қызметінің негізінде жүзеге асырылған еңбек дауы туындағанда, сот қарауы жеке еңбек шарты негізінде де, ұжымдық еңбек шарты негізінде де, сондай-ақ азаматтық-құқықтық келісімшарт негізінде де туындауы мүмкін. Кейбір елдердің соттары, еңбек дауларын қарауда басым рөл атқарады, мысалы, Нидерланды, Италия, Австрия, сондай-ақ Ресей [140, 136-139 б.].

Айта кету керек, көп жағдайда шетелдің еңбек құқығы доктринасында мамандандырылған сот және квази-сот құрылымдарының тиімділігі мен қажеттілігі туралы айтылады, ал көптеген судьялар әрбір білікті судьяның осындай дауларды шешу үшін қажетті құзыреттілігі бар деп мәлімдейді. Сонымен қатар, шетелдік заңгерлердің арасында еңбек әділдігі қарапайым соттардың өкілеттіктері мен функцияларын «тартып алады» деген пікір бар. Бұл ұстаныммен келісу қиын, өйткені мамандандырылған соттар болған кезде олардың өкілеттіктері мен функциялары жалпы юрисдикция соттарының құзыретінен заң жүзінде шектелуі тиіс.

Бірнеше елдердің еңбек дауларын реттеудің ерекшеліктерін мысалдармен қарастырайық: Германия Федеративтік Республикасы, Француз Республикасы, Түркия Республикасы, Ресей Федерациясы, Қазақстан Республикасы.

Еуропа елдеріндегі еңбек дауларын құқықтық реттеу ұқсас сипаттарға ие, өйткені екеуі де, әдетте, романдық-герман (континенттік) құқықтық отбасына жатады. Дегенмен, елдердің тарихи, мәдени және басқа да ерекшеліктеріне байланысты көптеген айырмашылықтар бар, оларды зерттеу тиісті саладағы ең сәтті құқықтық реттеу тәжірибесін анықтауға және оны өз еліндегі еңбек қатынастарын құқықтық реттеу моделін жетілдіруде қолдануға мүмкіндік береді [80, 93 б.].

Мамандандырылған еңбек соттары құрылған елдердің жеке топтарын (Германия, Франция, Түркия) құрайды.

Германия. Еңбек соттарының құзыреті өте кең және еңбек дауларының басым көпшілігі осындай соттарға бағынышты елдердің бірі Германия болып табылады, осыған байланысты кейбір авторлар аталған жүйені үлгілі деп санайды. Осы жүйенің соттарының ерекше юрисдикциясына кіретін даулар: еңбек қатынастарының тоқтатылуына байланысты міндеттемелерге қатысты еңбек шартының болуына немесе болмауына байланысты және одан басқа даулар, еңбек қатынастары саласындағы құқық бұзушылықтарға байланысты, бұл «еңбек даулары соттары жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы еңбек қатынастарынан туындайтын барлық құқықтық жанжалдарға қатысты ерекше юрисдикцияға ие» дегенді білдіреді. Мұндай соттардың айрықша құзыретіне Еңбек туралы конституциялық заңға сәйкес жұмыс беруші ұйымның басшы органдарында жұмыскерлердің мүдделерін білдіру кезінде туындайтын дауларды қарау да кіреді. Бүкіл жүйе үш деңгейлі соттардан тұрады: бірінші және апелляциялық сатыдағы жер соттары (Lander) және еңбек даулары бойынша федералды сот (Bundesarbeitsgericht). Дауларды үш судьядан тұратын алқалар шешеді, онда алқа мүшелерінің екеуі кәсіби емес судьялар, оларды жұмыс берушілер мен кәсіподақтар сайлайды, ал кәсіби судья алқа төрағасы болып табылады. Федералды сотта дауларды бес судья қарайды, олардың үшеуі-кәсіби судьялар, ал қалған екеуі-кәсіподақтар мен жұмыс берушілер бірлестіктері ұсынатын арнайы тізімдер бойынша сайланған судьялар. Алайда бұл жағдайдағы ерекшелік - халық алқабилері судьялардың қызметін сот мүшелері ретінде жүзеге асыру кезінде оларды сайлаған ұйымдарға есеп бермейді. Бірінші сатыдағы соттарға, сондай-ақ апелляциялық соттарға кәсіби судьяларды әлеуметтік әріптестік тараптарының өкілдерінен тұратын арнайы үшжақты консультативтік комитет тағайындайды. Федералдық деңгейде тараптардың өкілдері кәсіби судьяларды тағайындау кезінде рөл атқармайды. Бұл ретте де-юре барлық судьялардың оларды тағайындау тәртібіне қарамастан, өкілеттіктері бірдей және шешім көпшілік дауыспен қабылдануға тиіс. Алайда, тәжірибеде кәсіби судьялардың әдетте дауды қарау және ол бойынша шешім қабылдау процесіне көбірек ықпалы бар.

Германияның Еңбек процессуалдық кодексіне сәйкес сот тараптарды сынауға әрекет жасауға міндетті [141]. Әдетте, бұл функцияны Төраға алдын - ала тыңдауда орындайды және келісімге қол жеткізу мүмкін болмаған жағдайда ғана сот толық құрамда жиналады (әрқайсысы сәйкесінше жұмыс берушілер мен кәсіподақтардан тұратын екі кәсіби емес судья және бір кәсіби судья-төраға) және істі мәні бойынша қарайды [142].

Отставкадағы неміс судьясы Манфред Штендердің айтуынша: «Германиядағы Медиация - бұл жанжалдарды шешудің заманауи әдісі, онда тараптар өз еркімен және өз жауапкершілігімен жабық өндірістегі жанжалдарын бір-бірімен келісе отырып және бейтарап үшінші тұлғаның қолдауымен шеше алады» [143, 34 б.], осылайша медиация біздің еліміз үшін еңбек дауларын реттеу саласындағы сәтті модель бола алады.

Германияда Еңбек процессуалдық кодексінде еңбек құқығы саласындағы төрелік шешімді дәстүрлі түрде алып тастау қарастырылған. Осылайша, соттардан айырмашылығы, тәуелсіз және материалдық құқыққа аз байланысқан, заңдық даярлығы төмен төрелік соттарды құру алып тасталады. Германияда еңбек дауларына байланысты міндеттеуші шешімдер бойынша еңбек соттарының құзыреті эксклюзивті болып табылады. Дегенмен, немістің еңбек процессуалдық кодексінде, кейбір элементтер бар, мысалы бірінші сессияда дауды шешуге судьяларға мүмкіндік береді. Бұл сот ішілік медиация, ол іс жүзінде еңбек соттарының алдында сот төрелігіне ұмтылатын тараптар үшін салыстырмалы түрде жылдам рәсімдерге әкелді: барлық жағдайлардың шамамен 80 пайызы алты ай ішінде реттелді, тек 4 пайызы ғана бір жылдан астам уақытқа созылды [144, 126 б.]. Бұл Германиядағы сот медиациясы процесті жалпы жеделдетуге ықпал етуден басқа, соттарға түсетін жүктемені азайтуға ықпал етеді дегенді білдіреді.

Бірінші және апелляциялық сатыдағы соттарда еңбек дауы тараптары сот процесіне өздері де, өз өкілдері, сондай-ақ кәсіподақтар өз мүшелері үшін тегін беретін адвокаттар арқылы да қатыса алады, ал Еңбек даулары жөніндегі федералдық сотта тараптардың мүдделерін адвокаттардың білдіруі талап етіледі. Тұтастай алғанда, Германияның еңбек соттарында дауды қарау рәсімі жалпы юрисдикция соттарындағы ұқсас рәсіммен салыстырғанда анағұрлым жеңілдетілген, судьялар бүкіл процесті бір сот отырысы аясында аяқтауға тырысады, бұл дауды қарау аяқталғаннан кейін тікелей дау тараптарына шешім жариялауға ықпал етеді және тек ерекше жағдайларда еңбек дауларын қарау кезінде іс бойынша шешім «дауды қарағаннан кейін өте қысқа мерзімде» шығарылуы мүмкін. Мұндай жүйе бірінші сатыдағы соттарда даулардың 60% - дан астамын үш ай ішінде шешуді қамтамасыз етеді.

Апелляциялық соттың ерекшелігі судьялар қабылданған шешімнің заңдылығын да, дауды мәні бойынша да қайта қарауды да қарастыра алады. Алайда, еңбек даулары жөніндегі федералдық сотқа кейінгі апелляция, егер апелляциялық соттың шешімі Федералдық соттың прецедентті шешімдеріне қайшы келсе, оған Федералдық соттың өзінің келісімі болған кезде ғана берілуі мүмкін. Бұл жағдайда федералды сот тек құқық мәселелерін қайта қарай алады, ал федералды сот бірінші сатыдағы соттың шешіміне сүйенеді. Дауды қараудың барлық кезеңдерінен өткен кезде барлық рәсім бір жылдан үш жылға дейін созылуы мүмкін, бұл сирек кездесетін нәрсе болып табылмайды. Біздің пікірімізше, еңбек дауын қараудың мұндай мерзімін негізді деп айтуға болмайды, себебі барлық даулар еңбек даулары бойынша Федералдық соттың қарауына түспейді.

Германияда, егер еңбек дауын өндірістік кеңес реттемесе, келесі кезең тікелей ұйымда құрылатын төрелікке жүгіну болып табылады (Einigungsstelle).

Германияда еңбек дауларын шешетін төрешілер, кәсіби судьялардан басқа тізімін Федералдық жердің еңбек министрлері төрт жылға тағайындайтын тараптардың өкілдері ұсынатын төрешілер де бар, бұл ретте олар кәсіби судьялар болып табылмайды және аралық талқылауға қатысқаны үшін ақы алмайды, оларға негізгі жұмыс орны бойынша табысынан айрылғаны үшін ғана өтеледі.

Енді Германия Федеративті Республикасының еңбек дауларын сотта карау тәртібіне тоқталатын болсақ. Еңбек шартын бұзудың заңсыз екендігі туралы, мысалы, 1 (2) KSchG [145] бөлімінің мағынасында әлеуметтік негізділіктің болмауынан немесе 626 BGB бөлімінің мағынасында маңызды себептердің болмауынан еңбек даулары бойынша сотқа талап қою арқылы еңбек шартын бұзу туралы хабарламаны алған сәттен бастап үш апта ішінде өтініш беру қажет. Негізінен, шағым еңбек даулары бойынша сотқа шартты бұзу туралы хабарлама алғаннан кейін үш апта ішінде түсуі тиіс. Шағымды мерзімінде беру жеткіліксіз

Ausschlussklauseln ескіру мерзімдері еңбек шартында көрсетілуі мүмкін немесе ұжымдық шарттан туындайды. Ескіру мерзімінің мәні еңбек қатынастарындағы барлық немесе кейбір талаптар (жалақы, үстеме жұмыс, жұмыстан босатылғаннан кейінгі анықтамалар және т.б.) белгілі бір мерзім ішінде (әдетте 2-ден 6 айға дейін) талап етілуі керек. Егер кезең ішінде жазбаша түрде ешқандай өтініш түспесе, шағымдар жойылады. Мысалы: жұмыскер 01.08- дан бастап 31.08.2020 дейін уақытша даяршы ретінде жұмыс істейді. Бұл үшін оның 400,00 еуро мөлшерінде таза сомаға құқығы бар. Жалақы келесі айдың 5-інде төленуі керек. Тиісті еңбек шартында еңбек қатынастарындағы шағымдар белгіленген күннен бастап үш ай ішінде жазбаша түрде мәлімделуі керек деген ереже бар. Егер жұмыс беруші 250,00 еуро мөлшеріндегі соманы ғана төлесе, жұмыскер 150,00 еуро мөлшеріндегі тапшылық туралы 05.12.2020 кешіктірмей жазбаша мәлімдеуі тиіс. Егер ол оны жасамаса, ол енді жетіспейтін жалақыға талап ете алмайды.

Соңында, барлық шағымдар ескіру мерзіміне қолданылады. Мерзімі өткен сот ісі әлі де бар, бірақ оны орындау мүмкін емес. 195 BGB сәйкес әдеттегі ескіру мерзімі-үш жыл.

Егер жұмыскер еңбек даулары бойынша сотқа босатудан қорғау туралы талап арыз берсе - еңбек құқығы жөніндегі маман негізінен адвокат арқылы - еңбек даулары бойынша сот 3-5 аптадан кейін Gütertermin (тараптар арасындағы келіссөздер) деп аталатын сотты тағайындайды. Әдетте жұмыс беруші жұмыстан босату туралы талаппен бірге келіссөздерге шақыру қағазын алады. Сұрақтарды тез арада нақтылауды және мәселелерді бейбіт жолмен шешуді жеңілдетуге арналған қысқа мерзімді тағайындау заңмен реттеледі. Сапалық жоспарда шешім жоқ; ең жақсы жағдайда әдепкі шешім немесе тану туралы шешім шығарылуы мүмкін, бірақ даулы шешім емес. Бұл сот отырысы фактілерді анықтауға және қажет болған жағдайда даулы мәселелерді келісуге қызмет етеді, бірақ мәселені бейбіт жолмен шешуге әкелуі мүмкін.

Франция. XIX ғасырдың басында құрылған Францияның үш жүзден астам еңбек соттары (conseil des prud'hommes) бүкіл территориясында жұмыс істейді. Көптеген басқа елдерден бұл соттардың айырмашылығы, олардағы дауды екі судья, әр бес жыл сайын жұмысшылар мен жұмыс берушілер елдің әр аймағындағы кәсіподақтар мен жұмыс берушілердің өкілдері жасаған арнайы тізімдерден сайлайтындығымен ерекшеленеді. Судьялар заңгерлер де, заңгер еместер де болуы мүмкін, алайда кез келген алқаға әрқашан арнайы заң білімін алған және тек кеңес беру функциялары бар кеңесші қатысуға тиіс. Қаралатын соттар жеке еңбек дауларын, оның ішінде қандай да бір негіздер бойынша еңбек қатынастарын тоқтатуға байланысты туындайтын дауларды қарау бойынша ерекше юрисдикцияға ие болады. Бұл жағдайдың ерекшелігі кассациялық сот (Cour de cassation) ұжымдық еңбек шарттарын қолдануға байланысты туындайтын жеке талаптардың жиынтығын жеке еңбек дауы ретінде қарау керектігін анықтады, бұл осындай еңбек дауларын Францияның еңбек сотының юрисдикциясына ауыстырады.

Еңбек соттарының юрисдикциясының ерекшелігі мұндай дауларды басқа сот органдарында қараудың мүмкін еместігін ғана емес, сонымен бірге егер жұмыскер еңбек сотына жүгінсе, еңбек дауын кез-келген басқа инстанцияларға, оның ішінде тараптармен келісілген органдарда қарау мүмкін еместігін де білдіреді. Мұндай жағдай Францияда еңбек саласында қандай да бір төрелік келісімдердің болмауын түсіндіреді, өйткені төрелік шешім ешқашан түпкілікті бола алмайды, бұл оның мәнін белгілі бір дәрежеде төмендетеді. Бұдан басқа, Францияның еңбек соттары құзыретінің тағы бір ерекшелігін атап өту қажет - заңды бұзу салдарынан туындаған еңбек даулары осы органда қаралуға жатпайды, жалпы юрисдикциядағы соттарда қаралады.

Еңбек соттарын құрудың бипартиялық жүйесімен таңдалған судьялардың дауды шешпеуіне әкелуі мүмкін, осыған байланысты келесі кезеңде дауды бұрын таңдалған екі отырыстан және жалпы юрисдикциядағы соттан бір судьядан тұратын комиссия қарайды. Алайда, мемлекет белгілеген сомдан асатын даулар ғана шағымдануға жатады (мысалы, 2014 жылы – 3980 еуро). Франциядағы еңбек дауын шешудің апелляциялық кезеңінің ерекшелігі - бұл кезеңде сот заң мәселелерін де, нақты жағдайлардың мәселелерін де қарастыра алады, нәтижесінде бүкіл істі қайта қарауға және жалпы юрисдикция сотының жаңа шешім қабылдауына әкеледі, осыған байланысты мұндай жүйенің тиімділігі туралы айту қиын. Алайда Кассациялық сот болып табылатын жоғары инстанция құқық мәселелерін ғана қарай алады. Соңғы кезеңде жалпы юрисдикция сотынан алынған дауды апелляциялық және кассациялық соттардың судьяларынан тұратын «әлеуметтік палата» шешеді, бұл мұндай «әлеуметтік палатаның» судьялары еңбек және еңбек қатынастары саласында тәжірибе мен білімге ие болады дегенді білдірмейді [35, 67 б.].

Әртүрлі қызмет салаларындағы жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің дауларын реттеу үшін құрылған еңбек даулары бойынша әрбір сот 5 секцияға бөлінген:

- индустриялық секция;
- коммерциялық секция;

- ауылшаруашылық секция;
- үй қызметкерлерінің, консьерждердің және т.б. еңбек қызметіне байланысты даулар қаралатын қызметтің әртүрлі түрлеріндегі дауларды қарауға арналған секция;

- Францияның Еңбек кодексінің L1441-6-бабында аталған тұлғаларға арналған негіздемелік секция (pour l'encadrement).

Еңбек даулары бойынша сот секциясы істерді өз құзыреті шегінде қарайды, мысалы, индустриялық секция металлургия және металл өңдеу саласында жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасындағы еңбек дауларымен айналысады. Үлкен қалаларда сот секциялары алқаларға бөлінеді.

Алқа жұмыскерлерден кем дегенде төрт өкілді және жұмыс берушілерден де сонша өкілді қамтиды (Франция Еңбек кодексінің R1423-8-бабы). Бірнеше алқаның негізінде олардың біреуі жұмыскерлерді экономикалық себептер бойынша, әдетте штатты қысқарту бойынша жұмыстан босатуға байланысты даулармен міндетті түрде айналысады.

Қысқарту бойынша жұмыстан босатуды даулау мерзімі – 1 жыл, жеке себептер бойынша – 2 жыл, жалақы төлеу туралы шағымдармен – 3 жыл, Францияның Еңбек кодексінде «harcèlement moral» деп аталатын моббинг бойынша -5 жыл. Сотқа жүгіну жұмыскер үшін ақысыз, бірақ дау-дамайды жоғалтқан жұмыскер кейбір жағдайларда жұмыс берушінің істі сотта қарауға байланысты шеккен шығындарын өтеуі керек.

Францияның Еңбек кодексінің R1461-1-бабына сәйкес, апелляция беру мерзімі - 1 ай. Еңбек даулары бойынша егер талаптың бағасы 4000 еуродан аспаса, сот шешіміне апелляция беру мүмкін емес [146].

Қолданыстағы француз заңы бойынша еңбек даулары бойынша сотқа жүгіну тараптарды татуластырудың алдын ала рәсімін жүргізуді көздейді, тек оң нәтиже болмаған жағдайда істі сот қарайды. Францияның Еңбек кодексінің L1454-1-1-бабына сәйкес, тараптарды татуластыруға сәтсіз әрекет жасаған жағдайда, егер ол жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскерді жұмыстан босатуға немесе жұмыс берушінің заңсыз әрекеттері салдарынан еңбек шартын сот арқылы тоқтату туралы қызметкердің өтінішіне қатысты болса, сот дауды 3 айға дейінгі мерзімде қарайды.

Франциядағы еңбек даулары бойынша соттар еңбек саласындағы қақтығыстарды реттейтін жалғыз орган емес. Жұмыстағы жазатайым оқиғаларға қатысты дауларды, егер олар оқиғаны жұмыстағы жазатайым оқиға деп тануға байланысты болса, арнайы әлеуметтік қамсыздандыру соттары (tribunal des affaires de la sécurité sociale) қарайды. Егер дау қауіпсіздік ережелерін бұзумен, жұмыскердің жарақаттануымен немесе қайтыс болуымен байланысты жазатайым оқиғаға қатысты болса, ол түзету сотында (tribunal correctionnel) қаралуға жатады. Әкімшілік соттар (tribunal administratif) даулардың жекелеген санаттарын мысалы, жұмыстан босату мемлекеттік еңбек инспекторының рұқсатымен жүзеге асырылған кезде, жұмыскерлердің өкілімен еңбек шартын тоқтату туралы дауларды қарастырады.

Түркия. Түркияның еңбек даулары жөніндегі органдарына жүгінер алдында жұмыскер мен жұмыс беруші жанжалды бейбіт жолмен шешуге

тырысады. Егер келісімге қол жеткізілмесе, онда іс сотқа дейінгі медиатор органына, ал жекелеген жағдайларда сотқа беріледі.

2017 жылы № 7036 Еңбек Соттары туралы Заң қабылданды, оған сәйкес Түркияда медиация рәсімі еңбек дауларының кейбір түрлерінде міндетті болып табылады. Еңбек дауларын шешудің бұл жаңа тәсілі қанағаттанарлық нәтижеге ие болды, сәттілік деңгейі 70%, бұл соттарға белгілі бір дәрежеде көмектесті және осындай дауларды тез шешуге ықпал етті [147].

№ 7155 Заңға сәйкес Туркия Ресубликасының Еңбек кодексіне енгізілген жаңа ережелерге сәйкес, медиация коммерциялық істер тұрғысынан да міндетті процесс болып табылады және егер талап өзінің сипаты бойынша ақшалай болса, сот ісі қозғалғанға дейін қолданылуы керек. Түзетуге сәйкес медиатор тиісті тараптың өтініші бойынша алты (6) апта ішінде медиациялық іс-шараларды аяқтауға міндетті, ол ерекше мән-жайлар кезінде сегіз (8) аптаға дейін ұзартылуы мүмкін [148].

Медиацияға арналған шығыстар мынадай түрде бөлінеді:

- Егер талқылау басталғанға дейін өзгеше нұсқа келісілмесе, дауды сотқа дейін реттеу жағдайында талапкер мен жауапкер арасындағы тең үлесте. Егер тараптар талқылау соңында татуласу келісіміне қол жеткізбесе, ұзақтығы 2 сағаттан асатын делдалдың қызметтері үшін сома да тең үлестермен бөлінеді.

- Егер тараптардың бірі бірінші отырысқа дәлелсіз себеппен келмесе, онда ол істі өз пайдасына ұтып алған жағдайда да медиацияны талқылау құнын толық төлейді.

- Егер екі тарап медиацияға келмесе, даудың егжей-тегжейін талқылау процесінде ұзақтығы 2 сағаттан кем уағдаласпаса, онда медиация бойынша барлық жұмыстарды ең төменгі тарифке сәйкес мемлекеттік қазынашылық төлейді.

Егер медиатор еңбек мәселелері бойынша дауды шешсе, онда істі сотқа беруге болмайды. Теріс нәтиже болған жағдайда, тараптар келесі апелляциямен бірінші сатыдағы сотқа талап арыз беруге құқылы.

2020 жылы «Азаматтық процесс туралы» № 6100 Заңмен реттелетін жаңа заңнамалық құжат күшіне енгеннен кейін еңбек даулары бойынша апелляциялық шағым беру мерзімдері мен шарттары өзгертілді.

Еңбек Соттары туралы № 7036 Заңның 20 бабы - (бірінші Абзац: 10.12.2017-7036/11 бет) еңбек шарты бұзылған жұмыскер еңбек соттары туралы Заңның ережелеріне сәйкес делдалға тоқтату туралы хабарлама түскен күннен бастап бір ай ішінде жұмысқа қайта орналасу туралы өтінішпен жүгінуі керек, себебі бұзу туралы хабарламада көрсетілмеген немесе аталған себеп дәлелді себеп емес деп мәлімдейді. Егер делдалдық қызмет аяқталғаннан кейін келісімге қол жеткізілмесе, түпкілікті есеп берілген күннен бастап екі апта ішінде еңбек даулары бойынша сотқа талап арыз берілуі мүмкін. Тараптардың келісімі бойынша дау еңбек сотына емес, арнайы төрешінің қарауына берілуі мүмкін. Егер іс тікелей, делдалға жүгінбестен талап қоюға байланысты процессуалдық тәртіппен бас тартылса, бас тарту туралы шешім ex officio тараптарының назарына жеткізіледі. Делдал ex officio бас тарту туралы

түпкілікті шешім туралы хабарлаған сәттен бастап екі апта ішінде берілуі мүмкін.

Жұмыстан шығарудың негізделгенін дәлелдеудің ауыртпалығы жұмыс берушіге жүктеледі. Егер жұмыскер жұмыстан босату басқа себепке негізделген деп мәлімдесе, онда ол бұл шағымды дәлелдеуге міндетті.

Еңбек Соттары туралы № 7036 Заңның 21 бабына сәйкес, егер жұмыс берушіге сот немесе арнайы төреші анықтаған дәлелді себеп немесе себеп жарамсыз болса, ал жұмыстан шығару жарамсыз болып табылса, жұмыс беруші жұмыскерді бір ай ішінде жұмыстан босатуға тиіс. Егер жұмыс беруші жұмыскерді өтініші бойынша бір ай ішінде жұмыстан шығармаса, ол жұмыскерге ең төменгі төрт айлық және ең жоғарғы сегіз айлық жалақы мөлшерінде өтемақы төлеуге міндетті.

Сот немесе арнайы төреші жұмыстан босату жарамсыз деп шешкен кезде, егер жұмыскер жұмыстан шығарылмаса, төленетін өтемақы мөлшерін де анықтайды.

Түпкілікті шешім қабылданғанға дейін жұмыскерге жұмыс істемеген кезең үшін төрт айдан аспайтын мөлшерде жалақы және басқа да құқықтар төленеді.

Аудандық және Жоғарғы Сотқа Түркияда еңбек даулары бойынша апелляция беру мерзімі (дәйекті) бірінші сатыдағы соттың немесе аудандық соттың шешімі туралы хабарлама алған күннен бастап 2 аптаны құрайды.

Сондай-ақ, Түркияның Жоғарғы апелляциялық сотына барлық сот шешімдеріне шағымдануға болмайтынын түсіну керек, мұның еңбек талабын қарау тақырыбы мен өтемақы сомасы бойынша бірқатар шектеулері бар.

Жоғарғы Сотта сот шешіміне шағымдану үшін ақша шегі 7000 USD құрайды. Егер өтініш берушінің талабы бойынша өтемақы сомасы аз болса, онда мұндай іс тек өңірлік апелляциялық сотқа дейін алға жылжуы мүмкін.

«Еңбек туралы» № 4857 заңда Түркиядағы еңбек даулары бойынша талап қою мерзімдері туралы 15-бапта нақты бекітілген, барлық жұмыскерлер мен жұмыс берушілер бұны біле бермейді. Еңбек дауы бойынша ескіру мерзімі, егер ол ақшалай төлемдерге байланысты еңбек мәселелерін қозғаса, 5 жылды құрайды:

- жыл сайынғы демалыс және демалыс жәрдемақысы;
- хабарламаның немесе жосықсыз әрекеттердің шарттары мен мерзімдерін бұзу себебінен өтемақы;
- еңбек шартын бұзу нәтижесінде төленетін ақшалай төлемдер, оған тең құқылық қағидатын бұзу себеп болды.

Түркиядағы кез-келген компанияның жұмыскері жоғарыда аталған себептер бойынша өтемақы талап етуге 5 жыл уақыт алады.

Осылайша, көптеген елдердегі жалпы юрисдикция соттары еңбек дауларының кем дегенде белгілі бір түрлерін шешуде белгілі бір дәрежеде маңызды рөл атқарады және мамандандырылған соттары болса да, өздерінің маңыздылығын жоғалтпайды деп қорытынды жасауға болады.

Бұдан әрі Қазақстан Республикасының еңбек дауларын шешу жүйесін одан әрі дамыту жолын айқындау үшін сот жүйелерінің, мамандандырылған

соттар мен квазисот сатыларының жұмыс істеуін ұйымдастырудың әртүрлі нұсқаларына назар аудару қажет.

Ресей. Қазіргі уақытта Ресей Федерациясында еңбек даулары бойынша бірінші сатыдағы соттар аудандық және бейбітшілік (мировые) соттар болып табылады. Ресей Федерациясының Азаматтық процесілік кодексіне сәйкес, бейбітшілік соттарына тек есептелген, бірақ төленбеген жалақыны, сондай-ақ басқа да төленбеген сомаларды, соның ішінде еңбек демалысын, жұмыстан босатылған кездегі төлемдерді төлеу талаптарына байланысты жүгіну мүмкін болады. Сондай-ақ, мәлімделген талаптардың сомасы 500 мың рубльден аспауы керек. Осылайша, бейбітшілік (мировые) соттарда еңбек даулары шешілмейді. Бұдан басқа, сот қарауына жататын еңбек дауы белгілері анықталған жағдайда, бейбітшілік судьясы сот бұйрығын шығару туралы арызды қабылдаудан бас тартуға тиіс [149].

Аудандық соттар еңбек дауларын мәні бойынша шешетін соттар болып табылады, онда дауды судья жеке-дара қарайды. Өкінішке орай, қазіргі уақытта жалпы юрисдикция соттарында еңбек дауларын қарау тәртібі азаматтық-құқықтық сипаттағы басқа дауларды қарау тәртібінен еш айырмашылығы жоқ. Бірінші сатыдағы соттардың шешімдеріне апелляциялық іс жүргізу тәртібімен шағымдануға болады: РФ АПК-не сәйкес бейбітшілік (мировые) судьялардың шешімдеріне - аудандық соттар, ал аудандық соттардың қаулыларына - республикалардың жоғарғы соттары, өлкелік, облыстық соттары, федералдық маңызы бар қалалардың соттары, автономды облыстардың соттары, автономды округтердің соттары (бұдан әрі мәтін бойынша - РФ субъектілерінің соттары) шағымдануға жатады. Бейбітшілік (мировые) соттардың сот қаулыларына шағымдарды аудандық соттардың судьялары жеке-дара қарайды, ал аудандық соттардың қаулыларына апелляциялық шағымдарды төрағалық етуші судьядан және кемінде екі судьядан тұратын судьялар алқасы қарауға тиіс.

Біздің пікірімізше, қаралып отырған даудың сипатына қарай судьялардың мамандануы ерекшелігінің болмауы осы жағдайда да, дауларды алқалы және жеке-дара қараудың өзге де жағдайларында да қазіргі сот жүйесінің айтарлықтай кемшілігі болып табылады, өйткені бұл жүйе іс жүзінде осындай құрамдарды бөлуге мүмкіндік береді. Апелляциялық сатыдағы сотта іс жүргізу жалпы юрисдикция соттарының заңды күшіне енбеген сот қаулыларының заңдылығы мен негізділігіне шағымдануды және тексеруді қамтиды, яғни дау мәні бойынша іс жүзінде «төменгі сотта жіберген сот қателіктерін түзету» мақсатында қайта қаралады.

Бірінші сатыдағы соттардың заңды күшіне енбеген қаулылары қайта қарауға жататын апелляциялық шағымданудан айырмашылығы бірінші және апелляциялық сатыдағы соттардың заңды күшіне енген қаулыларына ғана кассациялық тәртіппен шағымдануға болады. Сонымен қатар, РФ АПК 41 бабының 2 тармағына сәйкес кассациялық сатыдағы сотқа жүгінгенге дейін сот қаулысына шағымданудың барлық өзге тәсілдері ол заңды күшіне енген күнге дейін аяқталуы керек дейді. Осылайша, апелляциялық сатыдағы сотқа алдын ала жүгінбей, бірінші сатыдағы соттың заңды күшіне енген қаулысымен кассациялық сатыдағы сотқа жүгіну мүмкін емес. Осы нормаға сәйкес еңбек

дауларына кассациялық шағымдану РФ субъектілері соттарының РФ субъектісі Жоғарғы Сотының Төралқасының апелляциялық ұйғарымдарына ғана беріледі. Бұл кезеңде тиісті соттың төрағасы немесе төраға орынбасары немесе судья заңды күшіне енген қаулыларға кассациялық шағым беру мүмкіндігін жеке-дара анықтайды. Материалдық және іс жүргізу құқығының нормаларын қолдану мен түсіндірудің дұрыстығын тікелей тексеруді Ресей Федерациясы Жоғарғы Сотының азаматтық істер жөніндегі Сот алқасы (бұдан әрі – РФ ЖС Сот алқасы) жүзеге асырады. Ресей Федерациясы ЖС Сот алқасында, басқалармен қатар, Ресей Федерациясы субъектілерінің соттары Төралқасының кассациялық қаулылары, яғни дауды кассациялық қараудың бірінші кезеңінің шешімдері де қайта қаралады [150, 87 б.].

Қадағалау сатысы РФ Жоғарғы Соты Төралқасының (бұдан әрі мәтін бойынша – РФ ЖС Төралқасы) қадағалау шағымдары мен ұсыныстарында көрсетілген шағымдану негіздерінің шегінен шығу мүмкіндігін болжайды, бірақ сонымен қатар, осы кезеңде дауды қарау кезінде сот шағымдану нысанасының шегінен шығуға құқылы емес.

РФ Еңбек кодексінің 381-бабына сәйкес жеке еңбек дауы - бұл еңбек заңнамасын және еңбек құқығы нормаларын, ұжымдық шартты, келісімді, жергілікті нормативтік актіні, еңбек шартын, жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі органға мәлімделген өзге де нормативтік актілерді қолдану мәселелері бойынша реттелмеген жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы келіспеушіліктер. Жеке еңбек дауларына жұмыс беруші мен бұрын осы жұмыс берушімен еңбек қатынастарында болған адам, сондай-ақ жұмыс беруші осындай шарт жасасудан бас тартқан жағдайда еңбек шартын жасасуға ниет білдірген адам арасындағы даулар да жатады.

Жеке еңбек дауын қарауға құқылы органдар еңбек даулары жөніндегі комиссия (ЕДК) және сот болып табылады.

ЕДК жұмыс берушілер мен жұмыс берушілер өкілдерінің тең санынан құрылады. Тараптардың кез келгені ЕДК құру туралы бастама көтере алады. Ресей Федерациясының Еңбек Кодексінің 386-бабына сәйкес, жұмыскер өзінің құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білген күннен бастап 3 ай мерзімде ЕДК - ға жүгіне алады. Жұмыс берушінің ЕДК-ға жүгінуге құқығы жоқ.

Ресей Федерациясының Еңбек кодексінің 391-бабында, жұмыскердің мүдделерін қорғауда жұмыскердің, жұмыс берушінің немесе кәсіподақтың өтініші бойынша, егер олар ЕДК шешімімен келіспеген кезде немесе жұмыскер ЕДК – ны айналып өтіп, сотқа жүгінген кезде, сондай-ақ прокурордың өтініші бойынша, шешім еңбек заңнамасына сәйкес келмесе, жеке еңбек даулары соттарда қаралады деп көрсетілген.

Жұмыскер дауды ЕДК-на жүгінбей-ақ сотта қарауға құқылы, өйткені Ресей Федерациясының Конституциясының 46 бабына сәйкес әркімге сот арқылы қорғалуға кепілдік береді. Тікелей соттарда өтініштер бойынша жеке еңбек даулары қаралады:

- жұмыскерге - еңбек шартының тоқтатылу негіздеріне қарамастан жұмысқа қайта қабылдау туралы, жұмыстан шығу күні мен себебінің

тұжырымдамасының өзгеруі туралы, басқа жұмысқа ауыстыру туралы, мәжбүрлеп кету уақытына ақы төлеу туралы не төмен ақы төленетін жұмысты орындау уақыты үшін жалақы айырмасын төлеу туралы, жұмыс берушінің заңсыз әрекеттері (әрекетсіздігі) туралы, жұмыскердің дербес деректерін қайта өңдеу және қорғау туралы;

- жұмыс іздеушіні - жұмысқа қабылдаудан бас тарту туралы;
- дара кәсіпкер болып табылмайтын жеке тұлғаның жұмыс берушіде еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін тұлға; жұмыс істейтін адамның;
- діни ұйымның қызметкері;
- ол кемсітушілікке ұшырады деп санайтын адамдар.

Жұмыскер өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс болған күннен бастап 3 ай ішінде сотқа жүгінуге құқылы, жұмыстан босату туралы даулар ерекшелігі, ол бойынша өтініш беру мерзімі жұмыскерге жұмыстан босату туралы бұйрықтың көшірмесі берілген күннен бастап немесе еңбек кітапшасы берілген күннен бастап 1 айды құрайды. 2016 жылдың 3 қазанынан бастап күшіне енген Ресей Федерациясының Еңбек кодексінің 392 бабындағы түзетуге сәйкес, жалақыны төлемеу немесе толық төлемеу туралы дау бойынша сотқа жүгінуге мерзімі қазір 1 жылды құрайды. Айта кету керек, Ресей Федерациясының Еңбек кодексінің 393 бабына сәйкес жұмыскерді баждар мен сот шығындарын төлеуден босатады [151, 23 б.].

Жұмыс берушінің мынадай жағдайларда талап қойып сотқа жүгінуге құқығы бар:

- жұмыскердің (бұрынғы жұмыскердің) жұмыс берушіге келтірген материалдық залалын өтеу үшін;
- ЕДК шешімімен келіспеген жағдайда;
- мемлекеттік еңбек инспекторының шешіміне шағымдану мақсатында, оның ішінде бастапқы кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының пікірін ескермей жұмыстан шығарылған жұмыскерді жұмысқа қайта алу туралы.

Жұмыс беруші жұмыскермен келтірілген залалды өтеу туралы талаппен ол анықталған күннен бастап 1 жыл ішінде, ал мемлекеттік еңбек инспекторының немесе ЕДК шешіміне шағымданған кезде – Ресей Федерациясының Еңбек кодексінің 357 және 390 баптарына сәйкес 10 күн ішінде сотқа жүгінуге құқылы.

Ресейдегі жеке еңбек дауларын жалпы юрисдикциядағы соттар қарайды. Ұжымдық еңбек дауларын РФ Еңбек кодексінің 398 бабына сәйкес татуластыру комиссиясы, делдал немесе еңбек төрелігі реттеуі мүмкін. Соттар ұжымдық еңбек дауларын қарастырмайды, жұмыс беруші тек ереуілді заңсыз деп тану туралы талаппен Ресей Федерациясының субъектісінің сотына жүгіне алады.

Назар аудару керек, №193 Федералды заңы медиация рәсімін еңбек дауларына емес, еңбек қатынастарынан туындайтын дауларға қолдануды қарастырады [152]. Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, соңғысының мәні тек жеке еңбек дауларының мәніне қарағанда айтарлықтай кең болуы мүмкін. Алайда, еңбек қатынастарынан туындайтын даудың негізгі мәні дегенмен жұмыс беруші қабылдаған, соңғысы келіспейтін нақты жұмыскерге қатысты шешім болып табылады. Алайда, еңбек қатынастарынан туындайтын даудың

негізгі мәні дегенмен, нақты жұмыскерге қатысты соңғысымен келіспейтін жұмыс берушімен қабылдаған шешім болып табылады. Бұл, мысалы, тараптар анықтаған еңбек шартының талаптарын өзгерту, жұмыстан босату, белгілі бір соманы төлемеу және т.б. туралы шешімдерге байланысты даулар болуы мүмкін. Ресейлік заң шығарушының, сондай-ақ қазақстандық заң шығарушының Еңбек кодексінде медиация рәсімінің қай институтқа жататынын, Еңбек кодексінде көзделген жеке еңбек дауларын қарау рәсімдерінің медиация рәсімдерімен және т.б. арақатынасын айқындайтын нормаларды көздемегенін атап өтпеуге болмайды [153]. Біздің ойымызша, бұл еңбек қатынастарынан туындайтын дауларда медиация рәсімдерін жылдам енгізуге ықпал етпейді.

Ресей заңнамасының тағы бір ерекшелігі, қазақстандық заңнамадан айырмашылығы, Ресейде татуластыру рәсімдері ұжымдық еңбек дауларын қоспағанда, еңбек құқықтық қатынастарынан туындайтын даулар бойынша жүргізілуі мүмкін [152]. Бұл ұжымдық еңбек дауларындағы медиация Ресей Федерациясының Еңбек кодексімен реттелгеніне байланысты (ұжымдық еңбек дауын татуластыру комиссиясында, делдалдың қатысуымен және (немесе) еңбек төрелігінің - автордың қатысуымен қарау). Бұл тыйым салу, біздің ойымызша, өте даулы болып табылады, себебі тарихи медиация дәл осы ұжымдық еңбек дауларын реттеудің арнайы рәсімі ретінде пайда болды және көп жылдар ішінде шет елдерде осы санаттағы істерге қатысты өзінің тиімділігін дәлелдеді.

№193 Федералдық заңның 7-бабының 3-бөлігіне сәйкес медиация рәсімін қолдану туралы келісімнің болуы, сондай-ақ медиация рәсімін өткізу туралы келісімнің болуы және онымен байланысты осы рәсімді тікелей жүргізу, егер федералдық заңдарда өзгеше көзделмесе, сотқа немесе аралық сотқа жүгінуге кедергі болмайды [152].

Жүргізілген зерттеу шеңберінде Д.Я. Малешин ресейлік процессуалдық жүйе шетелдік (англо-саксондық және роман-германдық) процессуалдық институттарды жиі ала отырып, құқық қолдану процесінде оларға бастапқы нұсқадан өзгеше мазмұн беретінін дәлелдеді, бұл оның аралас және өзіндік сипатын көрсетеді [154, 35-36 б.].

Біздің елдеріміздің заңнамалары арасында салыстырмалы талдау жүргізе отырып, біз қазақстандық азаматтық сот ісін жүргізуге қоғамның мәдениеті, оның құқықтық институттарының даму деңгейі әсер етті деген қорытындыға келдік.

Бүгінгі таңда Қазақстанда еңбек қатынастарына қатысушылар жеке еңбек дауларын сотқа дейін реттеу мүмкіндігін сирек пайдаланады. Бұл көбінесе келісу комиссияларының құрылуы мен жұмыс істеуіне байланысты қиындықтарға, сондай-ақ дауды білікті түрде шеше алатын кадрлардың болмауына байланысты. Сонымен қатар, С.К.Амандыкованың пайымдауынша, бүгінде адамдардың менталитеті құқықтық жанжалдарды баламалы шешуге емес, мәселелерді сот арқылы шешуге бағытталған [155].

Осылайша, еңбек қатынастары саласында медиация рәсімдерін құру және пайдалану жөніндегі жұмыстарды күшейту ұсынылады. Біз мұны уақтылы деп

санаймыз, өйткені жұмысшылардың еңбек құқықтарының бұзылуы, өкінішке орай, өсіп келеді, бұған осы жұмыстың 2-тарауында келтірілген статистика дәлел бола алады. Еңбек қатынастарын реттеудің шарттық әдісін кеңейтуді белгілей отырып, мемлекет жұмыс берушілерге үлкен дербестік берді.

Сонымен, қорыта келе жоғарыда айтылғандарды талдай отырып, зерттеудің басым бөлігі герман, француз, түрік және ресейлік еңбек заңнамасына арналды деген қорытындыға келуге болады. Бұл, біріншіден, қазақстандық еңбек заңнамасында салыстыру үшін тиісті нормалардың жоқтығымен, екіншіден, Германия, Франция, Түркия және Ресейдегі сотта жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу тәртібінің мәселелерін ашып көрсету үшін, соңғы тәжірибелерін кейіннен біздің елде пайдалану мақсатында түсіндіріледі.

Еңбек соттары қызметінің шетелдік тәжірибесін талдау кейбір елдерде еңбек дауларын қарау үшін азаматтық сот ісін жүргізудің әдеттегі ережелері қолданылады (мысалы, Түркия, сондай-ақ Қазақстанда да көптеген істер бар, бұл шешім қабылдау мерзімдеріне қолайсыз әсер етеді), басқаларында оңайлатылған рәсім, соның салдарынан еңбек құқығы саласында маманданған судьяның істі шешу процесі едәуір жеделдетіледі (мысалы, Германия).

Айта кету керек, барлық елдерде қарастырылған сот практикасы еңбек заңнамасын жетілдіруге тікелей әсер етеді. Франциядағы еңбек заңнамасының дамуына сот практикасының әсері ерекше байқалады. Мысалы, сот практикасында еңбек шартын тоқтатудың жаңа негіздері құрылды: жұмыс берушінің кінәсінен жұмыскердің еңбек шартын бұзу актісі – *prised actedelarupture* және еңбек шартын сот арқылы тоқтату – *résiliationjudiciairedu contrat*.¹¹ олардың біріншісі жұмыс берушінің кінәлі мінез-құлқына байланысты жұмыскердің еңбек шартын бұзу туралы талабын, ал екіншісі – жұмыс берушінің заңсыз әрекеттері салдарынан жұмыскердің өтініші бойынша еңбек шартын сотпен тоқтату (алдыңғы жағдайдан айырмашылығы, сотта іс қаралған кезде еңбек шарты жұмыс істейді және жұмыскер жұмысын жалғастырады).

Қорыта келе, шет елдердің тәжірибесі көрсеткендей, біздің елімізде де еңбек дауларын қараумен байланысты істердің жағдайына тиімді әсер етер еді. Еңбек дауларын қарау үшін соттар құру бірқатар сот және іс жүргізу мәселелерін оңтайлы шешуге мүмкіндік береді:

- біріншіден, арнайы соттар қарайтын даулар туындағанда материалдық құқықтық қатынастардың ерекшеліктеріне, бұл іс жүргізу нормаларын бейімдеуге мүмкіндік;

- екіншіден, арнайы юрисдикциядағы соттар қажет болған жағдайда процеске қатысушылардың ерекшеліктеріне байланысты істерді қараудың ерекше тәртібін құруға мүмкіндік береді.

Мамандандырылған еңбек соттарының ерекше жүйесін құру Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 25 желтоқсандағы № 132 Конституциялық заңына қайшы келмейді. «Қазақстан Республикасының сот жүйесі мен судьяларының мәртебесі туралы», заңында еңбек соттары туралы айтылмаса да,

оларды құруға мүмкіндік береді. 11, 18-баптарында облыстық және Жоғарғы Сотта мамандандырылған құрамдар құрылуы мүмкін деп көзделеді.

Еңбек әділетінің жұмыс істеу нысандары әртүрлі болуы мүмкін - бұл мамандандырылған еңбек соттары да, жалпы юрисдикциялы соттар шеңберіндегі арнайы сот құрамдары да болуы мүмкін. Бұл ретте еңбек дауларын қараудың сапасы мен тиімділігі артады, еңбек даулары бойынша істерді қарау сапасы артады, жұмыскер мен жұмыс берушінің еңбек құқықтары неғұрлым тиімді қорғалады, көрсетілген істерді қарау кезінде әуре-сарсаңға салынулар жойылады және сонымен қатар істердің басқа санаттарын қарау сапасы да көтеріледі деп күтілуде.

3.2 Еңбек дауларын сотқа дейін реттеудің мәселелері

Дамудың қазіргі кезеңіндегі Қазақстан Республикасының құқықтық реформасының басым бағыттарының бірі демократиялық құқықтық мемлекет құру процесінде қоғам өмірінің азаматтық-құқықтық және сабақтас салаларында туындайтын дауларды шешуді тиімді және жедел қамтамасыз етуге арналған дауларды шешудің балама құралдарын қолдану жүйесін жетілдіру болып табылады.

Бұл мәселе ұзақтығы әртүрлі уақыт кезеңдері ішінде көп немесе аз дәрежеде азаматтық сот ісін жүргізу жүйелерін қайта құруды жүргізетін әлемнің барлық елдері үшін өзекті болып табылады. Осыған байланысты бүгінгі таңда дамыған және дамушы елдерде осы саланы реформалаудың елеулі тәжірибесі қалыптастырылып, жинақталғаны анық, ол Қазақстандағы ұқсас өзгерістердің негізіне айналуы және басқа адамдардың қателіктерін болдырмау және оң нәтижелер алу тетіктерін пайдалану есебінен жүргізілетін реформаларды жеңілдетуге елеулі ықпал етуі мүмкін.

Дауларды баламалы шешу жүйесі (ДБШ) құқықтық қатынастар субъектілері арасында туындайтын дауларды шешу және соттан тыс реттеу рәсімдерін қалыптастыратын құралдар мен тетіктердің жиынтығын білдіреді. Сонымен қатар, ДБШ қолданудың түпкі мақсаты – жанжалды оның барлық қатысушылары үшін ең аз шығынмен шешу.

Еңбек дауларын шешудің ықтимал баламалы құралдарын қарастырайық.

Еңбек саласындағы қайшылықтардың шиеленісуі еңбек дауы түрінде көрінеді. Ең алдымен, еңбек дауларын шешудің соттан тыс тәсілдері туралы сұраққа жеке және ұжымдық еңбек дауларының қолданыстағы жіктелуін ескеру қажет. Сондықтан да, еңбек дауы түрін есепке алу бітімгерлік рәсімдер тізбесін қолдану шеңберінде елеулі мәнге ие.

Ұжымдық еңбек дауларына, яғни жұмыскерлер (олардың өкілдері) мен жұмыс берушілер (олардың өкілдері) арасындағы реттелмеген келіспеушіліктер Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, актілердің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскерлердің талап етуі бойынша мынадай дәйекті татуластыру рәсімдері қолданылады: жұмыс берушінің (жұмыс берушілер бірлестігінің (қауымдастығының, одағының) қарауы, шешу мүмкін

болмаған кезде - татуластыру комиссиясында, онда келісімге қол жеткізілмеген кезде - еңбек төрелігі (ҚР ЕК 164-бабы.) [4].

Еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы реттелмеген келіспеушіліктерді білдіретін жеке еңбек даулары кезінде дауларды сотқа дейін реттеуде ҚР Еңбек кодексі дауларды келісу комиссиясында (бұдан әрі - КК) міндетті түрде қарауға жатқызады.

Жеке еңбек дауларын келісу комиссиясында қарау тәртібі ҚР ЕК 159 бабында бекітілген. Сонымен қатар, КК мен сот арасындағы құзыреттілікті бөлу дегеніміз, ең алдымен КК еңбек қатынастарындағы жұмыскердің құқықтарын қорғаумен айналысады. Сотқа тек еңбек шарты бойынша құқықты қорғау және КК - нан кейін басқа да еңбек дауларын қарау міндеті жүктелген.

Бұл талап ҚР АПК-нің 8-бабының 6-тармағына сәйкес келеді, егер заңда істердің белгілі бір санаты үшін дауды сотқа дейін реттеу тәртібі белгіленсе немесе шартта көзделсе, сотқа жүгіну осы тәртіп сақталғаннан кейін мүмкін болады.

ҚР ЕК 159-бабының 2-тармағына сәйкес, келісу комиссиясы жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан тепе-тең негізде ұйымдарда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде құрылатын, тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

Келісу комиссиясы заңды тұлғаның атқарушы органының басшыларымен және шағын кәсіпкерлік субъектілерінің қызметкерлерімен дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларының барлық түрлерін қарайды.

Сондықтан орта және ірі кәсіпкерлік субъектілері, сондай-ақ филиалдар мен өкілдіктер міндетті түрде келісу комиссиясын құруы тиіс. Бұдан басқа, 2016 жылғы 1 қаңтардан бастап енгізілген сот практикасында келісу комиссияларының жеке еңбек дауларын сотқа дейінгі тәртіппен қарауы туралы нормаларды қолдану кезінде 8 баптың 3 тармағын, 143, 144 – баптарын және Еңбек кодексінің басқа да ережелерін ескеру қажет, жекелеген санаттағы, оның ішінде әскери қызметте тұрған жұмыскерлердің, арнаулы мемлекеттік, құқық қорғау органдары қызметкерлерінің, мемлекеттік қызметшілердің еңбегі келісу комиссияларының жеке еңбек дауларын қарау мүмкіндігі көзделмеген Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен бірге Еңбек кодексімен реттелетіні туралы басқа да ережелерінде белгіленген. Осыған байланысты жұмыскерлердің аталған жекелеген санаттарына Еңбек кодексінің 159 бабының ережелері қолданылмайды.

Келісу комиссиясы жұмыскерлердің еңбек заңнамасын қолдануға байланысты дауларын, ұжымдық шарттарға, келісімдерге және өзге де жергілікті құқықтық актілерге, еңбек шарттарына байланысты туындайтын дауларын, оның ішінде мынадай дауларды қарайды:

- 1) еңбекке ақы төлеу туралы;
- 2) басқа жұмысқа ауыстыру және басқа жұмыс орнына ауыстыру туралы;
- 3) еңбекке ақы төлеу, оның ішінде лауазымдарды қоса атқару, жұмыста болмаған жұмыскерді уақытша алмастыру, қоса атқару кезінде, үстеме, түнгі уақыттағы, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысы үшін ақы төлеу туралы;

4) қолданыстағы еңбекке ақы төлеу жүйесінде көзделген, жұмыскерге тиесілі сыйақыларды алу құқығы мен мөлшері туралы;

5) өтемақылар төлеу және кепілдіктер беру туралы;

6) жұмыскердің жалақысынан ұсталған ақша сомаларын қайтару туралы;

7) демалыс беру туралы;

8) арнайы киім, арнайы аяқ киім, жеке қорғаныш құралдарын, емдік-профилактикалық тағам беру туралы;

9) мәжбүрлі бос жүрген уақыты үшін жалақы төлеу немесе заңсыз аударылуына байланысты төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақыты үшін жалақысындағы айырма туралы;

10) еңбекке ақы төлеу жүйесінде көзделген үстемеақыларды қоса алғанда, жалақыны өндіріп алу туралы;

11) тәртіптік жазаларды қолдану туралы;

12) егер бұл жазбалар бұйрыққа (өкімге) немесе заңнамада көзделген өзге де құжаттарға сәйкес келмесе, еңбек шартын жасасу немесе өзгерту туралы мәліметтердің еңбек кітапшасындағы дұрыс емес немесе дәл емес жазбалар туралы;

13) жұмысқа қайта алу туралы, күнін өзгерту және жұмыстан босату себебін тұжырымдау туралы;

14) келтірілген материалдық нұқсанды өтеу туралы;

15) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимін сақтау туралы;

16) Аттестаттау комиссиясы шешімдерінің күшін жою туралы.

Келісу комиссиясы еңбек заңнамасын, ұжымдық және еңбек шарттарын, жұмыс берушінің актілерін қолдануға байланысты басқа да жеке еңбек дауларын міндетті түрде қарайды.

Келісу комиссиясына келіп түскен өтініш ЕК 159-бабының 4-тармағына сәйкес берілген күні міндетті түрде тіркелуге жатады. ЕК 159-бабының 5-тармағына сәйкес, келісу комиссиясы дауды өтініш тіркелген күннен бастап 15 жұмыс күні ішінде қарауға және дау тараптарына шешімнің көшірмесін ол қабылданған күннен бастап үш күн мерзімде беруге міндетті. Бұрын қолданыста болған ЕК салыстырсақ, онда дауды өтініш берілген күннен бастап жеті күн ішінде қарау көзделген болатын [156, 154-160 б.].

КК шешімін қарау және қабылдау тәртібі

ҚР ЕК 160-бабына сәйкес, жұмыскер КК-на өзінің құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс болған күннен бастап келесі мерзімдерде жүгіне алады:

1) жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесі келісу комиссиясына табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша жүгінген кезде не еңбек шарты тарапы келісу комиссиясының шешімін орындамаған кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап екі ай;

2) басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс күннен бастап бір жыл.

Заң шығарушы КК-на жүгінудің бір ай мерзімін белгілей отырып, еңбек дауларын шешу органы ретінде комиссияға беретін маңыздылығын тағы да бір рет атап көрсетеді. Егер жұмыскер КК-да белгіленген мерзімді өткізіп алу туралы өтініш білдірсе, комиссия жұмыскердің өтінішін қабылдаудан бас тартуға құқылы емес, бірақ белгіленген мерзімді өткізіп жіберуге негіз болған жағдайларды қарастыруы керек.

Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясына белгіленген өтініш беру мерзімін дәлелді себептермен өткізіп алған жағдайда, келісу комиссиясы жүгіну мерзімін қалпына келтіріп, дауды мәні бойынша шеше алады.

КК жұмыскердің, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскердің белгіленген мерзімде келісу комиссиясына өтініш білдірмеуінің дәлелді себептеріне жататындығын дербес айқындайды.

Ұжымдық шартта ұйымның өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерінде келісу комиссияларын құру көзделуі мүмкін.

Келісу комиссиясы мүшелерінің ұжымдық құрамы, оның жұмыс тәртібі, келісу комиссиясының шешімінің мазмұны мен оны қабылдау тәртібі, келісу комиссиясының өкілеттік мерзімі, делдалды тарту туралы мәселе жұмыс беруші мен жұмыскердің өкілдері арасындағы жазбаша келісімде не ұжымдық шартта белгіленеді.

Келісу комиссиясына келіп түскен өтінішті көрсетілген комиссия берілген күні міндетті түрде тіркеуге тиіс.

Дау Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес өзіне берілген өкілеттіктер шегінде өтініш берушінің және (немесе) ол уәкілеттік берген өкілдің қатысуымен қаралады. Өтініш берушінің жазбаша келісімі болған кезде оның қатысуынсыз дауды қарауға жол беріледі.

Еңбек кодексіне сәйкес жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссиясына жүгінбей сотқа жүгінуге құқылы субъектілердің тізімі көрсетілген, еңбек қатынастарына қатысушылар үшін өзге де ДБШ әдістері қолданылуы мүмкін.

КК кемшіліктері мен артықшылықтары

Еңбек құқығы саласындағы көптеген мамандар, көптеген кәсіпорын басшылары сияқты, КК еңбек дауларын қарау процедурасын кешіктіретін тиімсіз орган деп санайды. Еңбек дауын КК-на қарауға беру сотқа барудың қажеті жоқ екеніне әлі кепілдік бермейді. Сонымен, егер жеке еңбек дауының тараптары өзара келісімге келмесе, онда КК-ның шешіміне жұмыскер немесе жұмыс беруші сотқа шағымдана алады, бұл КК шешімімен дауды аяқтауға кепілдік бермейді.

КК құрамында жұмыскерлердің де, жұмыс берушінің де өкілдерінің болуы, бір жағынан, еңбек дауының екі тарапының да мүдделерін сақтауға, ал екінші жағынан, оны объективті шешуге кедергі келтіруі мүмкін. Жұмыскерлер мен жұмыс берушінің өкілдері дауды өз өкілі болып отырған адамға көмек көрсету жөніндегі мүддені негізге ала отырып қарайтындықтан, тиісінше еңбек

жанжалын шешу, шын мәнінде, олардың өкілдері арасындағы дауларға алып келеді. КК құрамы жұмыскер мен жұмыс берушілердің тең санынан қарастырылса да, жұмыскер жұмыс берушінің қарамағында болады, яғни тәуелді жағдайда болады деп санаймыз. Жұмыскер тарапынан қолдау болған жағдайда, жағымсыз жұмыскер ретінде жұмыс беруші тарапынан болашақта белгілі бір түсініспеушілікке ие болу қаупі бар: сыйлықақылардан айыру, лауазымын жоғарылатпау және т. б.

КК-да дауды қараудың *артықшылығы*- сотқа дейінгі тәртіп жұмыскердің шағымдарының дұрыстығын анықтауға, жұмыс берушінің іс-әрекеттерінің заңдылығын тексеруге және көбінесе соттарда ұсақ, маңызды емес дауларды қараудан босататын өзара қолайлы шешім қабылдауға көмектеседі.

Сонымен қатар, бұл әдіс жұмыс берушіге дау компаниядан тыс шықпауы тұрғысынан пайдалы болуы мүмкін. Бұл, атап айтқанда, компанияның құпия ақпаратын ашу қаупін азайтуға, туындаған дау туралы ақпаратты қажетсіз таратудан аулақ болуға мүмкіндік береді.

Бұл әдістің тағы бір *артықшылығы* - дауды қарастырудың аз мерзімі. Еңбек дауы КК-да сотқа қарағанда тезірек қаралады – жұмыскер өтініш берген күннен бастап 15 күн ішінде. Сонымен қатар, бұл әдіс жұмыс беруші компанияның ерекшеліктерін ескеруге және жанжалды дәлірек шешуге мүмкіндік береді. Өйткені дау компания қызметінің ерекшелігімен және оның жергілікті нормативтік актілерімен таныс жұмыскерлер мен жұмыс беруші өкілдерінің қатысуымен қаралады.

Алайда, егер КК құрамына кәсіпорын қызметінің әртүрлі салаларынан білімді және сауатты өкілдер кіретін болса, оның мақсаты бұзушылықтарды жою, ұсынылған материалдар мен ақпаратты объективті, толық және жан-жақты талдау, келіспеушіліктерді реттеу және тараптардың татуласуы арқылы жеке еңбек дауын шешу болатын болса, жанжалды шешудегі тиімділікке қол жеткізуге болады. Келісу комиссиясының мүшелері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, еңбек дауларында келіссөздер жүргізу және еңбек дауларында пәтуаға қол жеткізу дағдыларын дамыту бойынша жыл сайынғы оқудан өтуге міндетті, деп ҚР ЕК 159-бабының 8-тармағында дұрыс қарастырған.

Бірақ содан кейін сұрақ туындайды: оқытуды кім жүргізуі тиіс - уәкілетті мемлекеттік орган немесе кәсіпорында ішкі оқыту болуы керек пе? Егер ішкі оқытуды білдірсе, бұл уәкілетті орган тарапынан тексерудің нысанасы болса, онда оны қалай дұрыс рәсімдеу керек? Егер оқыту мемлекеттік органнан болса, онда оны кім жүргізеді, қандай тәртіппен, қандай кезеңділікпен және осындай курстар туралы ақпаратты қайдан алуға болады?

Өкінішке орай, ЕК бұл сұрақтарға жауап бермейді. ҚР Еңбек кодексі жұмыс рәсімдерін регламенттеу және келісу комиссияларының еңбек даулары бойынша шешімдер қабылдауы бөлігінде айтарлықтай пысықтауды талап етеді. Бұл тұжырым құқық қолданудың жүйелі мәселелерін талдауға ғана емес, ең алдымен, еңбек құқығы саласының рәсімдік-процессуалдық мәніне де негізделген. Рәсімдік-процестік өкілеттіктерді жүзеге асыратын субъектінің қызметі қатаң шеңберде жүзеге асырылуға тиіс. Жеке еңбек дауларын шешу

жөніндегі жария функция, тіпті бұл функция шектеулі форматта берілгенін ескере отырып, келісу комиссияларына де-факто берілді. Келісу комиссиясының қызметі дауды шешу тәртібіне делдал болатын құқықтық регламент ретінде әрекет ететін, заңда айқындалған рәсімдік нысан шеңберінде жүргізілуге тиіс.

ҚР Еңбек кодексі КК қызметін реттейтін қандай да бір арнайы құжатты қабылдау қажеттілігі туралы тікелей айтпайды. Алайда, мұндай комиссиялар құрылатын ұйымдардың көпшілігінде соңғылардың қызметі арнайы ережелермен реттелуі тиіс. Жоғарыда айтылғандай, КК-да жұмыскелер де, жұмыс берушілер де тең дәрежеде ұсынылғандықтан, КК туралы ережені олар бірлесіп әзірлеуі керек.

КК туралы ереже ҚР ЕК нормаларын нақтылайды және кеңейтеді. Алайда, ҚР ЕК-не қайшы келетін ережелерді тұжырымдау қолдануға жатпайтынын есте ұстаған жөн. КК туралы ереже мазмұнының тақырыбын дамыта отырып, біз Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы туралы үлгілік ережені ұсынамыз (1 - қосымша).

Үлгілік ережеде мынадай сәттерді қосуды ұсынамыз: қызмет қағидаттары, мүшелердің құрылу тәртібі және өкілеттік мерзімі; іс жүргізу; куәларды, мамандарды шақыру құқығы; жұмыс берушіден қажетті құжаттарды талап ету; комиссия отырысының заңдылығын тану және, оның ішінде дауыстарды бөлу кезінде шешім қабылдау; дауыс беру рәсімдері; комиссия мүшелеріне қарсылық білдіру мәлімдемесі және оны қанағаттандырудың салдары; комиссияның жұмыс режимі; оның мүшелеріне комиссияда міндеттерін атқару кезінде жалақысын сақтау; өтініш берушінің комиссия отырысына дәлелсіз себептермен келмей қалуының салдары (өтінішті қараудан алу туралы шешім шығаруға болады, бұл жұмыскерді бұзылған құқықтарын қалпына келтіру үшін өтініш беру мерзімі шегінде қайтадан өтініш беру құқығынан айырмайды).

Сондай-ақ осы құжатқа мынадай нысандардың қосымшаларын енгізу орынды болып табылады:- жұмыскерлердің өтініштерін тіркеу журналы; КК шешімдерін мәжбүрлеп орындатуға арналған куәліктерді тіркеу журналы; КК отырысының хаттамалары; КК шешімдері; КК шешімдерін мәжбүрлеп орындатуға арналған куәліктер.

Бұл КК жұмысын айтарлықтай жеңілдетуге және болашақта жұмыскердің де, жұмыс берушінің де құқықтарын ең жақсы қорғауды қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Қабылданған шешімдердің объективтілігіне ықпал етпейтін тағы бір ереже – КК-ның барлық мүшелері жұмыс берушінің бағыныштылары болып табылады, бұл олардың бейтараптығы туралы айтуға мүмкіндік бермейді. Бұл жағдай КК мүшелерінің жұмыс берушіден тәуелсіздігін қамтамасыз ете алмайды, бұл жалақы деңгейіне, қызметке ауысуға, ынталандыру төлемдеріне және басқа да әлеуметтік жеңілдіктерге әсер ететін тікелей қызметтік тәуелділіктің салдары болып табылады. Осыдан нәтиже шығады: жұмыскерлер өздерінің еңбек құқықтарын қорғау үшін сотқа жүгінуге мәжбүр, ал КК қызметі сотқа дейінгі ресми рәсім болып қала береді. Алайда, бұл дұрыс шешім дауды

тікелей ұйымда қарайтын сотқа дейінгі органды тарату дегенді білдірмейді, өйткені мұндай орган жұмыскерлерге қажет және еңбек дауларын шешу принциптеріне толық сәйкес келеді.

Еңбек дауларын реттеудің соттан тыс тәртібінің келесі тиімді құралы медиация *рәсімі* болып табылады.

Медиация институтын Қазақстанның заңнамасына интеграциялау [157] және «Қазақстан Республикасында құқық қорғау қызметі мен сот жүйесінің тиімділігін арттыру жөніндегі шаралар туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің N 1039 08.17.2010 Жарлығы негізінде жүргізілді, осыған сәйкес тараптар арасында ымыраға қол жеткізудің түрлі тәсілдері мен әдістерін, оның ішінде еңбек және жеке құқықтық жанжалдар саласында сот тәртібімен де, соттан тыс тәртіпте де дамыту жоспарланды.

2011 жылдың 28 қаңтарында Қазақстанда Медиация туралы арнайы заңнама қабылданды. «Медиация туралы» заң, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, жеке және (немесе) заңды тұлғалар қатысатын азаматтық, еңбек, отбасылық және өзге де құқықтық қатынастардан туындайтын, сондай-ақ онша ауыр емес және ауырлығы орташа қылмыстар туралы, істер бойынша қылмыстық сот ісін жүргізу барысында қаралатын даулар (жанжалдар) медиацияның қолданылу саласы болып табылады. Тараптардың бірі мемлекеттік орган болып табылатын кезде, мұндай даулар (жанжалдар) медиация рәсіміне қатыспайтын үшінші тұлғалардың және сот әрекетке қабілетсіз не әрекетке қабілеті шектеулі деп таныған адамдардың мүдделерін қозғаса немесе қозғауы мүмкін болса, медиация рәсімі қолданылмайды.

Заңға сәйкес, медиация – тараптардың ерікті келісімі бойынша жүзеге асырылатын, олардың өзара қолайлы шешімге қол жеткізуі мақсатында медиатордың (медиаторлардың) жәрдемдесуімен тараптар арасындағы дауды (дау-шарды) реттеу рәсімі.

2011 жылы ҚР «Медиация туралы» Заңы қабылданғаннан кейін аталған институт біртіндеп дами бастады және түрлі алаңдарда, соның ішінде еңбек даулары бойынша да қолданыла бастады [74].

Нәтижесінде соттарда да еңбек дауларының азаюына қол жеткізіді. Мысалы, 2019 жылы Еңбек даулары бойынша соттарға 8 250 іс пен өтініш келіп түсті, 2018 жылы 8 596, яғни 4% - ға азайды. Еңбек дауларының төмендеуі еңбек дауларының алдын алу рөлін өзектендіруге, аумақтық кәсіподақтар бірлестіктерімен ынтымақтастық және медиацияны қолдануға байланысты.

Сонымен қатар, кәсіпорындардағы келісу және татуластыру комиссияларының жұмысын күшейту, кәсіподақтармен еңбек заңнамасын түсіндіру, кәсіподақ өкілдерінің қатысуымен, оның ішінде медиаторлардың қатысуымен еңбек дауларын қарау бойынша бірлескен іс-шаралар өткізу қажеттілігі әлі де бар.

Медиацияның айрықша ерекшелігі, бұл құралды қолдану бастамасы, тіпті қазіргі дау сатысында да, медиация рәсімін жүргізуге өтінім беру арқылы жұмыскер тарапынан да, жұмыс беруші тарапынан да іске асырылуы мүмкін екенін атап өту қажет.

Заңнамада еңбек жағдайларын, соның ішінде жалақыны белгілеу және өзгерту, ұжымдық шарттарды, келісімдерді жасасу, өзгерту және орындау мәселелері бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасында келіспеушіліктер туындаған кезде, сондай-ақ жұмыс берушінің жергілікті нормативтік актілерді қабылдау кезінде жұмыскерлердің сайланбалы өкілді органының пікірін ескеруден бас тартуына байланысты бірқатар рәсімдер қолданылатыны бекітілген.

ҚР Еңбек кодексінде мынадай реттілік белгіленген: бастапқыда ұжымдық еңбек дауын қарау татуластыру комиссиясында, ал онда келісімге қол жеткізілмеген кезде - еңбек төрелігінде жүргізіледі, сондай-ақ өзара келісім бойынша тараптардың медиация рәсімін қолдануға құқығы бар.

Жеке еңбек дауларында медиация рәсімін қолдануға мүмкіндік беретін норма болмаса да, қолданыстағы заңнаманың тәжірибесі мен нормалары жеке еңбек дауларына медиацияның толығымен қолданылатынын көрсетті.

Медиация рәсімі шеңберінде еңбек дауларын шешудің негізгі артықшылықтары:

- басқа жұмыс берушіде жұмысқа орналасу кезінде жұмыс беруші мен жұмыскердің әлеуетті кандидат ретіндегі іскерлік беделін сақтау;
- медиация рәсімі бойынша шығыстардың тепе-теңдігі тараптың дауды шешудің өзге нысандарына қатысты шығындарын төмендетеді;
- медиацияның, оның ішінде медиация рәсімінің оң қорытындысы ретінде медиативтік келісімнің құпиялылығы [158, 47 б.].

Еңбек дауларында медиацияны қолданудың тиімділігі тараптардың уағдаластық деңгейіне байланысты екенін атап өткен жөн. Осыған байланысты біз еңбек шарттарының мәтінінде медиация туралы мынадай мазмұндағы ескертпені көздеуді ұсынамыз: «осы еңбек шартынан немесе оған байланысты туындайтын, оның ішінде оның орындалуына, бұзылуына, тоқтатылуына және жарамсыздығына қатысты барлық даулар, келіспеушіліктер мен талаптар медиация рәсімін қолдана отырып реттелуі мүмкін».

Сонымен бірге, тараптар медиацияның сотқа дейінгі рәсім ретінде ғана емес, іс жүзінде бұл құрал жеке еңбек дауларына сотқа дейінгі кезеңде де, келісу комиссиясының немесе соттың іс жүргізуіндегі дауларға да қолданылатынын, оның үстіне медиация сот актісін немесе шешімін орындау сатысында қолданылатынын түсіндіруі қажет [159].

Қазақстанда еңбек дауларын сотқа дейін реттеудің негізгі тәсілдері тек КК, татуластыру комиссиясы, еңбек төрелігі болып табылады. Алайда, ҚР ЕК-де бекітілген еңбек дауларын жеке және ұжымдық деп жіктеуге байланысты, құқық туралы жеке еңбек дауларын соттан тыс шешу тек КК-да және медиация арқылы мүмкін болатын жағдай туындайды, ал құқық туралы ұжымдық еңбек даулары үшін оларды шешу тәсілдерінің жабық тізбесі белгіленеді. Біздің пікірімізше, құқық туралы барлық еңбек даулары үшін оларды шешу тәсілдерінің бірыңғай және ашық тізбесін қарастыру қажет.

Еңбек дауларын шешу кезінде медиацияны қолданудың шетелдік тәжірибесін зерделей отырып, біз осы елдердің оң тәжірибесін атап өттік. Кейбір елдерде, мысалы Бразилияда, заң жеке еңбек дауларын шешу үшін

медиация рәсімін жүргізуге тыйым салады. Басқа елдерде, керісінше, заңшығарушы тараптарды құқық туралы еңбек дауларын шешу кезінде медиация рәсімін қолдануға міндеттейді. Мәселен, Канада да құқық туралы еңбек дауларының көп бөлігін шешетін квазисот органдарға жүгінгенге дейін медиация рәсімін қолдану қажет. Қытай, Румыния, Словакия, Словения кіретін елдердің үшінші тобы еңбек дауы тараптарына құқық туралы еңбек дауларын шешу кезінде медиация рәсіміне жүгіну немесе жүгінбеу құқығын береді. Бельгияда, Нидерланды да сот немесе тараптардың бірі сотқа қарауға берілген дауды медиация арқылы реттеуді ұсына алады. Сонымен қатар, Бельгияда медиативті ереже еңбек шартында бекітілуі мүмкін. Еңбек шартында медиативтік ескертпенің болуы Эстонияда, Польшада медиация рәсімін қолдану үшін қажет.

Италияда медиацияны қолдану мүмкіндігі сотқа жүгінгенге дейін және міндетті татуластыру рәсімін қолданғаннан кейін ғана бар. Жеке медиаторлар тараптарға Италияда мәміле деп аталатын келісім жасасуға көмектеседі. Люксембургтегі еңбек инспекторлары тараптардың бірінің немесе еңбек дауының екі тарапының сұрауы бойынша кезкелген жеке еңбек дауларында осындай дауларды болдырмау және шешу жөніндегі міндеттеріне байланысты делдалдық қызметті жүзеге асырады. Сонымен қатар, Люксембургте ұйымдар бар, мысалы, медиация қызметін жүзеге асыратын Люксембург адвокаттарының делдалдық орталығы.

Болгарияда заңшығарушының ерікті медиация рәсімін қолдануын ынталандырғанына қарамастан, тараптар бұл ДБШ процедурасына сирек жүгінеді. Осындай жағдайды Финляндияда байқауға болады.

Үндістанда медиация рәсімін тараптардың келісімі бойынша, еңбек дауы бойынша сот өндірісі шеңберінде де жүргізуге болады. Францияда жұмыскерді басқа жұмыскер психологиялық қудалаған жағдайда медиация рәсімін қолдану мүмкіндігі қызығушылық тудырады.

Жоғарыда баяндалғанның негізінде біз медиация рәсімдерінің мынадай жіктемелерін бөліп көрсетеміз:

1) сот жүйесіне тәуелділіктің болуы бойынша: жеке медиация; соттың бағыты/ұсынысы бойынша немесе сот ісін жүргізу шеңберінде;

2) медиатордың рөлі бойынша: пассивті медиация (медиатор тек диалог құруға жәрдемдеседі, бұл ретте өз пікірін айтпайды, дауды шешудің нұсқаларын ұсынбайды); белсенді медиация (медиатор өз әрекеттері мен келіссөздер жүргізу процесіне және тараптар қабылдаған келісімге әсер етеді);

3) делдалдардың саны бойынша: бір делдалмен медиация рәсімі; еңбек дауы тараптарының және бейтарап тараптың делдалдары мен медиация рәсімі.

Осылайша, медиация деп тараптардың бейтарап (бейтарап), тәуелсіз (тәуелсіз) үшінші тұлғаның (үшінші тұлғалардың) қатысуымен, дауды сотқа қарағанға дейін және оның шеңберінде тәртібін дау тараптарының өздері айқындайтын келісім жасасуға бағытталған дауды реттеу рәсімін түсіну керек.

ҚР «Медиация туралы» Заңында медиатордың қызметі ақылы да, тегін де болуы мүмкін екендігі белгіленген. Коммерциялық дау бойынша сертификатталған медиаторлар қызметінің құны сот рәсімі барысындағы

шығындарға қарағанда бірнеше есе қымбат болатыны анық. Сондықтан біздің елімізде медиаторлардың қызметтері талап етілмеген.

Шетелдік тәжірибеде медиация рәсімінің, атап айтқанда сот медиациясының танымалдылығын қамтамасыз ететін критерийлердің бірі осындай рәсімді жүргізуге немесе оларды барынша азайтуға арналған шығыстардың болмауы, сондай-ақ медиаторлардың кәсібилігі және мемлекеттік органдармен байланыс арқылы қамтамасыз етілетін олардың құзыреттілігінің кепілі болып табылады. Мысалы, Үндістанда дауларды баламалы шешу жөніндегі халықаралық орталық, сондай-ақ басқада арнайы мекемелер тек әкімшілік алымдарды төлеу кезінде делдалдық қызметтер көрсетеді. Финляндияда қызметкер медиация рәсімін өткізу кезіндегі шығындардан босатылды. Нидерланды заңнамасында медиация рәсімін жүргізу кезінде тараптардың шығындарына қатысты ережелер жоқ, сондықтан тараптардың өздері бұл мәселені шешеді, бірақ көбінесе мемлекет тараптарға көмек көрсетеді [160, 58 б.].

Португалияда еңбек қатынастарында медиация курсынан өтуі керек еңбек медиаторларының тізімін Әділет Министрлігі жүргізеді. Медиаторлар қызметтеріне ақы төлеуді Әділет министрлігі келген сомалар бойынша жүзеге асырады. Мәселен, егер тараптар келісімге келмесе, медиаторға – 100 евро, егер рәсім табысты болса – 120 евро, ал медиатор еңбек дауы тараптарының құлықсыздығына немесе қабілетсіздігіне байланысты медиацияны жүргізудің мүмкін еместігін анықтаған жағдайда -25 евро төленеді.

Бельгияда медиаторларды Әділет министрлігі аккредиттейді және көбінесе заңгерлер болып табылады. Кипр Республикасында Еңбек және әлеуметтік қамсыздандыру Министрлігінің еңбек қатынастары департаменті медиаторлардың бейресми тізімін жүргізеді, олардан тараптар даудың сипаты мен мазмұнына қарай өздеріне лайықты медиаторды таңдайалады.

Заңнамаларда жиі бекітілетін медиация мен татуласу рәсімдерінен басқа, көптеген елдерде туындаған даудың екі тарап қалауы бойынша қолданылуы мүмкін дауларды шешудің өзгеде баламалы тәсілдері бар. Австралия, Ұлыбритания, Жаңа Зеландия сияқты көптеген елдерде «дауларды шешудің балама тәсілдері» ұғымы істі тікелей қарау үшін сотқа жүгінбестен дауларды шешу үшін қолданылатын көптеген процестер мен әдістерді білдіреді. ДБШ әдістері әсіресе кәсіподақтардың немесе жұмыскерлердің басқа өкілдері жоқ ұйымдарда жиі қолданылады [161, 26 б.].

Шетелдік тәжірибе юрисдикциялық органдардың жеке еңбек дауын талқылауының алдындағы татуластыру рәсімдерінің тиімділігін растайды. Мысалы, Болгарияда жұмыскер мен жұмыс берушінің тікелей келіссөздері заңды жанжалды қарастырудың міндетті және бастапқы кезеңі ретінде танылады. Бұл ретте тараптар арасындағы келісімге қол жеткізу фактісі келісу комиссиясының шешімі бар хаттамамен куәландырылады [162, 41 б.].

Ұлыбритания мен Америка Құрама Штаттарының (бұдан әрі - АҚШ) заңнамасы жеке еңбек дауларын тараптар немесе олардың өкілдері арасындағы келіссөздер арқылы шешу міндеттілігін мойындайды, алайда аталған

татуластыру рәсімін жүзеге асыру тәртібін ұжымдық шарттарда анықтау ұйғарылады [163, 11 б.].

Осылайша, біз келесідей тұжырымдар мен ұсыныстар жасаймыз:

1. ҚР Еңбек кодексі еңбек даулары бойынша келісу комиссияларының жұмыс рәсімдерін регламенттеу және шешімдер қабылдау бөлігінде айтарлықтай пысықтауды талап етеді, осыған байланысты Еңбек даулары бойынша келісу комиссиясы туралы үлгілік ережені қабылдауды ұсынамыз.

2. Жаңа орган - мемлекет қаржыландыратын, бірақ қандай да бір саяси партияға, кәсіподаққа, жұмыс берушіге немесе компанияға тәуелді емес және жеке де, мемлекеттік те туындайтын еңбек дауларының барлық түрлерінің алдын алу мен реттеуді мақсат ететін татуласу және төрелік жөніндегі комиссия құру арқылы елдегі дауларды реттеудің қолданыстағы жүйесін реформалау қажет.

3. Қазіргі уақытта құқық туралы еңбек дауларына медиация рәсімін қолдану мәселесінде дамудың тиімді бағыты сот медиациясы болып табылады. Бұл қорытынды жоғарыда көрсетілген талдауға негізделген. Сот медиациясы жеке медиацияға қарағанда «тараптарға дауды шешуде олардың рөлін атқаруға мүмкіндік берілетіндігіне байланысты үлкен танымалдылыққа ие, бұл жиынтығында медиацияны қоғамдық қабылдаудың, оның сот процесімен бейтараптығы мен тұтастығы, халық үшін қосымша қызмет ретінде бақылауға алынуы және жеңілдігі себебінен халық тарапынан оған сенімнің пайда болуының әсерін туғызады».

Келтірілген деректерді ескере отырып, бізге ҚР ЕК-не келесідей ережелерді бекіту қажет: «Құқық туралы еңбек дауларын шешу үшін медиация рәсімін қолдану».

4. ДБШ тәсілдерін қолдануды дамытуға республикалық бюджеттен қаражат бөлу қажет, бұл қазіргі кездегі соттардың ауыр жүктемесін азайтуға және тиісінше сот жүйесінің қызметін қамтамасыз етуге байланысты шығыстарды азайтуға көмектеседі. Біздің ойымызша, бұл бюджет қаражаты еңбек дауы тараптары үшін сот медиациясы рәсімін тегін қаржыландыруды қамтамасыз етуі керек.

3.3 Цифрландыру жағдайында еңбек дауларын сотта қарау мәселелері

Бүгінгі Қазақстанның алдында 30 үздік мемлекеттердің қатарына ену үшін жаңа инновациялық даму мен қарқынды технологиялық жаңару мақсаты қойылған.

Қазақстан Республикасы тұңғыш президенті Н.Назарбаев «100 нақты қадам» Ұлт жоспарында заңның үстемдігін қамтамасыз етуді ерекше назарға алуды тапсырған еді. «Қазақстанның Үшінші жаңғыруы: жаһандық бәсекеге қабілеттілік» атты Қазақстан халқына Жолдауында қоғам өмірінің барлық салаларын цифрландырудың маңыздылығын ерекше атап өткен еді [164].

Мемлекет басшысының нұсқауын орындау үшін соттар өз қызметін цифрландыру бойынша шаралар қабылдауда. Бұл бағытта еліміздің бас сот органы үлкен қадам жасады.

Электрондық технологиялардың көмегімен елдің сот жүйесі соңғы жылдары сот төрелігінің басты мақсатына - сот істерін қарау кезінде шындық пен әділеттілікті орнатуға қол жеткізу үшін көп жұмыс жасап келеді. Тараптар сот отырысына БКБ арқылы қатысу мүмкіндігіне ие болды. Сот процесіне онлайн форматында қатысудың мұндай опциясы Қазақстан Республикасының іс жүргізу заңнамасында да көзделген. ҚР АПК-не «Электрондық сот ісін жүргізу ерекшеліктері» деген жаңа 11-1 тарау енгізілді.

ҚР АПК 133-1 бабының 3-тармағына сәйкес сот ісін электрондық форматта жүргізу кезінде электрондық азаматтық іс қалыптастырылады. Бұл ретте соттың автоматтандырылған ақпараттық жүйесінде орналастырылған электрондық сот актісі сот актісінің төлнұсқасы болып табылады.

Қазақстандық соттар бейне-конференц-байланыс (бұдан әрі – «БКБ» «ВКС») арқылы істерді белсенді қарай бастады. Осыған карамастан, пандемия жарияланғанға дейін процеске қатысушылардың кейбірі ғана мұндай мүмкіндікті пайдаланды, өйткені мүмкіндік болған кезде олар әрқашан соттарда өз позицияларын тікелей қатысып қорғауды жөн көрді.

Вирустың әлемдік таралуына байланысты жаңа уақыттың пайда болуы және жаңа талаптар адамның еңбекке деген көзқарасын түбегейлі өзгертті. Пандемия еңбек қатынастары әлемін цифрландыруға тез бет бұрды, сонымен бірге көптеген құқықтық белгісіздіктер мен еңбек заңнамасының бұзылуын тудырды, олар адамды қоғамнан оқшаулау кезеңінде еңбек қатынастарын, сондай-ақ әлеуметтік проблемалар мен карама-қайшылықтарды шешуге дайын болмады. Әдетте жылдар қажет болатын қиындықтарды шешу үшін мемлекеттік шешімдер пандемия кезінде өте тез қабылданды.

2020 жылдың наурыз айынан бастап Қазақстан Республикасындағы соттар толығымен онлайн жұмыс форматына көшті. Тараптар үшін соттар жабылып, ҚР Жоғарғы Соты барлық сот отырыстарын онлайн-режимде өткізу қажеттілігі туралы тікелей ұсынымдар бергеннен кейін процеске қатысушыларда таңдау қалмады және көптеген адамдарға қазақстандық сот ісін жүргізудің қашықтықтан жүргізілетін технологияларымен танысуға тура келді.

Бірден айта кету керек, судьялар қашықтан жұмыс істемейді (мысалы, үйден). Соттар әдеттегідей жұмысын жалғастыруда, судьялар мен хатшылар сот залында қатысады, бірақ дауласушы тараптардың қатысуынсыз. Тараптар сот отырысына аудио-бейне байланыс (TrueConf, WhatsApp) арқылы қосылады. Осыған байланысты, осы баптың мақсаттары үшін «онлайн сот ісін жүргізу» деп сот отырысына тараптардың қашықтан қатысуымен соттың істерді қарауы түсініледі.

ҚР-да сот ісін жүргізудің жаңа форматына көшу кейбір қиын мәселелерге алып келді:

1. *Аудио-бейне байланыстың сапасы* (үзу, жаңғырық, сигналдың кідіруі, қатып қалу) *тараптарға мүдделерін сот арқылы қорғау құқығын* (өз ұстанымын толық білдіру, сот тыңдауы құқығы) *жүзеге асыру қиындығы*. Байланыстың тұрақсыз болуы сот отырысын кейінге қалдыру қажеттілігін туғызады. Байланыстың сенімсіздігіне орай істің мән-жайын тараптар ауызша толық жеткізе алмау мәселесі туындайды. Қатысушылардың айтуынша, сот

отырысы барысында тараптарды байланыстан ажырату жағдайлары немесе тараптардың қатысуынсыз сот отырыстарын өткізу жағдайлары кездескен. Кейбір вахта әдісімен жұмыс істейтін жұмыскерлер сотқа талап арызды электронды түрде жолдағанымен, интернет байланысы жоқ елді мекенде тұру себебімен онымен байланысқа шығу мүмкіндігі болмайды.

2. Іс материалдарының толықтығын қамтамасыз етуге байланысты қиындықтар. Бұл проблема бұрын да болған, бірақ соттардың онлайн форматқа көшуімен ол күшейе түсті. Құжатты «Сот кабинеті» сервисі арқылы (электрондық портал арқылы сотқа құжаттарды беру) берген кезде хатшылар мұндай құжатты және оған қосымшаларды (қағазды үнемдеу) әрдайым басып шығара бермейтін. Бұл электронды түрде жиі ұсынылатын құжаттар іске қосылмайтын немесе толық емес түрде тіркелмейтін жағдайға әкеледі. Нәтижесінде сот істі қарау кезінде оларды ескермеуі мүмкін;

3. Дәлелдемелерді теріс пайдалану қаупі артады. Дәлелдемелерді «сот кабинеті» сервисі арқылы жіберу (сканерленген көшірмелер арқылы) дәлелдемелерді бұрмалау үшін алғышарттар жасайды. Мысалы, тарап құжат түпнұсқасының болуын, қойылған қолдың түпнұсқалығын, құжатты ресімдеу сапасын және тарап сот отырысына қатыса отырып анықтай алатын қандай да бір дәлелдемелердің қолдан жасалуының басқа да белгілерін тексере алмайды. Іс материалдарының түп нұсқасын алу үшін тараптарды сот ғимаратына шақыру қажет, ал барлық судьялар эпидемиологиялық жағдайға байланысты бұған жол бермейді. Соңғысы тараптарды соттан түпнұсқамен танысу үшін отырысты кейінге қалдыруды сұрауға мәжбүр етуі мүмкін. Сонымен бірге, судьялар әрдайым отырысты кейінге қалдыра алмайды, мысалы, істі қарау мерзімдеріне қатаң шектеулер салдарынан.

4. Сот талқылауының ашықтығын қамтамасыз ету қиынға соғады. Онлайн форматта сот отырысы көп жағдайда WhatsApp бағдарламасы арқылы жүреді. Егер бейне-қоңырау арқылы бір мезетте 5-6 адамды ғана қосу мүмкіндігін (судья, хатшы, тараптар, олардың өкілдері) ескерсек, жұртшылықтың ашық сот мәжілісіне толық қатысуын қалай қамтамасыз етуге болады? **Жабық форматта (мысалы коммерциялық құпияларды жарияламау үшін)** өткізілетін сот отырыстарының құпиялылығын сақтауды қамтамасыз ету мүмкіндігі жоқ. Телефонның арғы жағында кімдер отырғандығын көрі мүмкін емес.

5. Соттарда азаматтық істерді қарау мерзімінің сақталмауы. Еңбек дауларын соттарда қарау мерзімінің сақталу мәселесі шиелене түсті, өйткені пандемия жағдайында соттар істі тыңдауға тек шұғыл сипаттағы істерді қарайды, ал еңбек даулары ондай істер категориясына кірмейді.

Пандемия кезінде көп мекемелер онлайн форматына ауыстырылып, жұмыскерлер офиста отырмайды. Егер еңбек дауын келісу комиссиясында алдын-ала қарау қажеттілігі туындаса, комиссия мүшелерін карантин кезінде жинау қиындық туғызу мүмкін (мысалы, ПЦР тесттен өту), осы себептен сотқа арыздану мерзімін өткізіп алу қауыпы ықтимал.

Егер кәсіпорын пандемияға қатысты жұмысын уақытша тоқтатса, сот мәжілісі тағы бірнеше айларға созылуы мүмкін, бұл жалақыны төлемеу немесе

толық төлемеу, заңсыз жұмыстан шығару немесе заңсыз ауыстыру және ұйымдағы өндірістің тоқтап қалуын заңсыз деп тану туралы істерге қатысты жұмыскерге тиімсіз болатыны анық.

6. Сот отырысы кезінде куәлардан онлайн режимінде жауап алу қиындығы. Іс жүзінде еңбек даулары онлайн режимінде бейне-конференциялық байланыс арқылы шешіледі. Жеке тұлғаны анықтау мәселесі күмән тудырады. Ұялы телефонда тек куәнің беті ғана көрінеді, оның жеке куәлігі ұялы телефонның камерасында көрсетіледі, ол анық көрмейді. Сот мәжілісінде куәға жалған айғақтар бергені үшін жауаптылықтан ескертілу қажет, ол тиісті қолхатқа қол қоюы керек. Онлайн режимінде бұл шарт орындалмайды. Куә отырған жерде оның жанында куәға қысым жасай алатын, оның айғақтарын түзете алатын және т. б. басқа адамдардың болмайтынына кім кепіл.

Сот ісін онлайн форматта жүргізудің даусыз **артықшылықтары бар.** Судьялар сот ісін қазіргі форматта жүргізу уақытша мәжбүрлі шара деп санайды, сонымен қатар, істерді тікелей қарау тәртібі қолайлы екенін мойындайды, өйткені бұл форматта тараптардың мәнін түсіну оңай, олардың ниеттері мен бет-әлпеттерін оқу оңай, тараптарға түсіндіру және оларға белгілі бір жағдайларды жеткізу оңай. Қашықтықтағы форматқа көбірек уақыт кетеді деп мәлімдейді, өйткені байланыс орнатуға, ақаулықтарды жоюға көп уақыт кетеді, дегенмен онлайн-форматқа үйреніп, уақыт шығындары қысқаруы мүмкін. Сонымен қатар, тараптар үшін ыңғайлылық және салыстырмалы арзан. Қашықтан форматта сот ісін жүргізу ұзақ және қымбат іс-сапарларға жол бермеуге, сондай-ақ заңгерлердің уақытын үнемдеуге мүмкіндік бере отырып, халық үшін сот төрелігінің қолжетімділігін елеулі түрде арттыруы мүмкін,

Қазақстанда сот ісін жүргізуде дистанциялық технологияларды дамыту міндетті түрде қажет, өйткені сотта мұндай опцияның болуы сот төрелігіне қосымша қолжетімділік береді, белгілі бір жағдайларда дауларды шешуді жеделдетеді, сондай-ақ процеске қатысушылардың сот шығындарын үнемдейді. Бірақ мұны білікті IT-мамандарды, судьялар мен адвокаттық қоғамдастықты, сондай-ақ осы процестерге тартылған өзге де адамдарды тарта отырып, кәсіби түрде жасау керек.

Сонымен, шет елдерде пандемия жағдайында соттарда істерді қарау әр түрлі жүргізілді.

Италияда наурыз айынан бастап соттар алыстау шараларын қабылдады және көптеген істерді қарауды кейінге қалдырды. Жұмыс істейтін судьялардың саны азайып, азаматтық істер қашықтықтан қаралады.

Ресей Жоғарғы Сотының президиумы мен Ресей судьялар Кеңесінің Президиумы бірлескен қаулы қабылдады: соттарда азаматтарды жеке қабылдау тоқтатылды. Соттарға құжаттарды соттардың интернет-қабылдаулары арқылы электрондық режимде беру немесе пошта арқылы жіберу ұсынылады. Азаматтық сот ісін жүргізуде барлық қоғамдық тыңдаулар кейінге қалдырылғаннан басқа ұзақ мерзімге кейінге қалдырылды. Іс аяқталғаннан кейін олардың басымдылығын бағалау үшін тағайындалады.

Сингапурда ZOOM арқылы онлайн-отырыс режимінде өлім үкімі шығарылды.

АҚШ Жоғарғы Соты ғимаратты бөтен адамдар үшін жауып тастады. Қоғамдық тыңдаулар белгісіз мерзімге ауыстырылды. Қызметкерлер үшін ғимаратқа кіру мүмкіндігі сақталған. Тыңдаулар қажет болған жағдайда бейнеконференцбайланыс режимінде өткізіледі. Тараптар процесс туралы ақпаратты алдын ала алады. Тараптар тыңдауға арналған құжаттарды электрондық түрде ұсынуға тиіс. Тыңдаулар тікелей эфирде көрсетіледі, содан кейін бейне де сайтқа орналастырылады. Жаңа тыңдау тағайындалмайды [165, 180 б.].

Шетелдік сарапшылар Қазақстанның сот-құқық жүйесінің цифрлық шешімдерін табысты енгізу үшін инфрақұрылымы бар екенін бірауыздан атап өтті. Жаңа талаптар аталған инфрақұрылымды біртіндеп жақсартуды талап етеді. Цифрландыру-бұл ұзақ мерзімді процесс, ол үнемі жаңартуды, жаңа инновацияларды талап етеді

Жоғарыдағылардың негізінде келесідей ұсыныстарды ұсынамыз:

1. Дәлелдемелердің шынайылығына қатысты дау болмайтын, куәдан жауап алу талап етілмейтін және тараптардың көзбе-көз қатысуын талап етпейтін және өзге де мәселелер туындамайтын істердің кейбір санаттарын тұрақты негізде қашықтан форматқа көшіруді қарауға болады деп ойлаймыз. Мұндай форматты істердің кейбір даусыз санатына қатысты енгізу болашақта азаматтық істердің соттылық қағидаларын қайта қарауға мүмкіндік берер еді: мысалы, осындай істерді жүктемесі аз соттарға бөлуге болар еді, бұл да сыбайлас жемқорлық факторын төмендетуге мүмкіндік берер еді.

2. Қазіргі іс жүргізу заңы қашықтан жұмыс форматына дайын емес екені анық. Толыққанды онлайн форматқа – электрондық іске көшуді аяқтау бірінші кезектегі мәселе болып табылады: ол тараптардың сот серверіне қолжетімді болуы керек. Бұл іспен танысу, сотқа электрондық форматта келіп түскен қандай да бір құжаттарды қосымша басып шығару және іске қосу қажеттілігін жояды, қағаз істердің аудандық соттан жоғары тұрған соттарға және т. б. қозғалысын жояды.

3. Азаматтық процестік заңнамаға сот ісін жүргізуді онлайн форматта өткізудің ерекшеліктерін көрсететін өзгерістер талап етіледі. Мысалы, егер байланыс сапасы белгілі бір стандарттардан төмен болса (байланыс сапасы тараптың өз жауапкершілігіне жататын жағдайларды қоспағанда), соттан сот отырысын кейінге қалдыруды сұрау құқығын қарастыруға болады.

4. Онлайн сот ісін жүргізу кезінде жаңа дәлелдемелерді ұсынуға қатысты іс жүргізу шектеулерін қарастыруға болады, бұл процестің болжамдылығын қамтамасыз етеді (қазіргі уақытта тараптар іске дайындық аяқталғанға дейін дәлелдемелер ұсынуға міндетті, алайда бұл талап әрдайым нақты сақтала бермейді).

5. Тараптың процестен бөлек екендігі, хатшының тараппен байланысуға тырысқаны, қанша рет тырысқаны және т.б. - теріс пайдалануды азайту үшін бекіту әдісі ретінде қарастыруға болады. Ашық сот отырыстарына қатысу ережелерін, сондай-ақ жабық форматта өткізілетін сот отырыстарының құпиясын реттеуге болады. Тараптар сот процесінен әдейі ажыратылғанын, хатшының тараппен байланысуға тырысқанын, қанша рет тырысқанын

(қызметін теріс пайдалануды азайту үшін) бекіту әдістерін қарастыруға болады. Ашық сот отырыстарына қатысу ережелерін, сондай-ақ жабық форматта өткізілетін сот отырыстарының құпиялылығын қамтамасыз етуге болады.

6. Онлайн сот ісін жүргізудің ағымдағы қиындықтарын шешу үшін ҚР Жоғарғы Соты онлайн форматта сот төрелігін жүзеге асыру кезінде Тараптардың жиі туындайтын қиындықтарын көрсететін уақытша Нұсқаулық қабылдауы қажет.

Біздің ойымызша, пандемияның аяқталуы ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдана отырып, азаматтардың әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғауға қашықтықтан қол жеткізу форматын кеңейту бағытын өзгертпеуі керек, бұл мемлекет пен азаматтардың өзара іс-қимылының қашықтан форматын өзекті ететін жаһандық ауқымдағы соңғы құбылыс болмауы мүмкін.

Қазақстанда сот ісін жүргізуде дистанциялық технологияларды дамыту міндетті түрде қажет, өйткені сотта мұндай опцияның болуы сот төрелігіне қосымша қолжетімділік береді, белгілі бір жағдайларда дауларды шешуді жеделдетеді, сондай-ақ процеске қатысушылардың сот шығындарын үнемдейді. Бірақ мұны білікті IT-мамандарды, судьялар мен адвокаттық қоғамдастықты, сондай-ақ осы процестерге тартылған өзге де адамдарды тарта отырып, кәсіби түрде жасау керек.

ҚОРЫТЫНДЫ

Қазіргі жағдайда еңбек дауларын уақытылы және объективті шешу ерекше маңызға ие. Жұмысшылар мен жұмыс берушілердің еңбек құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауды тиісті құқықтық қолдау жалдамалы еңбек тиімділігінің артуына, ұлттық экономиканың дамуына, қоғамдағы әлеуметтік тыныштық орнығуына ықпал етеді.

Жеке және ұжымдық еңбек дауларын соттың қарау ерекшеліктерін сипаттау теориялық және практикалық маңызға ие. Сот арқылы қорғау азаматтардың құқықтары мен заңды мүдделерін қорғаудың әмбебап және толық кепіл берілген түріне жатады. Сонымен қатар егер еңбек қатынастарының жеке-жария сипатының ерекшеліктерін ескермейтін болса, жеке еңбек даулары, егер процедуралық реттеу болса, бұл кепілдіктер жеткіліксіз болуы мүмкін.

Диссертациялық зерттеудің нәтижесінде еңбек дауларын қараудың тетіктерін оңтайландыруға, еңбек дауларын қарау мен шешу механизмдерінің тиімді жүйесін құруға, еңбек даулары бойынша шешімдердің әділ әрі дұрыс қабылдануына, еңбек дауларының қаралу мерзімдерін қысқартуға бағытталған ұсыныстар мен қорытындылар берілген.

Еңбек дауларының теориялық-құқықтық аспектілерін зерттеу нәтижесінде келесі қорытындылар жасалды:

1. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 1-бабының 16-тармақшасында еңбек дауының жалпы анықтамасы берілген, бірақ, сонымен бірге заңшығарушы, «жеке еңбек дауы» және «ұжымдық еңбек дауы» ұғымдарын пайдалана отырып, олардың түсінігін бермейді, әрине, мұны дұрыс деп санауға болмайды. Негізінен, еңбек дауларының жалпы түсінігі заңда бекітілуі керек және оның жекелеген түрлерінің анықтамаларының мәні ашылуы керек.

Соттарда оларды қарау тәртібін белгілейтін «жеке еңбек дауы» және «ұжымдық еңбек дауы» ұғымдарының заңда бекітілмеуі соттармен жекелеген жұмыскерлердің (жұмыскерлер ұжымының) кәсіпорында қабылдаған жеке және ұжымдық шарттарының ережелерін даулау және оларды жарамсыз деп тану туралы талап арыздарын іс жүргізуге қабылдау мен шешудің ешкіммен ақталмайтын тәжірибесінің қалыптасуына әкеп соқты.

Жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы жеке еңбек дауларын қарастыру Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 15-тарауында белгіленген, ал ұжымдық еңбек дауларын шешу тәртібі ҚР ЕК 16-тарауында қарастырылған. Бірақ, барлық ұғымдардың сараптамасы еңбек дауының түсінігін бір анықтамда беру мүмкін емес екенін көрсетеді, өйткені, жеке және ұжымдық еңбек даулары өздеріне тән арнайы ерекшеліктерге және белгілерге ие және оларды әртүрлі түсініктерде көрсету керек.

Осыған сәйкес, Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 1-бабының 1-тармағының жекелеген тармақшасына келесі редакцияда «жеке еңбек дауы» және «ұжымдық еңбек дауы» ұғымдарының төмендегідей түсіндірмесін енгізу қажет. Бұл өз кезегінде құқықты қолдануда әртүрлі оқу мен талқылауды болдыртпайды, сондай-ақ еңбек дауының тараптарын, мүдделі тұлғаларды

дұрыс анықтауға мүмкіндік беріп, еңбек қатынастары субъектілерінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғаудың тиімді тәсілін таңдауда аса маңызды. Өзара мүдделерді ескерген келісім ғана дауласып жатқан тараптардың келісіміне алып келеді және дауды оңтайлы шешеді:

- «жеке еңбек дауы дегеніміз - жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі органға мәлімделген еңбек заңнамасының және еңбек құқығы нормалары, ұжымдық шарт, келісім, жергілікті нормативтік акт, еңбек шарты (оның ішінде жеке еңбек жағдайларын белгілеу немесе өзгерту туралы) бар өзге де нормативтік құқықтық актілерді қолдану мәселелері бойынша жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы реттелмеген келіспеушіліктер»;

- «ұжымдық еңбек дауы дегеніміз - жұмыскерлер (олардың өкілдері) мен жұмыс берушілер (олардың өкілдері) арасындағы жалақыны қоса алғанда, еңбек жағдайларын белгілеуге, өзгертуге және тоқтатуға, ұжымдық шарттарды, келісімдерді жасасуға, өзгертуге, тоқтатуға және орындауға байланысты, сондай-ақ жұмыс берушінің ұйымдарда еңбек құқығы нормалары бар актілерді қабылдау кезінде жұмыскерлердің сайланбалы өкілді органының пікірін ескеруден бас тартуына байланысты реттелмеген келіспеушіліктер».

2. Еңбек дауларының пайда болуының көп себептеріне және санының артуына пандемияға байланысты елімізде жарияланған төтенше жағдайды жатқызуға болады. Еңбек ақысының мөлшері жұмыс уақытының ұзақтығы сияқты, еңбек шартының қажетті шарттары жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы келісім негізінде ғана өзгертілуі мүмкін. Оның үстіне, сот тәжірибесі көрсеткендей, жұмыскердің келісімі бола тұра еңбек ақысын азайтуға жұмыс уақытының ұзақтығы және (немесе) еңбек міндеттерінің көлемі бір мезгілде қысқартылса ғана жол беріледі.

Егер жұмыскер еңбек ақысын азайтуына және жұмыстың қысқартылған режиміне өтуіне келіскен жағдайда, мұндай өзгерістер еңбек шартына қосымша келісіммен рәсімделеді. Бұл нұсқа тапсырыс көлемдері едәуір қысқартылған немесе басқа да себептерге байланысты жұмыскерлерді жеткілікті жұмыс көлемімен қамтамасыз ете алмаған компанияларға оңтайлы болуы мүмкін. ҚР Еңбек Кодексінің 46-бабына сәйкес ұйымдастырушылық немесе технологиялық еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты себептер бойынша сақталмауы мүмкін деп негіздей алса жұмыскерлердің келісімінсіз жұмыс беруші мұндай өзгерістерді бір жақты тәртіпте енгізе алады және жұмыскерлерді 15 күн бұрын ескертуге тиіс.

Жұмыс беруші жұмыскерді қашықтықтан жұмыс істеуге ауыстыруына байланысты араларында еңбек шартына қосымша келісім жасай алады: жұмыскер өз лауазымы бойынша стационарлық жұмыс орны орналасқан жерден тыс жерде жұмысты орындауға міндеттенетіні, ал жұмыс беруші әрі қарай өзара іс-қимыл Интернет желі арқылы жүзеге асырылатыны, еңбек ақысын төлеу туралы, еңбек шартының тоқтату негіздері туралы, еңбек қорғау саласындағы жұмыс берушінің міндеттерін нақтылайды. ҚР ЕК-нің 138-бабында бұл тәртіп белгіленгенімен, көбінесе жұмыскерлер мен жұмыс берушілер жұмыскердің қашықтықтан жұмыс істеуге ауысуын рәсімдемейді, тек ол туралы ауызша келіседі, мысалға, жұмыс беруші жұмыс уақытының

есепке алу табелінде жұмыскердің жұмыста болуын тіркеуді жалғастыра береді, ал жұмыскер негізінен жұмысты үйден істейді. Мұндай ауызша келісімде негізделген өзара әрекет ету схемасы, белгілі бір тәуекелдерді көтереді. Жұмыс беруші белгілі бір уақытта жұмыскермен қашықтықтан жұмыс істеуге келіскені туралы «ұмытып» кетуі мүмкін және туындайтын барлық зардаптармен бірге жұмыскер себепсіз жұмыста болмаған деп айтуы мүмкін (жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тарту мүмкіндігі, үйде нақты жұмыс істеген уақытына еңбек ақы төлемеуі мүмкін).

Сондай-ақ, ұйым басшысына жұмысқа бармаған тұлғаларға еңбек ақы төлеу бойынша наразылық берілуі мүмкін, бұл әсіресе бюджеттік саласы үшін аса өзекті болуы мүмкін. Сондықтан жұмыскерлер мен жұмыс берушілер барлық жағдайларда қашықтықтан істейтін жұмыстар бойынша қол жеткізген келісімдердің тиісінше рәсімделуін әкімшілік жауаптылық қатерімен міндеттеу қажет.

3. ҚР АПК-ң 54-бабының 2-тармағына сәйкес прокурор мемлекет мүдделерін қозғайтын істер бойынша, қоғамдық мүдделерді немесе өздерін өз бетінше қорғай алмайтын азаматтарды қорғау талап етілгенде, сондай-ақ прокурордың қатысу қажеттігін сот танығанда азаматтық сот ісін жүргізуге қатысуы міндетті дегенімен, ол қай істер екені нақтыланбаған. Сондықтан жұмысқа қабылдаудан бас тарту, еңбек саласындағы кемсітушілік, еңбек шартын өзгерту, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру туралы жеке еңбек дауларын қарау кезінде прокурордың міндетті түрде қатысуын ҚР АПК қарастыруы керек. Оның қатысуы соттың жеке еңбек даулары бойынша заңды және негізделген шешімдер шығаруына ықпал ететін болады.

Сонымен қатар, ҚР АПК 55-бабының 1-тармағына сәйкес мемлекеттік органдар мен жергілікті өзін-өзі басқару органдары, заңды тұлғалар немесе азаматтар сотқа басқа тұлғалардың өтініші бойынша олардың құқықтарын, бостандықтарын мен заңды мүдделерін, сол сияқты қоғамдық немесе мемлекеттік мүдделерді қорғау үшін талап қойып, жүгіне алады. Демек кәсіподақ талап қоюшы ретінде іске қатысуға келіскен жұмыскердің тиісті өтініші болған кезде ғана оның еңбек құқықтарын сот арқылы қорғауды талап ете алады. Ал, егер жұмыскер мұндай құқығы барын білмеген болса немесе сотқа жүгінуге жұмыс берушінің қысымынан не теріс реакциясынан қорыққан болса, кәсіподаққа жүгінбеуі де мүмкін. Сондықтан ҚР АПК-ң 55-бабының 1-тармағына «мемлекеттік органдар мен жергілікті өзін-өзі басқару органдары заңды тұлғалар немесе азаматтар олардың өтінішіне қарамастан басқа адамдардың құқықтарын, бостандықтарын мен заңды мүдделерін қорғау үшін сотқа талап арыз бере алады» деген өзгеріс енгізілуі қажет.

4. Қазақстан Республикасының «Сот жүйесі мен судьяларының мәртебесі туралы» 2000 жылғы 25 желтоқсандағы N 132 Конституциялық заңының 11 және 18-баптарына сәйкес Жоғарғы және облыстық сотта сот алқалары құрылады және мамандандырылған құрамдар құрылуы мүмкін, 18-баптың 3-тармақтың 5) тармақшасына сәйкес мамандандырылған сот алқасы Жоғарғы Соттың органдары болып табылады делінген. Алайда қазіргі таңда Жоғарғы соттың жанынан еңбек дауы бойынша арнайы мамандандырылған сот алқасы

жұмыс жасамайды, осы аталған заңға сәйкес Жоғарғы соттың жанында еңбек дауы бойынша мамандандырылған сот құрамы бар (құрамында 3 судья). Бұл еңбек саласы бойынша мамандандырылған судьялардың санын жеткіліксіздігін білдіреді. Ал облыс, қала, аудан деңгейлерінде мүлдем еңбек саласы бойынша мамандандырылған судьялардың жоқтығын көрсетеді. Еңбек дауларының статистикасының өсімі мен судьялардың жүктемесін есепке ала отырып, Жоғарғы және облыстық соттар жанынан еңбек сот алқаларын құру қажет, соның нәтижесінде еңбек дауларын қараудың сапасы да, жеделдігі де артуы тиіс. Істерді еңбек құқығы саласындағы судья — мамандар қарайтын болады.

5. Еңбек даулары бойынша азаматтық істердің жекелеген санаттарын қарау ерекшеліктерін реттейтін нормалар әртүрлі құқықтық нормативтік актілерде орналасқан. Оларды қолданудың қолайлылығы мен сапасы үшін ҚР АПК-не «Еңбек қатынастарынан туындайтын еңбек даулары бойынша іс жүргізу» арнайы тарауын енгізу қажет. Аталмыш тараудаталап арызға қоса берілу қажетқұжаттардың тізімі, анықтамалар, талап арызды сотқа тапсыру мен қарау мерзімдері, дәлелдеуге тиіс мән-жайлар, және т.б. ескерілу қажет.

6. Дауларды баламалы шешу жүйесі (ДБШ) құқықтық қатынастар субъектілері арасында туындайтын дауларды шешу және соттан тыс реттеу рәсімдерін қалыптастыратын құралдар мен тетіктердің жиынтығын білдіреді. Сонымен қатар, ДБШ қолданудың түпкі мақсаты – жанжалды оның барлық қатысушылары үшін ең аз шығынмен шешу.

ҚР ЕК 160-бабына сәйкес, жұмыскер өзінің еңбек құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс болған күннен кейін келісу комиссиясына (КК) жүгіне алады. КК-ның кемшіліктері мен артықшылықтарын зерттей келе, КК-ң қызметі рәсімдік-процессуалдық мәнге ие болу керектігін тұжырымдаймыз. КК-ң қызмет қағидаттары, келісім комиссиясының құрылу тәртібі және өкілеттік мерзімі; іс жүргізу; куәларды, мамандарды шақыру құқығы; жұмыс берушіден қажетті құжаттарды талап ету; комиссия отырысының заңдылығын тану және, оның ішінде дауыстарды бөлу кезінде шешім қабылдау; дауыс беру рәсімдері; комиссия мүшелеріне қарсылық білдіру мәлімдемесі және оны қанағаттандырудың салдары; комиссияның жұмыс режимі; оның мүшелеріне комиссияда міндеттерін атқару кезінде жалақысын сақтау; өтініш берушінің комиссия отырысына дәлелсіз себептермен келмей қалуының салдары аталған Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы туралы үлгілік ережені ұсынамыз. Бұл Ереже қазіргі кезде ҚР Еңбек және Халықты әлеуметтік қорғау Министрлігі және ҚР Кәсіподақтар Федерациясымен негізге алынып, қолданыста.

7. Шетелдік заңнама мен доктринаны зерттеу дауларды шешудің балама әдістерінің әртүрлі жіктемесі мен түрлерін ажыратуға мүмкіндік береді, бірақ қарастырылып отырған шаралардың басты ерекшелігі олардың туындаған дауларға ерте араласуға бағытталуы, ол арқылы дауларды ең жанжалсыз және бейбіт жолмен шешу мақсатына қол жеткізілуі.

Дауларды шешудің балама кейбір әдістері процедуралық сипатқа ие және көптеген мемлекеттерде нақты реттелген. Қолданыстағы заңнаманың тәжірибесі мен нормалары жеке еңбек дауларына медиацияның

қолданылатынын көрсеткенімен, біздің елде ол баяу жүріп жатыр. Дауларды медиация тәртібімен шешу басқа елдерде ұтымды қолданылады. Мысалы, медиатордан бас тартқан тарап іс өзінің пайдасына шешілсе де, барлық сот шығынын көтереді. Сондықтан, қосымша шығынға ауыртпалығына жол бермей үшін, тараптар туындаған еңбек дауы бойынша бітімгерлікке жүгінеді. Біздің заңнамаға сәйкес еңбек даулары бойынша сотқа талап қоюшы мемлекеттік баж төлеуден босатылған болса, кәсіби медиаторлардың қызметі ақылы, сондықтан болар жұмыскер медиация тәртібіне жүгінуге құқығын пайдаланудан бас тартуына себеп болады. Сондықтан да, еңбек даулары бойынша сотқа жүгінушілерге дауды шешудің келісу комиссиясына балама түрі ретінде медиация тәртібіне жүгінуді міндетті етіп, медиатор қызметін тегін етуді ұсынамыз.

Қойылған міндеттердің толық шешілуін бағалау. Тиісті диссертациялық зерттеудің алдына қойылған міндеттер отандық, сондай-ақ, шетелдік ғалымдардың еңбектерін, Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының нормативтік құқықтық Қаулыларын талдау арқылы толық шешілді. Жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек дауларын сотта қарау мен шешу ерекшеліктеріне кешенді зерттеу жүргізілді. ҚР Азаматтық процесстік Кодекс пен ҚР Еңбек Кодексіне толықтырулар мен қосымшалар енгізіп, қолданыстағы заңнаманы жетілдіру бойынша теориялық және тәжірибелік ұсыныстар жасалды.

Нәтижелерді нақты қолдану бойынша ұсыныстар мен бастапқы деректерді әзірлеу. Зерттеу барысында алынған нәтижелер, тұжырымдар мен қорытындылар мемлекеттік заң шығару қызметіне, мемлекеттік органдар қызметінде қолдануға ұсынылады. Диссертацияда қамтылған нәтижелер ҚР Еңбек құқығы, ҚР Азаматтық іс жүргізу құқығы курстарын дайындау кезінде, сонымен қатар «Құқықтану» мамандығы бойынша оқу құралын әзірлеу кезінде пайдаланылуы мүмкін.

Орындалған жұмыстың ғылыми деңгейін тиісті саладағы үздік жетістіктермен салыстыра отырып бағалау. Зерттеудің қорытындылары бойынша алынған теориялық, сондай-ақ, қолданбалы сипаттағы нәтижелер қазіргі кезеңдегі ғылыми деңгейге сай келеді. Диссертациялық зерттеу жұмысында көрсетілген мақсаттар мен міндеттер зерттеу жұмысының мазмұнымен толықтай ашылған және ҚР Азаматтық іс жүргізу құқығы және Еңбек құқығы теориясының ұстанымдары мен қағидаларына белгілі бір үлес енгізеді.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2021 жылдың 5 қаңтарындағы «Тәуелсіздік бәрінен қымбат» атты мақаласы <https://egemen.kz/article/260146-tauelsizdik-barinen-qymbat> 07.01.2021.
2. Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2021 жылдың 15 қаңтарындағы VII шақырылымындағы ҚР Парламенттің бірінші сессиясында сөйлеген сөзі https://www.inform.kz/kz/tauelsizdik-barinen-kymbat-kasym-zhomart-tokaev_a3737118 17.01.2021.
3. Қазақстан Республикасының Конституциясы 1995 жылы 30 тамызда Республикалық референдумда қабылданған. <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000> 06.06.2019.
4. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ. // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> 20.01.2019.
5. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. - Москва: Юридическая литература, 1966. - С.84.
6. О праве на объединение и регулировании трудовых конфликтов на территориях вне метрополии: конвенция №84 Международной организации труда // http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c084_ru.htm 09.01.2019.
7. Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. - Москва: Дело, 1997. - 384 с.
8. Ахметов А., Мингали Г. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. – Алматы, Litres, 2020. – С.290.
9. Асадов А. Влияние оценок труда и распределение доходов на конфликтность в трудовых коллективах предприятий: дис. ... канд. экон. наук. - СПб. , 1994. - 16 с.
10. Нечипоренко Л.А. Буржуазная социология конфликта. – Москва: Политиздат, 1982; Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // Социологические исследования. – 1994. - №5. - С.38-39.
11. Прасолова И.А. Трудовые конфликты и трудовые споры по российскому праву: дисс. на соиск. уч. степени к.ю.н. - Москва, 2005 г. – с.18.
12. Толковый словарь Ожегова онлайн. URL: <http://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=30188> 15.12.2019.
13. Виноградова О.А. Проблемы терминологии индивидуального трудового спора: историко-правовой аспект // Вестник Псковского гос. университета. Серия «Социально-гуманитарные и психолого-педагогические науки». - 2013. - №3. - С.212-218.
14. Тажибаева А.Х. Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы. Оқу-әдістемелік құрал. - Қостанай: А.Байтұрсынов атындағы ҚМУ, 2016. - 87 б.
15. Жаров С. Примириительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов. – М., 1926. – С.3.
16. Толкунова В.Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. - Москва: Проспект, 2004. - 288 с.

17. Лысенко В.В. и др. Трудовое право: учебное пособие для вузов. - Москва: Экзамен, 2005. - 380 с.
18. Галиакбарова Г.Г. О судебном порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Республике Казахстан // Международный научно-популярный журнал «Наука и жизнь Казахстана». - 2020. - №6/2 – С.52-57.
19. Issayeva A.Zh., Aitimov B.Zh. The concept and classification of labor disputes // Bulletin of the Karaganda university. Law series. - №4 (100). - 2020. – P.94-103.
20. Накатаев Н.М. Понятие и виды трудовых споров // Журнал «Казахская цивилизация» (Университет Кайнар). - 2017. -№ 4 (72). - С.83-84.
21. Лазор В. В. Правове регулювання правових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: [монографія]. - Луганськ: Література, 2004. – С.332.
22. Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения: учебное пособие. - СПб.: Изд-во ГУВШЭ, 2008. - 112 с.
23. Исаева А.Ж., Сериев Б.А. Еңбек даулары: теория және тәжірибе мәселелері // Л.Н.Гумилев атындағы Еуразиялық ұлттық университетінің Хабаршысы. Кұқық сериясы. - 2018. – №2 (123). - 107-112 б.
24. Оспанова Б. Правонарушения в сфере труда // Заңгер. - 2013. - №1 (138). - С. 77-79.
25. Мостовщиков А.Г. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: дис. ... канд. экон. наук. – Томск, 2004. - С.17.
26. Голованова Е.А. Трудовые споры в СССР. Порядок их рассмотрения. Пермь, 1969. - Ч.1. - 160 с.
27. Трудовое право. Энциклопедический словарь / под ред. С. А. Иванова. - М., 1969. - 592 с.
28. Смолярчук В. И. Укрепление законности в трудовых отношениях и трудовые споры // Советское государство и право. - 1970. - №8. - С.38-46.
29. Ермагамбетова Ж.Б. Индивидуальные трудовые споры: дис. ... канд. юрид. наук, 2004. - 139 с.
30. Нургалиева Е.Н., Ермагамбетова Ж.Б. Индивидуальные трудовые споры. - Алматы, 2004. - С.18.
31. Уваров В. Н. Трудовое право Республики Казахстан: учебник. - 2-е изд. - Алматы: Раритет, 2008. - 616 с.
32. Галиакбарова Г.Г. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров: теория и практика их разрешения: дис. ... докт. философии (PhD).- Астана, 2017. – 200 с.
33. Холодинова Ю.В. Трудовые споры и трудовые конфликты как правовые категории и способы их разрешения. // Инновации в науке. - 2012. - №10. - С. 90.
34. Тойжанов Р.К. Трудовые споры и порядок их разрешения Кыргызская Республика: дисс. на соиск. уч. степени к.ю.н. – Бишкек, 2001, - С.3.
35. Ханукаева Т.Э. Трудовые споры о праве: сравнительный анализ правовых норм российской федерации и зарубежных государств: дисс. на соиск. уч. степени к.ю.н. - Москва, 2017. – С.66.

36. Марченко М.Н. Источники права: понятие, содержание, система, соотношение с формой права // Вестн. МГУ: Серия право 11: - 2002. - №5. - С.11.
37. Мотина Е.В. Классификация трудовых споров в контексте оснований и правового значения. Вестник ГрГУ. – 2016. – № 1. – С. 50-55.
38. Советское трудовое право: учеб. - 3-е изд. , испр. и доп, / под ред. Н. Г. Александрова. - М., 1963. - 414 с.
39. Зайкина А.Д. Российское трудовое право. Учебник для вузов, Москва, ИНФРА М-НОРМА, 2004. - С.128.
40. Советское трудовое право / под ред. Н.Г. Александрова. – М.: Юрид. лит., 1972. - 576 с.
41. Войгинский, И.С. Промышленные споры и государственный третейский суд – М.: Д.Я. Маковский, 1917. – С.32.
42. Лушников А.М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. М.: Статут, 2009. - Т. 2. - 1151 с.
43. Снигирева И.О.Трудовое право России. Учебник. Подред. А.С. Пашкова. СПб., 1993. - С.373.
44. Голощапов, С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров: учеб.пособие / С.А. Голощапов. – М.: ВЮЗИ, 1980. - 88 с.
45. Балашов А.И. Трудовые споры и порядок их разрешения. - СПб.: 2008. - 108 с., Смирнов О.В., Снигирева И.О. Трудовое право. - М.: РГ-Пресс, 2016. - 536 с., Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации. Ростов н/Д: - Феникс, 2011. - 491 с.
46. Лушников А.М. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – С.879.
47. Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан: учебник. - 2-е изд. - Алматы: Раритет. - Астана, 2004. - 594 с., Абузьярова Н.А. Трудовое право: учебник. – Алматы: Юрист, 2002. – 264 с.
48. Бугров Л.Ю. Право на забастовку // Государство и право. – 2002. №2 - с.27.
49. Акопян, Л. В. Трудовые споры: причина возникновения, их содержание и характер // Молодой ученый. - 2016. - № 6.6 (110.6). - С.55-56. - URL: <https://moluch.ru/archive/110/27456/> 26.09.2020.
50. Балашов А.И. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. - Санкт-Петербург, 2008. - с.108.
51. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. - М., 2005. - С.123.
52. Костян И. А. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров // Человек и труд. - 2005. - № 10. - С.73.
53. Снигирёва И.О. Трудовое право. Учебник / подред. Смирнова О.В., Снигиревой И.О., Гладкова Н.Г. - М., 2016. - С. 437.
54. Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник. – Алматы: КазГЮА, 2000. – 267 с.

55. Нургалиева Е.Н., Нурмагамбетов А.М. Правовая природа трудовых споров // Право и государство. – Алматы. - 2004. - №4. – С.6.
56. Ахметов А. Трудовое право: учебник / А. Ахметов, Г. Ахметова. – Алматы: Юридическая литература, 2005. – 455 с.
57. Анисимов А.Л. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде // Трудовое право. - 2008. - № 3. - С.17.
58. Анфалова Н.С. Трудовые споры и конфликты в организации // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. – 2016.- № 2. - С.64.
59. Советское трудовое право: учебное пособие / под общ. ред. К.С. Батыгина. - Изд. 2-е, перер. и доп. - М.: ПРОФИЗДАТ, 1983. - 320 с.
60. Зеленый В.А., Абишева Ф. М. Трудовое право и право социальной защиты (учебно-методический комплекс). - Семипалатинск, 2007. - 282 с.
61. Галиакбарова Г.Г. Особенности правового разграничения индивидуальных и коллективных трудовых споров в Республике Казахстан // Трудовое и социальное право. - 2015. - №1(13). - С.47-50.
62. Сапфирова А.А. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля. Автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук / Академия труда и социальных отношений. - Москва, 2009. - С.9.
63. Сериков О. Трудовое законодательство: Казахстан. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32783455#pos=2;-104 22.09.2019.
64. Виноградова О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров России // Управленческое консультирование. - 2013. - №3(51). - С. 95-105.
65. Рахимова А. М. Роль государства в становлении социального партнерства (на примере Республики Казахстан) // Наука и мир, - 2015. - Т. 2, №2(18). - С. 94-102.
66. Қазақстан Республикасындағы Еңбек туралы Заңы 1999 жылғы 10 желтоқсандағы № 493. // <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z990000493> 03.04.2019.
67. Нургалисва Е., Нурмагамбетов А. Комментарий к Закону Республики Казахстан О труде в Республике Казахстан. - Алматы: ТОО Баспа, 2000. - 252 с.
68. ҚР Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» Нормативті Қаулысы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P170000009S> 03.04.2019.
69. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі 2000 жылғы 15 ақпан N 37п Келістіру комиссияларының еңбек дауларын қарау тәртібі туралы Нұсқаулықты бекіту туралы Бұйрығы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/V000001071> 03.04.2019.
70. Нургалиева Е.Н. Проблемы правового регулирования работников субъектов малого предпринимательства // Вестник Института законодательства Республики Казахстан. - 2014. - №1(33), - С. 30-34.

71. Куренной А.М. Новое законодательство о труде: итог или этап? // В кн.: Ученые-юристы МГУ о современном праве / под ред. М. К. Треушникова. - М.: ОАО «Издательский дом «Городец», 2005. - 464 с.
72. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров // Б-ка «Полка Букиниста», 2004. - С.94.
73. Жаркенова С.Б., Кулмаханова Л.Ш., Галиакбарова Г.Г. Некоторые проблемы правового регулирования индивидуальных трудовых споров // Scienceandworld.Internationalscientificjournal. - 2015. - № 2 (18). Vol. II. - P.85-93
74. Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 28 қаңтардағы №401-IV Медиация туралы Заңы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1100000401> 05.04.2019.
75. Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Құқық қорғау қызметі туралы заңы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1100000380> 08.04.2019.
76. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ Мемлекеттік қызметі туралы заңы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416> 10.04.2019.
77. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 18 қарашадағы № 410-V ҚРЗ Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000410> 15.04.2019.
78. ҚР денсаулық және әлеуметтік даму Министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы №1018 «Еңбек төрелігі жөнінде Үлгілі ережені бекіту туралы» бұйрығы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1400009751> 21.05.2019.
79. Новицкая М.В. Актуальные аспекты правового регулирования коллективных трудовых споров по законодательству Беларуси, России, Казахстана // Веснік Магілёўскагадзяр жаўнага ўніверсітэтаімя А.А. Куляшова. Серыя Д. Эканоміка, сацыялогія, права. - 2016. - № 1 (47). - С. 91-110.
80. Филипова И.А. Рассмотрение трудовых споров в России, Казахстане, Франции и Германии // Право и государство. - 2016. - № 4 (73), - С. 93-96.
81. ҚР денсаулық және әлеуметтік даму Министрлігінің 2015 жылғы 30 қарашадағы №906 «Ұжымдық еңбек дауларды есепке алу нысанын бекіту туралы» Бұйрығы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1500012458> 15.05.2019.
82. Ермагамбетова Ж. О сроках рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. Специализированный ежемесячный журнал «ЮРИСТ». – 2002. - № 11. Ноябрь. - С.52.
83. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 31 қазандағы № 377-V ҚРЗ. Азаматтық процестік кодексі <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000377> 07.06.2019.
84. Аблаева Г.К. К вопросу о трудовых спорах и конфликтах в частном секторе экономики Казахстана и способах их преодоления.//Современные тенденции развития трудового и иного отраслевого социального законодательства: проблемы, поиски и решения: материалы международной научно-практической конференции. – Алматы: Қазақ университеті, 2017. - 215 с.

85. Аленов М. А. Гражданское процессуальное право: учебное пособие. - Изд. 2-с, перер. и доп. - Астана, 2011. - 530 с.
86. Issayeva A.Zh., Aitimov B.Zh. Legal regulation of the procedure for consideration of labor disputes in court // BULLETIN of the L.N. Gumilyov Eurasian National University. LawSeries. - 2019. - №4 (129). – P.85-96.
87. Обобщение судебной практики рассмотрения гражданских дел по некоторым вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан. // Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының Бюллетені - 2017. - №7.
88. Хамзина Ж.А. Трудовое право Республики Казахстан. Общая и особенная части. – Алматы: Жеті Жарғы, 2014. - С.395.
89. Қазақстан Республикасы Жоғарғы сотының 2006 жылғы 25 желтоқсандағы №9 «Қазақстан Республикасы соттарымен азаматтық істер бойынша сот шығыстары туралы заңнаманы қолдануы туралы» Нормативтік қаулысы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P06000009S> 09.10.2019.
90. Қазақстан Республикасының 2017 жылғы 25 желтоқсандағы № 120-VI ҚРЗ. Салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы (Салық кодексі) <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1700000120> 10.01.2020.
91. Еңбек даулары бойынша азаматтық іс № 6001-16-00-3ГП/769
92. Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. - Изд. 2-е, перер. и доп. - М.: Правоведение, 2008. - 546 с.
93. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят 26 июля 1999 года, №296 // <http://kodeks.by/trudovoj-kodeks-respubliki-belarus> 15.01.2020.
94. Трудовой кодекс Кыргызской Республики: принят 4 августа 2004 года, №106 (с изменен. и допол. по состоянию на 18.12.2015 г.) https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30296269&mode=p&page=6 01.02.2020.
95. Қазақстан Республикасы Жоғарғы сотының 2001 жылғы 13 желтоқсандағы №21 «Азаматтық істерді сот талқылауына дайындау туралы» нормативтік қаулысы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P01000021S> 15.02.2020.
96. Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211-V ҚРЗ Кәсіптік одақтар туралы Заңы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1400000211> 13.04.2020.
97. Issayeva A.Zh. Aitimov B. Zh., Issayeva Zh.A., Zhussupbekova M., Tinistanova S, Madaliyeva A.A. Features of legal regulation of the procedure for the consideration of labour disputes in the Republic of Kazakhstan // Journal of Advanced Research in Law and Economics. Volume XI, Issue 1(47), Spring 2020. – P. 65-73.
98. Қазақстан Республикасының 1994 жылғы 27 желтоқсандағы №268-XIII. Азаматтық кодексі (жалпы бөлім) <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K940001000> 12.05.2020.
99. Зайцев И.М. Функции иска в судопроизводстве // Государство и право. 1996. - №7. - С. 88-94.
100. Рыскалиев Д.У., Тыныбеков С.Т., Алдашев С.М., Бельгибаев Н.Е. О некоторых вопросах рассмотрения индивидуальных трудовых споров: порядок

и условия применения норм законодательства // Наука и жизнь Казахстана. - 2018. - №4 (60) – С.274-278.

101. Хамзина Ж.А. Вопросы к качеству нормативного постановления «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37456619#pos=5;-116 30.06.2020.

102. Дүйсенбаев Г. Трудовые споры: как работает согласительная комиссия <https://www.zakon.kz/4842317-trudovye-spory-kak-rabotaet.html> 21.11.2019.

103. Хасенов М.Х. еңбек даулары бойынша сот практикасында не дұрыс емес? 04.03.2020. <http://www.zakon.kz/5010181-что-не-так-с-судебной-практикой-по.html> 23.07.2020.

104. Соттардың азаматтық істерді қарау туралы статистикалық мәліметтері <http://sud.gov.kz/rus/content/statisticheskie-dannye-o-rassmotrenii-grazhdanskih-del> 25.01.2020.

105. Калиаскарова С.Ж. Особенности рассмотрения трудовых споров о восстановлении на работе. // Газета «Стабильная». 14.07.2017 <https://44030.kz/osobnosti-rassmotreniya-trudovykh-sporov-o-vostranovlenii-na-rabote/> 06.06.2019.

106. Еңбек даулары бойынша азаматтық іс № 6001-16-00-ЗПП/214

107. Исаева А.Ж. Қазақстан Республикасында жеке еңбек дауларын қарау және шешудің өзекті мәселелері // Innovationandglobalissues Congress Vcongress booktestversion. – Ankara. 25 august 2019. – Б. 811-818.

108. Еңбек даулары бойынша азаматтық іс № 6001-17-00-ЗПП/127

109. Issayeva A.Zh. Some Procedural Features Of Labor Proceedings in The Republic Of Kazakhstan // Fiscaoconomia international congress on social sciences political, economic and social issues in retrospect and prospect proceeding book (Ed. Ahmet Arif Eren). – Ankara. 2019. - P.305-309.

110. Issayeva A.Zh. Issayeva Zh.A. Procedural Settlement Of Individual Labor Disputes By Talks With The Employer // Fiscaoconomia international congress on social sciences political, economic and social issues in retrospect and prospect proceeding book (Ed. Ahmet Arif Eren). – Ankara. 2019. - P.310-317.

111. ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2016 жылғы 27 мамырдағы №572 Жеке меншік ұйымдардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесін қалыптастыру жөніндегі әдістемелік ұсынымдарды бекіту туралы Бұйрығы https://online.zakon.kz/document/?doc_id=33752679 10.09.2020.

112. Қазақстан Республикасының 1992 жылы 30 маусымдағы «Арал өңіріндегі экологиялық қасірет зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» заңы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z920002600/history> 11.09.2020.

113. Исаева А.Ж. Қазақстан Республикасында еңбек дауларын шешудің ерекшеліктері мен өзекті мәселелері // Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік мемлекеттік университетінің «Жастар, ғылым және инновациялар» атты XIV Халықаралық ғылыми-практикалық конференциясы. Ақтөбе, - 2018 жыл 12 сәуір. - Б.454-456.

114. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 18 ақпандағы №81 «ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министірлігінің кейбір мәселелері туралы» қаулысы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1700000081> 18.10.2020.

115. Қазақстан Республикасының 2010 жылғы 2 сәуірдегі № 261-IV Атқарушылық іс жүргізу және сот орындаушыларының мәртебесі туралы Заңы. <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z100000261> 20.10.2020.

116. Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 5 шілдедегі № 235-V ҚРЗ. Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексі <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1400000235> 23.10.2020.

117. Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының №3/2020 Бюллетені, 2020 жыл 14 сәуір №6001-20-00-ЗГП/83).

118. Сериев Б.А. Еңбек заңдарының бұзылуына байланысты қылмыстық іс жүргізуге жәбірленушінің өкілі ретінде адвокаттың қатысуы: диссертация з.ғ.к. – Алматы. 2008. - 127 б.

119. Сұраған Ғ.А. Материальная ответственность сторон трудового договора: автореф. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Астана, 2001. – 30 с.

120. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства: научное издание. - М.: Юридическая литература, 1990. - 173с.

121. Шайбеков К.А. Трудовое право Республики Казахстан. – Алматы, 1996. – 320 с.

122. Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы №251 Еңбек кодексі. (Күші жойылды - Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Кодексімен.) <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K070000251> 25.10.2020.

123. Астана қаласы Алматы аудандық сотының 2019 жылғы 4 ақпандағы №2- 502/2019 шешімі.

124. Астана қаласы «Байқоңыр» ауданы сотының 2019 жылғы 5 наурыздағы №7145-19-00-2/136

125. Қазақстан Республикасындағы бағалау қызметі туралы 2018 жылғы 10 қаңтардағы №133- VI ҚР Заңы <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1800000133> 30.10.2020.

126. Исаева А.Ж. Материалдық жауаптылық туралы еңбек дауларын караудың процессуалдық ерекшеліктері // Т. Рысқұловтың 125 жылдығына арналған «Педагогикалық білім берудің заманауи трендтері» атты Халықаралық ғылыми-практикалық конференциясы. - Тараз, 2019 жыл, 26 желтоқсан. – Б.43-46.

127. Еңбек даулары бойынша азаматтық іс № 6001-18-00-3гп/418

128. Еңбек даулары бойынша азаматтық іс № 6001-18-00-3гп/368

129. Разиева Ж.Б. Теоретические и практические аспекты совершенствования института трудовправовой ответственности: дис. ... докт. философии (PhD).- Семей, 2020. – 200 с.

130. Залмаа С. Разрешение коллективных трудовых споров по законодательству Монголии и Российской Федерации (Сравнительное исследование). - Москва – 2016, с.54.

131. Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясының ресми сайты <http://fprk.kz/ru/> 12.01.2020.
132. Урисбаева А.А., Молдахметқызы А. Қазақстан Республикасындағы ұжымдық еңбек даулары және оларды қарау // Әл Фараби атындағы ҚазҰУ Хабаршысы: Заң сериясы. - 2015. - №6. - С. 120–125.
133. Коропятник П.А., Тимохина А.С. Этапы разрешения коллективных трудовых споров в Российской Федерации // Наука сегодня: задачи и пути их решения. – 2017. – С. 106-107
134. Конвенция Международной организации труда 1957 года № 105 «Об упразднении принудительного труда». (Заключена в г. Женева 25.06.1957) // Собрание законодательства РФ. - 2001 . - 10 декабря . N 50. - С.46-49.
135. Рекомендации Международной организации труда 1951 года № 92 «О добровольном примирении и арбитраже». (Принята в г. Женева 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. - С.1045 - 1046.
136. Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. - М., 2007. - С.211.
137. Соловьев А.В. Коллективные трудовые конфликты: сущность, формы и способы преодоления в современной России: Автореф. дисс. ... докт. эконом. наук. – М., 2010. – 51 с.
138. Толкунова В.Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. - М., 2004. - С.127.
139. Schgregle J. Comparative industrial relations: pitfalls and potentials // International Labour Review. - 1981. - №1, - P.24-33.
140. Галиакбарова Г. Г. Некоторые особенности определения подведомственности индивидуальных трудовых споров в Республике Казахстан // Матер, міжнарод, наук. -практ. конф. «Проблеми правової реформи та розбудов и громадянського суспільства в Україні». - Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2015. - С.136-139.
141. Features of German Labor and Employment Law <https://www.wilmerhale.com/en/insights/publications/features-of-german-labor-and-employment-law-october-8->. 01.02.2020.
142. Забрамная Е.Ю., Шмелева Е. С. Обзор систем разрешения трудовых споров, применяемых в развитых странах // Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/4/> 05.02.2020.
143. Штендер М. Из практики судебной медиации в Германии // Зангер. 2013. - №3(140). - С. 34-36.
144. Марк Л. Медиация в Трудоустройстве. - М., 2001. – С.126.
145. Kündigungsschutzgesetz (KSchG)Ausfertigungsdatum: 10.08.1951. <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html> 06.02.2020.
146. The essential labour law in France <https://www.ilpabogados.com/en/the-essential-labour-law-in-france/>07.02.2020.

147. Ş MANKEMELERİ KANUNU <https://www.mevzuat.gov.tr/Mevzuat/Metin/1.5.7036.pdf> 10.02.2020.

148. İŞ KANUNU <https://www.mevzuat.gov.tr/Mevzuat/Metin/1.5.4857.pdf> 15.02.2020.

149. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 08.12.2020) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/ 25.02.2020.

150. Барышников П.С. Гражданское судопроизводство по трудовым спорам: дисс. на соиск. уч. степени к.ю.н. – Москва, 2017. – С.87.

151. Мартыненко В.И. Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции: дисс. на соиск. уч. степени к.ю.н. – Москва, 2006. – С.23.

152. Федеральный закон РФ Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): принят 27 июля 2010 http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038. года, №193-ФЗ 05.03.2020.

153. Трудовой кодекс Российской Федерации: принят 30 декабря 2001 года / www.trkodeks.ru 15.03.2020.

154. Малешин Д.Я. Гражданская процессуальная система России: автореф. ... докт. юрид. наук. - М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2011. - 61 с.

155. Амандыкова С.К., Муқанов М. Р. Медиация в Республике Казахстан: перспективы развития http://www.rusnauka.com/35_NOBG_2013/Pravo/9_151992.doc.htm 11.04.2020.

156. Исаева А.Ж., Айтимов Б.Ж. Еңбек дауларындағы медиация: қолдану ерекшеліктері // І. Жансүгіров атындағы Жетісу мемлекеттік университеті «Қазақстанның сот реформасы: жағдайы, мәселелері, болашағы» атты заң ғылымдарының докторы, профессор М.Т. Таймерденовтың 60-жылдығына арналған халықаралық ғылыми-практикалық конференциясы. Талдықорған. - 2018 жыл 6 қараша. - Б.154-160.

157. Қазақстан Республикасы Президентінің 2009 жылғы 24 тамыздағы N858 Қазақстан Республикасының 2010-2020 жылдарға арналған құқықтық саясат тұжырымдамасы туралы Жарлығы.

158. Абайдельдинов Т.М, Жумагулов Б.Т. Некоторые вопросы судебной практики и трудового законодательства // Вестник КазНУ. Серия юридическая – 2008. - № 3. - С.47

159. Пулатов Ш. Медиация – эффективный инструмент для разрешения трудовых споров <https://assembly.kz/ru/news/mediatsiya-effektivnyy-instrument-razresheniya-trudovykh-sporov/> 13.06.2020.

160. Абайдельдинов Т.М, Макрушин А.О. Некоторые особенности применения медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров в Республике Казахстан // Трудовое право в России и за рубежом.- 2014. - С.58-61.

161. Омарова А. Б. Атаханова С.К., Муксинова А.Т. Медиация как альтернативная процедура разрешения гражданско-правовых споров в Республике Казахстан. – Алматы, Шежірелі өлке, 2016. – С.26-28.

162. Бекбасова Г., Амуртасва Д. Особенности рассмотрения конфликтов институтом медиации в Республике Казахстан и время. - 2013. - №05(149). - С. 41-43.

163. Москалюк А. Внесудебное урегулирование споров // Заңгер. - 2013. - №10 (147). - С.11.

164. Қазақстан Республикасы Елбасының ұсынған 2015 жылғы 20 мамырдағы «Ұлт жоспары – бес институционалдық реформаны жүзеге асыру жөніндегі 100 нақты қадам» атты бағдарламасы.

165. Хамзина Ж.А., Бурибаев Е.А. Совершенствование трудового законодательства в контексте правового обеспечения процесса вступления Казахстана в ОЭСР. - М.:Первое экономическое издательство, 2020. – 214 с.

ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ БОЙЫНША КЕЛІСУ КОМИССИЯСЫ ТУРАЛЫ ҮЛГІЛІК ЕРЕЖЕ

1. Жалпы ережелер

1.1. Келісу комиссиясы жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан тепе-тең негізде ұйымдарда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде құрылатын, тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

1.2. Микрокәсіпкерлік субъектілері және заңды тұлға атқарушы органының басшылары (заңды тұлға құрмаған жеке кәсіпкерлер, жұмыскерлерінің жылдық орташа саны жүз адамнан аспайтын және жылдық орташа табысы республикалық бюджет туралы заңда белгіленген және тиісті қаржы жылының 1 қаңтарында қолданыста болатын айлық есептік көрсеткіштің үш жүз мың еселенген мөлшерінен аспайтын, кәсіпкерлікті жүзеге асыратын заңды тұлғалар); үй жұмыскері; заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері, сондай-ақ, заңды тұлғаның жеке дара атқарушы органы; әскери қызметтегі жұмыскерлер (арнайы мемлекеттік, құқық қорғау органдарының қызметкерлері, мемлекеттік қызметшілер) арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек даулары келісу комиссиясымен қаралады, ал реттелмеген мәселелер бойынша немесе келісу комиссиясы шешімін орындалмауы бойынша соттар қарайды.

Микрокәсіпкерлік субъектілері және заңды тұлға атқарушы органының басшыларының еңбек даулары тікелей соттармен қаралады.

1.3. Жеке еңбек даулардың келісу комиссиясымен қаралуы міндетті болып табылады, тек реттелмеген мәселелер бойынша немесе келісу комиссиясының шешімін орындамаған кезде дау сот тәртібімен қаралуы мүмкін.

Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексінің 8-бабының 6-тармағына сәйкес егер, жекелеген тұлғалар үшін сотқа дейінгі тәртіп заңмен белгіленген болса немесе шартта көзделген болса, осы тәртіпті сақталғаннан кейін сотқа жүгінуге мүмкіндік қарастырылған.

1.4. Келісу комиссиясы заңды тұлға атқарушы органының басшыларымен және микрокәсіпкерлік субъектілерінің жұмыскерлерімен байланысты дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларының барлық түрлерін қарайды.

1.5. Келісу комиссиясы өз қызметінде Қазақстан Республикасының Конституциясын, Қазақстан Республикасының Президентінің актілерін, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін, еңбек қатынастарын реттеу саласындағы Қазақстан Республикасының заңдарын және басқа да нормативті құқықтық актілерін басшылыққа алады.

2. Келісу комиссиясының міндеттері мен қызметтері

2.1. Келісу комиссиясының міндеттері болып табылады:

- еңбек дауының сотқа дейінгі реттелуі;

- жеке еңбек дауын қарау кезінде жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің еңбек құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету.

2.2. Келісу комиссиясы өзіне жүктелген міндеттерге сәйкес келесі қызметтерді атқарады:

- жеке еңбек дауларының барлық түрлерін мәні бойынша қарастырады;
- мемлекеттік органдармен өзара іс қимыл жасайды;
- жеке еңбек дауының тараптарына жеке еңбек дауының пайда болу жағдайлары мен себептерін жою бойынша ұсыныстар еңгізеді;
- өзінің құзыреті шегінде қаралған еңбек дауы бойынша тараптарға міндетті болып табылатын шешім қабылдайды.

3. Келісу комиссиясын құру тәртібі

3.1. Келісу комиссиясын құру және жұмыс істеу тәртібі уәкілетті органмен бекіткен Үлгілік ереженің негізінде дайындалған ол туралы Ережеде анықталады. Келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмыс істеу тәртібі, келісу комиссиясы шешімінің мазмұны мен оны қабылдау тәртібі, келісу комиссиясы өкілеттілігінің мерзімі, делдалды тарту туралы мәселе жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің арасындағы жазбаша келісімде немесе ұжымдық шартта бекітіледі.

3.2. Келісу комиссиясы жұмыскерлер мен жұмыс беруші өкілдерінің тең санынан құрылады (әрбір тараптан кемінде үшеуден).

3.3. Кәсіптік одақтардың, олардың бірлестіктерінің органдары, ал олар болмаған кезде жұмыскерлердің жалпы жиналысында жұмыскерлердің кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көпшілік даусымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер жұмыскерлердің өкілдері болып табылады.

3.4. Жұмыс берушінің өкілдері ретінде жұмыс берушінің құрылтай құжаттары, сенімхаттар, лауазымдық нұсқамалар негізінде жұмыс берушіге өкілдік етуге құқылы, сонымен бірге, осындайға жұмыс берушінің актісі негізінде тағайындалған тұлғалар.

3.5. Жұмыс берушінің өкілдері Келісу комиссиясына ұйымның басшысының жазбаша өкімімен (бұйрығымен), кәсіподақ ұйымының өкілі кәсіподақ комитетінің шешімімен тағайындалады.

Келісу комиссиясының құрамына уақытша үміткерлерді сайлауға тыйым салынады.

3.6. Келісу комиссиясының мүшелері комиссияның өкілеттілігінің барлық мерзіміне сайланады. Егер, келісу комиссиясының құрамынан бір мүшесі шықса, сол тәртіппен басқа тұлға сайланады.

3.7. Келісу комиссиясының мүшелері еңбек заңнамаларымен таныс болуы керек және оны қолдану мәселесін шешуде шынайылық танытуға міндетті.

3.8. Жұмыскерлердің Жалпы жиналысының шешімі бойынша Келісу комиссиясының мүшесін уақытынан бұрын кері шақырып алуы мүмкін, егер оның жеткіліксіз құзыреттілігі, адал еместігі, Келісу комиссиясының жұмысына қатысты жауапкершіліксіздігі болуы анықталса.

3.9. Келісу комиссиясы (жұмыскерлер өкілінің) мүшесінің өкілеттіліктері мекемемен, ұйыммен еңбек қатынастары тоқтатылған жағдайда да, сондай-ақ Келісу комиссиясы мүшесінің келісу комиссиясы құрамынан шығуынан бір айдан кешіктірмей берген өтініші негізінде тоқтатылады.

3.10. Келісу комиссиясы, егер оның жұмысында келісу комиссиясының төрағасы мен әр тараптан үштен кем емес өкіл қатысып отырса, дауды қарауға құқылы.

3.11. Келісу комиссиясының құрамына қажет болған кезде мамандар мен сарапшылар да қосылады.

3.12. Келісу комиссиясы өзінің құрамынан келісу комиссиясының төрағасы мен хатшысын сайлайды. Төраға келісу комиссиясының жұмысын ұйымдастырады, келісу комиссиясының отырыстарында төрағалық етеді. Хатшыға келісу комиссиясының кезекті отырысына дайындық жасау мен шақыру, келісу комиссиясына түскен өтініштерді қабылдау және тіркеу, куәгерлерді, мамандарды, кәсіподақ ұйымының өкілдерін шақыру, өтініштің жылжыуы туралы мүдделі тұлғаларды ескертіп отыру, келісу комиссиясы отырыстарының хаттамаларын жүргізу міндеттері жүктеледі.

4. Келісу комиссиясының жұмысын ұйымдастыру.

4.1. Келісу комиссиясының қызметінің ұйымдастыру-техникалық қамтамасыз етілуі (іс-қағаз жүргізу, істерді сақтау, отырыс хаттамаларының көшірмелерін беру және т.б.) жұмыс берушімен жүзеге асырылады. Жұмыс беруші келісу комиссиясының қызметін жүргізу үшін қажет ғимаратты беруге, барлық қажетті материалдармен, мәліметтермен, құралдармен қамтамасыз етуге, пайдалануға оргтехниканы беруге міндетті.

4.2. Жұмыс беруші келісу комиссиясын сайлап болған соң, келісу комиссиясының мүшелерін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы негіздерін оқытуды ұйымдастырады, мамандандырылған оқу орындарының өз қаражаты есебінен еңбек дауларында келіссөздер жүргізу және келісімге қол жеткізу біліктілігін дамыту немесе дербес жүзеге асыра алуды үйретеді. Келісу комиссиясының мүшелеріне көрсетілген келісу комиссиясының жұмысына қатысу үшін (отырыстарға дайындалу, оларды өткізу, шешім шығару уақытын қоса алғанда) орташа жалақысы сақтала отырып, жұмыстан бос уақыт беріледі.

5. Келісу комиссиясына өтінішті беру

5.1. Келісу комиссиясы еңбек дауы бойынша істерді қабылдау мәселесін келісу комиссиясына жазбаша өтініш берілгеннен кейін үш жұмыс күн ішінде өндіріске алады.

5.2. Өтініш келісу комиссиясына негізгі жұмыс орыны бойынша екі данадан жазбаша нысанда беріледі. Бірінші данасы келісу комиссиясына беріледі, ал өтінішін тіркеуге алынғаны туралы белгісі бар екінші данасы өтініш берушіде қалады.

5.3. Келісу комиссиясына ұсынылатын өтініште келесі мазмұнды қамтуы тиіс:

- Өтініш беріліп жатқан келісу комиссиясының аты жөні;

- өтініш берушінің аты, тегі, әкесінің аты, негізгі жұмыс орны бойынша лауазымы (мамандығы), жеке куәлік номері, мекен жайы және телефон номері;
- талап қойылып жатқан тұлғаның аты (атауы), мекен жайы және телефон номері;

- өтініш берушінің анық және бір мағыналы талабы, ақшалай талап болған жағдайда талап етілетін ақшаның соммасы көрсетілуі керек;

- өтініш беруші жүгінген жағдайлардың сипаттамасы және дәлелдемелер;

- өтінішке қоса тігілетін құжаттардың тізімі;

- өтініш берушінің жеке қолы және өтініштің берілу уақыты.

5.4. Келісу комиссиясына, егер оның беру мерзімі өтіп кеткен болса да, кез келген өтініш келісу комиссиясымен қабылдануы қажет. Келісу комиссиясына өтінішті беру бойынша белгіленген мерзімді дәлелді себептермен (науқастану, іссапар және т.б.) өткізіп алған жағдайда, келісу комиссиясы оны қайта қалпына келтіреді және дауды мәні бойынша шеше алады. Бұл ретте, келісу комиссиясы мерзімі өтіп кеткен себептер дәлелді деп шешу мәселесін өтініш берушінің қатысуымен шешеді.

Себептерді дәлелді деп танығанда ескіру мерзімі қалпына келтіріледі. Олай болмаған жағдайда өтініш беруші өтінішті қараудан бас тартады.

5.5. Келісу комиссиясына келген жұмыскерлердің барлық өтініштерін міндетті түрде тіркейтін Кітапта есепке алуы қажет, онда міндетті түрде келесілер қамтылады:

- өтініш берушінің тегі, аты, әкесінің аты;

- даудың (мәні) пәні;

- өтініштің түскен уақыты;

- өтініш берушінің өтінішті қабылдағаны туралы қолы.

5.6. Келісу комиссиясы мынадай заңдық мәні бар мән-жайлар дәлелденген кезде жұмыскерге өтінішті қабылдаудан бас тартуға құқылы:

- шешілуі басқа органдардың құзыретіне жатқызылған, келісу комиссиясына келіп түскен өтінішті қарауға комиссияның өкілеттілігінің болмауы;

- сол тараптар арасындағы, сол пән бойынша және сол негіздер бойынша дау бойынша соттың, мемлекеттік еңбек инспекциясының немесе келісу комиссиясының заңды күшіне енген шешімінің болуы;

- келісу комиссиясының іс жүргізуінде сол тараптар арасындағы дау бойынша, сол пән бойынша және сол негіздер бойынша ұқсас өтініштің болуы;

- әрекетке қабілетсіз тұлғамен өтінішті беруі, ол азаматты әрекетке қабілетсіз деп тану туралы сот шешімімен расталады.

6. Өтінішті қарау мерзімі

6.1. Келісу комиссиясы дауды келіп түскен өтінішті тіркеген күнінен бастап он бес жұмыс күн ішінде қарауға міндетті және тараптарға шешім қабылдағаннан кейін үш жұмыс күн ішінде шешімнің көшірмесін беруге міндетті.

6.2. Келісу комиссиясының шешімі, жұмысқа қайта орналастыру дауды қоспағанда, ол белгіленген мерзімде орындалуға тиіс.

6.3. Жұмыскер және жұмыс беруші келісу комиссиясының шешімін белгіленген мерзімде орындамаған кезде сотқа жүгінуге құқылы.

6.4. Тараптар өздерінің құқықтары бұзылғаны туралы білген кезде немесе білу керек болған кезден бастап бір жылдың ішінде келісу комиссиясына жүгіне алады. Бұдан ауытқуы бұрынғы жұмыс орнына қайта орналастыру туралы даулар болады.

6.5. Егер жұмыскер оны жұмыстан шығару заңсыз деп санаса, жұмыскер жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі тапсырылған күннен бастап 1 (бір) ай ішінде келісу комиссиясына жүгінуге құқылы.

6.6. Егер осы мәселе келісу комиссиясымен реттелмесе немесе жұмыс беруші келісу комиссиясының шешімін орындаудан бас тартса, жұмыскер келісу комиссиясының шешімінің көшірмесін табыстаған күннен бастап екі ай ішінде сотқа жүгінуге мүмкіндігі бар.

6.7. Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімінің өтуі қаралып жатқан еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолдану кезінде, сонымен бірге, ол құрылғанға дейін келісу комиссиясы болмаған жағдайда тоқтатыла тұрады.

6.8. Жұмыскерді бұрынғы лауазымына қайта орналастырған кезде жұмыс беруші жұмыскерге жұмыстан шеттеткен уақытына орташа еңбек ақысын немесе жұмыскерді төмен ақы төленетін лауазымға ауыстыру уақытындағы, бірақ 6 айдан аспайтын мерзімде жалақыдағы айырмасын төлеуге міндетті.

7. Өтінішті қарауға дайындау

7.1. Келісу комиссиясының төрағасы отырысты өткізгенге дейін келесі мәселелерді шешеді:

- дауды (дәлелдеу пәнін анықтайды) дұрыс шешу үшін маңызы бар жағдайлар;
- дауды шешу кезінде басшылыққа алатын заңдар қатары және басқа да нормативтік құқықтық актілер;
- дауды шешудегі қатысушы тұлғалардың құрамы;
- өздерінің талаптарын негіздейтін әр тараптың ұсынылатын дәлелдемелер тізімі.

7.2. Келісу комиссиясының төрағасы отырыстың өтетін уақыты мен орнын белгілейді және даудағы тараптармен куәлерге шақыруды жіберуді ұйымдастырады.

7.3. Келісу комиссиясының төрағасы өзіне қарсы талап қойылған тұлға өтініш берушінің талабын жазбаша түрде хабардар ететін, оны танитын немесе танымайтын және мұны дәлелдермен негіздейтін мерзім тағайындайды.

7.4. Жұмыскер дауды комиссияда қараудың кез келген сатысында, тіпті егер бұл тоқтату оның құқықтарына нұқсан келтірсе де, осы дауды тоқтатуға құқылы. Бұл жағдайда Комиссия жұмыскерге осындай өтінішпен комиссияға қайта жүгіну құқығынан айырылатынын түсіндіреді. Бұл мән-жай жұмыскерге комиссия отырысында қол қойғызып хабарлануға тиіс.

7.5. Келісу комиссиясының отырысы, әдетте, жұмыс берушінің орналасқан жерінде өткізіледі.

8. Еңбек дауларын қарауда тараптардың қатысуы

8.1. Еңбек дауы өтініш беруші және (немесе) Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерге сәйкес оған берілген құзыреттілік шеңберіндегі өтініш берушінің өкілінің қатысуымен қаралады және шешіледі.

8.2. Егер қарсы талап қойылған тұлға, талапты толығымен мойындаса, тараптардың жазбаша келісімі бойынша еңбек дауы олардың қатысуысыз қаралуы мүмкін.

8.3. Жұмыскер немесе оның өкілі аталған комиссияның отырысына дәлелді себептерге байланысты келмей қалса, еңбек дауының қаралуы шегеріледі. Даудың қарау күнін ауыстыруы туралы дер кезінде Жұмыскер де және Жұмыс беруші де хабардар болуы керек.

8.4. Тараптар отырысқа келуге кедергі болып тұрған жағдайлар туралы келісу комиссиясын отырыс басталғанға дейін ескертуге және кедергі болып табылатын жағдайлардың барын дәлелдеуі керек.

8.5. Жұмыскер немесе оның өкілі екінші рет дәлелсіз себептермен келмей қалған жағдайда комиссия сұрақты қараудан алып тастау бойынша шешім шығаруға құқылы, бұл өз кезегінде жүгінуге белгіленген мерзім ішінде еңбек дауын қайта қарау үшін жұмыскердің өтініш беру құқығын жоймайды.

Дауды жұмыскерсіз немесе оның өкілісіз қарау, оның жазбаша өтініші бойынша рұқсат етіледі.

Комиссияның отырысында жұмыс берушінің өкілінің болмауы істі қарауды шегеруге себеп бола алмайды.

8.6. Жұмыскер комиссияның отырысына дейін өзінің өтінішін қайтарып алуға немесе келісу комиссиясының отырысында тікелей қойылған талаптардан бас тартуға құқылы.

9. Еңбек дауын қарау

9.1. Келісу комиссиясының отырысын төраға басқарады. Ол отырыста тараптардың арасындағы даудың мәнін және тиісті құқықтық нормаларды түсіндіреді.

Төрағалық етуші тараптардың қатысуын, олардың өкілдерінің құзыреттілігін тексереді, сонан соң комиссия отырысына қатысып отырған тұлғаларға – олардың құқықтары мен міндеттерін түсіндіреді.

9.2. Тараптар: дәлелдемелерді ұсынуға, дәлелдемелерді зерттеуге қатысуға, келісу комиссиясының отырысына қатысып отырған тұлғаларға, комиссия отырысына шақырылған куәларға, мамандарға сұрақтар қоюға, өтінішхаттар мәлімдеуге, комиссияның ауызша және жазбаша түсініктемелерін беруге, келісу комиссиясының отырысына қатысатын басқа да тұлғалардың өтінішхаттарына, дәлелдемелері мен пікірлеріне қарсылық білдіруге, келісу комиссиясының шешіміне шағым жасауға, келісу комиссиясының отырысында аудио - және бейнеаппаратураны пайдалануға құқылы.

9.3. Келісу комиссиясының отырыстары ашық өтеді.

9.4. Келісу комиссиясының отырысына қатысатын келісу комиссиясы мүшелерінің саны жұмыс берушінің өкілдеріне де жұмыскерлер өкілдеріне де тең болуы міндетті.

9.5. Еңбек дауын келісу комиссиясының құзыретті емес құрамымен қарау комиссия шешімін заңсыз деп тануға негіз болып табылады.

9.6. Дау өтініш берген жұмыскердің немесе оның өкілінің қатысуымен қаралады.

9.7. Жұмыскер келісу комиссиясының отырысын жұмыстан бос уақытта өткізуді талап етуге құқылы. Егер келісу комиссиясының отырысы жұмыс уақытысында өткізілсе, келісу комиссиясының мүшелеріне, жұмыскерге (оның өкіліне), куәларға, сарапшыларға, осы мекемеде жұмыс істейтін дауды қараудың басқа да қатысушыларына орташа еңбек ақысының сақталуымен жұмыстан бос уақыт беріледі.

9.8. Дауды мәні бойынша қарау кезінде келісу комиссиясы ең алдымен жұмыскердің (оның өкілінің) онымен қойылған талаптар бойынша түсініктемесін тыңдайды. Содан соң жұмыс берушінің өкілі тындалады, тараптардың дәлелдемелері зерттеледі, дауды қарауға қатысу үшін шақырылған мамандар, куәлар, сарапшалар, басқа тұлғалар тындалады.

Егер жұмыскер кәсіподақ мүшесі болса, онда комиссия отырысына тиісті кәсіподақ өкілі қатысады. Кәсіподақ ұйымы өзінің бастамасы бойынша немесе кәсіподақ мүшелерінің өтініші бойынша олардың мүдделерін қорғау үшін комиссияға жүгіне алады.

10. Комиссия отырысының хаттамалау

10.1. Келісу комиссиясының әр отырысында міндетті түрде хаттама жүргізіледі. Хаттамаға отырыс біткен соң төрағамен және хатшымен қол қойылады. Келісімге келмеген жағдайда келісу комиссиясы отырысының хаттамасында әр тараптың ұсыныстары көрсетіледі және келісім болған жоқ деп белгіленеді.

10.2. Хаттамаға тексеру материалдары, жазбаша түсініктер, қорытындылар, хат алысулар және дауды қарау барысында алынған басқа да құжаттар тіркеледі.

10.3. Даудың тараптары және отырыстың мүдделі қатысушылары хаттамамен танысуға құқылы және оған қол қойылған күннен бастап үш жұмыс күн ішінде хаттамаға жазбаша ескертулер беруге болады (ондағы жіберілген қателіктерді немесе оның толық еместігін көрсетіп).

Комиссия тараптардың ескертулерін отырыс хаттамасына тіркеуге міндетті.

10.4. Комиссия хаттамалары оның құзыреттілік мерзімі өткенге дейін сақталады.

11. Еңбек даулары бойынша келісу комиссиясымен шешімдер шығару

11.1. Келісу комиссиясы, егер оның отырысында комиссияның барлық мүшесінің 2/3 кем емесі қатысып отырса, шешім қабылдауға құқылы.

11.2. Комиссия отырысқа қатысып отырған комиссия мүшелерінің көпшілік дауысымен жасырын дауыс беру арқылы шешім қабылдайды.

11.3. Келісу комиссиясының шешімі негізделген және қолданыстағы заңнамаға, ұжымдық және еңбек шарттарына, келісімдерге, ережелерге және нұсқамаларға сәйкес болуы тиіс.

11.4. Ақшалай талап бойынша келісу комиссиясының шешімінде жұмыскерге тиісілі нақты сома көрсетілуі тиіс.

11.5. Келісу комиссиясымен қабылданған шешім отырысты өткізген уақытын, дауыс беру нәтижелерін, негіздемесін, құқықтық негіздемесін және шешімнің мазмұнын қамту керек. Шешімге комиссия мүшелерімен, отырыста төраға етушімен және хатшымен қол қойылады және келісу комиссиясының журналында тіркеледі.

11.6. Комиссия шешімінде көрсетілетіндер:

- жұмыс берушінің атауы және реквизиттері;
- комиссияға жүгінген жұмыскердің тегі, аты, әкесінің аты, лауазымы, мамандығы немесе кәсіби мамандығы;
- комиссияға жүгіну және дауды қарау уақыттары;
- даудың мәні;
- комиссия мүшелерінің және отырысқа қатысушы басқа да тұлғалардың тег, аты, әкелерінің аттары;
- шешімнің маңыздылығы және оның негіздемесі (заңға, басқа нормативтік құқықтық актілерге сілтеуімен);
- дауыс беру нәтижелері.

11.7. Комиссияның куәландырылған шешімнің көшірмелері шешім қабылданған күннен бастап үш жұмыс күн ішінде жұмыскерге және ұйымның басшысына табысталады.

Бұрынғы жұмысына қайта алынған жұмыскерге амалсыз бос жүрген (жұмыстан шеттетілген) барлық уақыты үшін орташа жалақысы немесе басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған кезде төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақыт үшін, бірақ алты айдан аспайтын уақытқа жалақыдағы айырма төленеді.

11.3. Жұмыс беруші жұмысқа қайта қабылдау туралы шешімнің орындалуын кешіктірген жағдайда келісу комиссиясы жұмыскерге шешімнің орындалуы кідірілген уақыт үшін орташа жалақысын немесе жалақысындағы айырмасын төлеу туралы шешім шығарады.

12. Келісу комиссиясының шешімін даулау

12.1. Тараптар келісу комиссиясының шешімімен келіспеген жағдайда Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен көзделген тәртіппен сол еңбек дауын шешу үшін сотқа жүгіне алады.

12.2. Сотқа жүгінудің нысаны келісу комиссиясының шешіміне арыз емес, талап арыз болады.

12.3. Талапты немесе келісу комиссиясымен шешілген іс бойынша өтінішті сотқа беру кезінде, бұл жағдай өтініште көрсетілуі керек және шешімнің көшірмесі қоса тігілуі қажет. Сот талапты немесе өтінішті алған кезде істі

шешу бойынша материалдарды комиссиядан талап етеді және оларды іске қоса тігеді. Ұсынылған дәлелдемелер сотқа ұсынылған болып есептеледі.

13. Келісу комиссиясының шешімін орындау.

13.1. Келісу комиссиясының шешімі басшымен шешімде көрсетілген мерзімде орындалуға тиіс. Жеке еңбек дауын қарау жөніндегі келісу комиссиясының жұмыскерді бұрынғы жұмысына қайта алу туралы шешімі дереу орындалуға тиіс.

13.2. Бұрынғы жұмысына қайта алынған жұмыскерге мәжбүрлі бос жүрген (жұмыстан шеттетілген) барлық уақыты үшін орташа жалақысы немесе басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған кезде төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақыт үшін, бірақ алты айдан аспайтын уақытқа жалақыдағы айырмасы төленеді.

13.3. Жұмыс беруші жұмысқа қайта қабылдау туралы шешімнің орындалуын кешіктірген жағдайда келісу комиссиясы жұмыскерге шешімнің орындалуы кідірілген уақыт үшін орташа жалақысын немесе жалақысындағы айырмасын төлеу туралы шешім шығарады.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
ЕҢБЕК ЖӘНЕ ХАЛЫҚТЫ
ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ МИНИСТРЛІГІ

ЕҢБЕК, ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ
ЖӘНЕ КӨШІ-ҚОН КОМИТЕТІ



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

КОМИТЕТ ТРУДА, СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ И МИГРАЦИИ

010011, Астана қаласы, Мәңгілік ел даңғылы, 8,
Министрліктер Үйі
Тел.: 8 (7172) 74-28-45, факс: 8 (7172) 74-34-93
ktszm@enbek.gov.kz

010011, город Астана, пр. Мәңгілік ел, 8,
Дом Министерств
Тел.: 8 (7172) 74-28-45, факс: 8 (7172) 74-34-93
ktszm@enbek.gov.kz

31.01.2020 № 20191-4

ҚОЛДАНЫСҚА ЕНГІЗУ АКТІСІ

І.Жансүгіров атындағы Жетісу мемлекеттік университетінің PhD докторанты Исаева Айнұр Женисовнаның 6D030100-Құқықтану мамандығы бойынша философия докторы (*PhD*) дәрежесін алу үшін дайындалған «Еңбек дауларын сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктері» тақырыбындағы диссертациялық зерттеу нәтижелері мен ұсыныстары Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің «Еңбек дауы бойынша келісу комиссиясы туралы үлгілік ережесін» дайындау барысында ескерілді.

Диссертациялық зерттеу жұмысының ғылыми жаңалығы ретінде дайындалған үлгілік ереже Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің мамандары жұмыс барысында қолдануда.

Төрағаның орынбасары,
Қазақстан Республикасының
Бас мемлекеттік еңбек инспекторы

Т. Оспанқұлов

008193

«QAZAQSTAN RESPÝBLIKASY
KÁSIPODAQTAR
FEDERASIASY» RKB



РОП «ФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН»

010000, Нұр-Сұлтан қаласы, Абай даңғылы, 38
тел.: (7172) 643-425, факс (7172) 216-835
www.fprk.kz; e-mail: kense@fprk.kz

010000, город Нур-Султан, проспект Абая, 38
тел.: (7172) 643-425, факс (7172) 216-835
www.fprk.kz; e-mail: kense@fprk.kz

03.02.2020 № 04-15/70

ҚОЛДАНЫСҚА ЕНГІЗУ АКТІСІ

Жансүгіров атындағы Жетісу мемлекеттік университетінің PhD докторанты Исаева Айнұр Женисовнаның 6D030100-Құқықтану мамандығы бойынша философия докторы (PhD) дәрежесін алу үшін «Еңбек дауларын сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктері» тақырыбындағы диссертациялық жұмысының ғылыми жаңалығы ретінде дайындалған «Еңбек дауы бойынша келісу комиссиясы туралы үлгілік ережесі» Қазақстан Республикасы кәсіподақтар Федерациясының әлеуметтік-экономикалық қатынастар және әлеуметтік әріптестік комитеті жеке еңбек дауларын қарау барысындағы өндіріске енгізілді.

Диссертациялық зерттеу жұмысы кәсіподақтар Федерациясы үшін өзекті тақырыпқа арналған және де зерттеу жұмысының ғылыми жаңалығы ретінде дайындалған үлгілік ережесі жеке еңбек дауларын сотқа дейін шешуде және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес келісу комиссиясын құру барысындағы құқықтық оққылықтарды толықтырады.

Қазақстан Республикасы кәсіподақтар Федерациясының әлеуметтік-экономикалық қатынастар және әлеуметтік әріптестік комитетінің мамандары өз жұмыстарында аталған үлгілік ережені қолдануда.

Әлеуметтік-экономикалық қатынастар
және әлеуметтік әріптестік
жөніндегі төрайымы

Г. Жұмагелдиева

005170