Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы

Күшін жойған

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 нормативтік қаулысы. Күші жойылды - Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2024 жылғы 28 қарашадағы № 1 Нормативтік қаулысымен

Ескерту. Күші жойылды – ҚР Жоғарғы Сотының 28.11.2024 № 1 Нормативтік қаулысымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі).

Сот практикасын қорыту нәтижелерін негізге ала отырып, соттардың еңбек заңнамасы нормаларын біркелкі қолдану практикасын қамтамасыз ету мақсатында, сондай-ақ істердің осы санатын қарау кезінде соттарда туындайтын мәселелерді ескере отырып, Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының жалпы отырысы мынадай түсіндірмелер беруді қаулы етеді.

1. Қазақстан Республикасы Конституциясының (бұдан әрі - Конституция) 13-бабында бекітілген әркімнің өз құқықтары мен бостандықтарын сот арқылы қорғау құқығы еңбек құқықтық қатынастарына қатысушыларға да қолданылады.

2. Жекелеген адамдар санаттарының еңбек қатынастары Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі – Еңбек кодексі) нормаларымен ғана емес, арнайы заңнамалық актілермен де (құқық қорғау қызметі туралы, әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы, мемлекеттік қызмет туралы, ішкі істер органдары туралы және басқа да) реттеледі.

Еңбек шартында айтылған талаптарды қоспағанда, оның тараптарының құқықтық қатынастары ұжымдық шартпен, тараптардың өзге келісімдерімен және еңбек заңнамасының нормаларына қайшы келмейтін жұмыс берушінің актілерімен реттеледі.

Соттар арнайы нормативтік құқықтық актілерде реттелмеген құқықтық қатынастардан туындайтын еңбек дауларын қарау кезінде Еңбек кодексінің нормаларын басшылыққа алуға тиіс.

Егер жұмыскерлердің жекелеген санаттарының басқа нормативтік құқықтық және өзге де актілермен реттелетін еңбек жағдайлары осы жұмыскерлердің жағдайын Еңбек кодексінде көзделген жағдайлармен салыстырғанда нашарлататын болса, онда еңбек дауын шешу кезінде Еңбек кодексінің 8-бабы 4-тармағының ережелері және "Құқықтық актілер туралы" Қазақстан

Республикасының 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 180-V Заңының 10-бабында белгіленген нормативтік құқықтық актілер сатысы ескеріле отырып, соңғысы қолданылуға жатады.

3. Шағын кәсіпкерлік субъектілерін, үй жұмыскерлерін, заңды тұлғаның атқарушы органының басшыларын және заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының, сондай-ақ заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органының басқа да мүшелерін қоспағанда, Еңбек кодексінде көзделген еңбек шарттарынан, ұжымдық шарттардан және жұмыс берушінің актілерінен туындайтын, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану мәселелері жөніндегі жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер бойынша не келісу комиссияларының шешімдері орындалмаған кезде соттар қарайды.

Сонымен бірге, келісу комиссияларының жеке еңбек дауларын сотқа дейінгі тәртіппен қарайтыны туралы 2016 жылғы 1 қаңтардан бастап енгізілген нормаларды сот практикасында қолдану кезінде жеке еңбек дауларын келісу комиссияларының қарау мүмкіндігі көзделмеген, жұмыскерлердің жекелеген санаттарының, оның ішінде әскери қызметтегі адамдардың, арнаулы мемлекеттік , құқық қорғау органдары қызметкерлерінің, мемлекеттік қызметшілердің еңбегі Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен бірге Еңбек кодексімен реттелетіні туралы Еңбек кодексінің 8-бабы 3-тармағының, 143, 144-баптарының ережелерін және басқа да ережелерін ескеру керек. Осыған байланысты, жұмыскерлердің көрсетілген жекелеген санаттарына Еңбек кодексінің 159-бабының ережелері қолданылмайды.

Келісу комиссиялары еңбек қатынастарын, еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастарды реттеу кезінде еңбек заңнамасын қолдану процесінде туындайтын мәселелер бойынша, әлеуметтік әріптестік, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері жөніндегі жеке еңбек дауларын қарайды.

Еңбек кодексінің 159-бабына сәйкес жұмыскерлердің немесе бұрын еңбек қатынастарында тұрған адамдардың не жұмыс берушінің келісу комиссиясына жүгінуі олардың арасында туындаған жеке еңбек дауын сотқа дейін реттеу тәртібінің міндетті сатысы болып табылады. Егер жеке еңбек дауының тарабы келісу комиссиясының шешімімен толықтай немесе оның бір бөлігіне келіспейтін болса, дау реттелмеген болып есептеледі және келісу комиссиясының шешімімен келіспейтін тарап келісу комиссиясының шешімі орындалмаған жағдайдағы сияқты, еңбек дауын шешу үшін сотқа жүгінуге құқылы.

Еңбек кодексінің 159-бабының 4-тармағына сәйкес келісу комиссиясына келіп түскен арызды көрсетілген комиссия берілген күні міндетті түрде тіркеуге тиіс.

Еңбек кодексінің 15-тарауының нормаларында регламенттелмеген келісу комиссиясын құру және оның құрамын қалыптастыру мәселелері, жүгінетін субъектілердің келісу комиссиясына беретін өтініштерін міндетті тіркеу рәсімдері, оның жұмыс тәртібі ұжымдық шартта не жұмыс беруші мен жұмыскерлердің өкілдері арасында жасалған өзге жеке келісімде, олар бірлесіп бекіткен ережеде көзделуі мүмкін.

4. Еңбек кодексінің 160-бабында келісу комиссиясына немесе сотқа жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну үшін мынадай мерзімдер көзделген: жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі келісу комиссиясына тапсырылған күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша не еңбек шартының тарабы келісу комиссиясының шешімін орындамағанда жүгінген кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі тапсырылған күннен бастап екі ай ; басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс болған күннен бастап бір жыл.

Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімінің өтуі қаралып жатқан еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде, сондай-ақ келісу комиссиясы болмаған жағдайда, ол құрылғанға дейін тоқтатыла тұрады.

Жеке еңбек дауының тарабы Еңбек кодексінің 160-бабында көзделген келісу комиссиясына жүгіну мерзімін өткізіп алған жағдайда да, келісу комиссиясы Конституцияның 13-бабы 2-тармағының және Еңбек кодексінің 159-бабының ережелерін негізге ала отырып, оның арызын шешім шығара отырып қарауға тиіс , бұл осы шешіммен келіспейтін тараптың одан әрі сотқа талап қойып жүгіну құқығын іске асыруына мүмкіндік береді.

Заңда жүгіну субъектісі өткізіп алған, дауды сотқа дейінгі тәртіппен реттеу үшін келісу комиссиясына арыз беру мерзімін келісу комиссиясының қалпына келтіру құқығы алып тасталмаған. Сонымен қатар осы мерзімді өткізіп алу келісу комиссиясының арызды даудың мән-жайлары бойынша талқыламай қанағаттандырудан бас тарту туралы шешім шығаруы үшін дербес негіз бола алады.

Еңбек кодексіне сәйкес жеке еңбек дауларын қарау бойынша келісу комиссиясына жүгінбестен, сотқа жүгінуге құқылы еңбек құқықтық қатынастарына қатысушылар үшін мынадай мерзімдер белгіленген:

жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі тапсырылған күннен бастап үш ай;

басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс болған күннен бастап бір жыл.

Сот Еңбек кодексінің 160-бабында көзделген мерзімдер дәлелді себеп бойынша өткізіп алынғанын анықтап, шешімнің қарар бөлігінде бұл туралы көрсетуге және дауды мәні бойынша шешуге тиіс. Сот жүгінудің ескіру мерзімін сот шешімі шығарылғанға дейін берілген дау тарапының арызы бойынша ғана қолданады.

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.

Сот келісу комиссиясының тұжырымдарына байланысты емес және жеке еңбек дауы талап қоюшы мәлімдеген талаптар шегінде мәні бойынша шешіледі.

5. Еңбек құқықтық қатынастарынан туындайтын даулар бойынша талаптар жауапкердің – заңды тұлға органының орналасқан жері бойынша немесе дауда жауапкер ретінде болатын жұмыс беруші жеке тұлғаның тұрғылықты жері бойынша жалпы азаматтық сот ісін жүргізу қағидалары бойынша сотқа қойылуға жатады.

Талаптар АПК-нің 30-бабының үшінші бөлігінде көзделген тәртіппен филиалдың немесе өкілдіктің орналасқан жері бойынша қойылған кезде тек заңды тұлғалар ғана жауапкер бола алады.

6. Еңбек кодексінің 33-бабына сәйкес адамды жұмысқа жіберу еңбек шартын жасасқаннан кейін ғана жүзеге асырылады.

Жұмыс берушінің кінәсінен еңбек шарты болмаған және (немесе) тиісті түрде ресімделмеген жағдайда, ол Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады. Бұл жағдайда еңбек қатынастары жұмыскер жұмысқа нақты кіріскен күннен бастап туындады деп есептеледі.

Жұмыскер немесе жұмыс беруші (тапсырыс беруші не орындаушы) еңбек қатынастарының болуын құжатпен растау мүмкіндігіне ие болмаса, тараптар арасында еңбек қатынастарының бар не жоқ екеніне байланысты дау келісу комиссиясына жүгінусіз, сот тәртібімен шешілуі мүмкін.

7. Соттар азаматтық-құқықтық қатынастарды еңбек құқықтық қатынастарынан ажыратуға тиіс.

Еңбек қатынастарының сипатын жұмыскер белгілі бір біліктілік, мамандық, кәсіп немесе лауазым бойынша жұмысты (еңбек функциясын) еңбек тәртіптемесіне бағына отырып жеке өзі орындайтын, ал жұмыс беруші оған еңбегі үшін жалақы төлейтін мән-жайлар куәландыра алады.

8. Еңбек кодексінің 146-бабына сәйкес кәсіптік одақтың кәсіподақ органдарының құрамына кіретін жұмыскерлердің еңбегі "Кәсіптік одақтар туралы" Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211-V Заңында (бұдан әрі – Кәсіподақтар туралы заң) көзделген ерекшеліктермен бірге Еңбек кодексімен реттеледі.

Кәсіптік одақтар туралы заңның 26-бабының 1, 2, 3-тармақтарына сәйкес негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері өздері мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз тәртіптік жазаға тартылуы мүмкін емес. Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысы (төрағасы) жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз тәртіптік жауаптылыққа тартылуы мүмкін емес. 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 пікірі ескеріле отырып, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталған кезде жол беріледі. Заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысымен (төрағасымен) еңбек шарты жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін емес.

Тәртіптік жаза қолдану және негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу туралы жұмыс берушінің актісін шығарған кезде кәсіподақ органының уәжді пікірін есепке алу ұжымдық шартта көзделген тәртіппен жүргізіледі.

Соттар еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың немесе тәртіптік жауаптылыққа тартудың заңдылығы туралы дауды шешкен кезде " кәсіподақ мүшесі" және "сайланбалы кәсіподақ органының мүшесі" деген ұғымдардың аражігін ажыратуы керек. Заңнама негізгі жұмысынан босатылмаған , сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелеріне ғана қатысты кәсіптік одақтың кәсіподақ органының уәжді пікірін алуды талап етеді. Жұмыс беруші еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу және тәртіптік жауаптылыққа тарту туралы бұйрықты шығару кезінде кәсіптік одақтың кәсіподақ органының уәжді пікірін алуға міндетті.

Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу немесе негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органының мүшесін тәртіптік жауаптылыққа тарту сәтінде кәсіптік одақ органының уәжді пікірінің болмауы жұмысқа қайта алу туралы талап қоюды қанағаттандыру үшін сөзсіз негіз болып табылады, өйткені уәжді пікір бұйрық шығарылғанға дейін алынуға тиіс.

9. Еңбек кодексінің 38-бабына орай жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыруға жұмыскердің келісімімен жол беріледі, еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізу арқылы, кейіннен жұмыс берушінің актісі шығарылып ресімделеді.

Еңбек жағдайлары өзгерген кезде, егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші жұмыскерді күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей жазбаша түрде хабардар етуге міндетті. Еңбек жағдайларының өзгеруі туралы хабарлама жұмыскерлерге қайта ұйымдастыруға немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайларының өзгеруіне және (немесе) жұмыс берушінің жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге орай ғана тапсырылады және оның еңбек жағдайларын өзгертуге жұмыскер өз мамандығына, лауазымына немесе кәсібіне, тиісті біліктілігіне сәйкес жұмысын жалғастырған кезде жол беріледі. Еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмыскер жұмысты жалғастырудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда не жұмыскердің жазбаша бас тартуының жоқ екені туралы акт болған кезде, жұмыскермен еңбек шарты Еңбек кодексінің 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

10. Жұмыс берушінің актісінде Еңбек кодексіне сәйкес еңбек шартын тоқтату үшін негіз көрсетілуге тиіс. Осыған байланысты соттардың жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату немесе бұзу туралы актісін жарамсыз деп таныған және одан кейін жұмыскерді жұмысқа қайта алу мәселесін шешкені жөн.

11. Соттар жұмыскерді жұмыстан шығарудың заңдылығы туралы дауды шешу кезінде еңбек шартын белгілі бір немесе белгіленбеген мерзімге жасау салдарының аражігін ажыратуы тиіс.

Белгілі бір мерзім кемінде бір жылға жасалған еңбек шарты тоқтатылған жағдайда еңбек шарты мерзімінің аяқталуына байланысты оны тоқтату туралы жұмыс берушінің хабарламасы және (немесе) актісі еңбек шарты тарапының біріне соңғы жұмыс күнінен (ауысымынан) кешіктірмей табыс етіледі (беріледі).

Белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына, уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына, маусымдық жұмысты орындау уақытына жасалған еңбек шарты тоқтатылған кезде еңбек шартын тоқтату туралы хабарлама талап етілмейді.

Еңбек кодексі жұмыс берушінің жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіз болған кезеңде еңбек шартын тоқтату немесе бұзу жөніндегі құқығын екі негіз бойынша ғана шектейді, атап айтқанда: жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы кезінде еңбек шартын тоқтату (Еңбек кодексінің 58-бабы) және Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1), 18), 20) және 23) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, 52-бабында көрсетілген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу.

Он екі және одан көп апта жүктілік мерзіміндегі жүкті әйелдерге, сонымен қатар үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа өз құқығын пайдалануға ниет білдірген жұмыскерлерге қатысты жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін ұзартуға міндетті. Аталған санатқа жататын жұмыскер еңбек шартының мерзімін ұзартуға құқық беретін растаушы құжаттарды ұсынған кезде жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін жұмыскердің жазбаша арызымен анықталатын бала күтімі бойынша демалысы аяқталған күнді қоса алып ұзартуға міндетті. Еңбек шартын тоқтату күні бала күтімі бойынша демалыстың аяқталу күні болып табылады.

Бұл ретте жұмыс берушінің аталған міндеттері уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына еңбек шарты жасалған жұмыскерге қатысты қолданылмайтынын ескеру қажет.

Белгілі бір мерзімге алғашқы жасалған шартты қолдану мерзімі аяқталған соң ол тоқтатылмай, жұмыскер жұмыс берушінің хабардар болуымен бұрынғы жұмысын жалғастырған және бірде бір тарап соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабар бермеген жағдайларда, мұндай шарт бұрын жасалған дәл сол мерзімге ұзартылған деп есептеледі.

Еңбек кодексі жұмыс берушінің мерзімдік еңбек шартын екі реттен астам қайталап ұзарту құқығын шектейді. Еңбек қатынастары одан әрі жалғастырылған кезде еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалған деп есептеледі. Мұндай қағида Еңбек кодексінің 30-бабы 5-тармағында көзделген зейнеткерлік жасқа толған адамдармен еңбек қатынастарын жалғастыру жағдайларында қолданылмайды.

12. Соттар еңбек шартын бұзу мерзімдерінің сақталуы туралы мәселені зерделеу барысында, мыналарды ескеруге тиіс:

еңбек шартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 3) тармақшасы бойынша бұзуды қоспағанда, жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзған кезде, егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші еңбек шартын бұзу туралы жұмыскерді кемінде бір ай бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті. Осы негіз бойынша, егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші еңбек шартын бұзу туралы жұмыскерлерді он бес жұмыс күні бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті.

Еңбек шарты Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 3) тармақшасы бойынша бұзылған кезде ғана еңбек шартын бұзу туралы хабардар ету мерзімін жұмыс істелмеген уақытқа пропорционалды түрде жалақы төлеумен ауыстыруға болатынын атап өткен жөн;

еңбек шартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасымен бұзу кезінде шартты жұмыскердің жазбаша келісімімен бұзу хабардар ету мерзімі өткенге дейін жүргізілуі мүмкін;

еңбек шартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасымен бұзу кезінде жұмыс беруші хабарламада еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді көрсетуге міндетті;

жұмыскердің сынақ мерзімі кезеңіндегі жұмысы теріс нәтиже берген кезде, жұмыс беруші оны жазбаша нысанда хабардар ете отырып, еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді көрсетіп, онымен еңбек шартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 7) тармақшасы бойынша бұзуға құқылы.

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

еңбек шартын Еңбек кодексінің 56-бабында көзделген тәртіппен, жұмыскердің бастамасы бойынша бұзу кезінде, Еңбек кодексінің 56-бабының 3-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер жұмыс берушіні бұл туралы кемінде бір ай бұрын хабардар етуге міндетті. Еңбек шартында жұмыскердің жұмыс берушіге еңбек шартын бұзу туралы хабардар етуінің неғұрлым ұзақ мерзімін 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 хабардар ету мерзіміне жұмыскер жұмыс істеген, сондай-ақ жұмыс істемеген (мысалы, демалыста болу, еңбекке уақытша қабілетсіздік кезеңі және т.б.) уақыт кіреді;

еңбек шартының алдағы бұзылатыны туралы хабарлама тараптардың келісімі бойынша хабардар ету мерзімі ішінде кері қайтарып алынуы мүмкін;

еңбек шартын хабардар ету мерзімі аяқталғанға дейін бұзуға жұмыс берушінің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі;

шартты бұзу туралы хабарлама жұмыскердің өзінен шыққан және оның ерікті түрде өз еркін білдіруі болып табылған жағдайда, еңбек шартын жұмыскердің бастамасы бойынша бұзуға жол беріледі.

Хабардар ету мерзімі өткеннен кейін Еңбек кодексі жұмыс берушіге еңбек шартының бұзылғанын ресімдеу, яғни бұйрықты уақтылы шығару және бұйрық

шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде жұмыскерге бұйрықтың көшірмесін тапсырып не хабарламасы бар хатпен жіберіп, оны бұйрықпен таныстыру міндетін жүктейді.

13. Соттар жұмыс берушінің (заңды тұлғаның) таратылуына, жұмыс беруші (жеке тұлға) қызметінің тоқтатылуына, жұмыскерлер санының немесе штатының қысқартылуына (Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшалары) байланысты еңбек шарты бұзылған адамдарды жұмысқа қайта алу туралы істерді қарай отырып, ұйымның (заңды тұлғаның) таратылған-таратылмағанын, жұмыс беруші (жеке тұлға) қызметінің тоқтатылған-тоқтатылмағанын, жұмыскерлер санын немесе штатын қысқарту шын мәнінде жүргізілген-жүргізілмегенін, заңнамалық актілерде көзделген жұмыскерлерді босату тәртібінің сақталған-сақталмағанын, олардың орнына басқа адамдардың алынған-алынбағанын тексеруге міндетті.

Соттар "тарату" және "қайта ұйымдастыру" ұғымдарының аражігін ажыратқан кезде Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің (бұдан әрі - АК) нормаларын басшылыққа алуы, АК-ның 47-бабына сәйкес ұйымның-жұмыс берушінің меншік иесінің ауысуы немесе қайта ұйымдастырылуы (біріктірілуі, қосылуы, бөлінуі, бөліп шығарылуы, қайта құрылуы) еңбек қатынастарының қолданысын тоқтатпайтынын ескеруі керек. Бұл жағдайда жұмыскерлердің саны немесе штаты іс жүзінде қысқартылған кезде ғана еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға болады.

Соттар жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемінің төмендеуіне (Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 3) тармақшасы) байланысты еңбек шарты бұзылған адамдарды жұмысқа қайта алу туралы істерді қарай отырып, жұмыс берушінің заңда белгіленген еңбек шартын осы негіз бойынша бұзу тәртібін сақтаған-сақтамағанын тексеруге міндетті. Егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші еңбек шартын осы негіз бойынша алдағы бұзу туралы жұмыскерлерді он бес жұмыс күні бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті. Тараптардың келісімі бойынша хабардар ету мерзімі жұмыс істелмеген уақытқа пропорционалды түрде жалақы төлеумен ауыстырылуы мүмкін. Жұмыс беруші хабарламада еңбек шартын бұзуға негіз болған себептерді көрсетуге міндетті.

Мынадай:

құрылымдық бөлімшенің (цехтың, учаскенің) жабылуы;

жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру мүмкіндігінің болмауы;

жұмыскерлердің өкілдерін еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді (жұмыс берушідегі экономикалық өзгерістер мен еңбек шартын бұзу қажеттілігі арасында тікелей байланыстың болуын) көрсете отырып, кемінде бір ай бұрын

жазбаша хабардар ету талаптары бір мезгілде сақталған кезде, еңбек шартын осы негіз бойынша бұзуға болады.

Демек, еңбек шарты заңда айқындалған шарттар жиынтығы болған кезде ғана бұзылуы мүмкін.

Жұмыс беруші өндіріс көлемінің төмендегенін растайтын қаржылық құжаттарды беру арқылы өзінің қаржылық дәрменсіздігін дәлелдеуге, экономикалық жай-күйінің нашарлағанына дәлелдемелер ұсынуға тиіс. Аудиторлардың қорытындылары, азаматтық-құқықтық шарттарға сәйкес жұмыс көлемдерінің мерзімінен бұрын аяқталуы осындай дәлелдемелер бола алады, мұның өзі жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар және көрсетілетін қызметтер көлемінің төмендегенін растайды.

Еңбек шартын бұзу бастамасы жұмыс берушіден шыққанын ескере отырып, мұндай дәлелдемелерді беру міндеті оған жүктеледі.

14. Соттар мемлекеттік орган таратылған (жойылған) жағдайда мемлекеттік әкімшілік қызметшілерге кемінде үш жыл мемлекеттік қызмет өтілі болған кезде функцияларын, өкілеттіктерін және (немесе) штат бірліктерін беретін мемлекеттік органның қаражаты есебінен төрт орташа айлық жалақысы мөлшерінде жұмыстан шығу жәрдемақысы төленетінін не осы тармақта көрсетілген жағдайларда мемлекеттік лауазым ұсынылатынын ескеруге тиіс.

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

Басқа мемлекеттік органның, оның ішінде жойылған (таратылған) немесе қайта ұйымдастырылған мемлекеттік органның функциялары, өкілеттіктері және (немесе) штат бірліктері берілген мемлекеттік орган осы берілген функцияларды, өкілеттіктерді атқарған және (немесе) осы штат бірліктерінде тұрған мемлекеттік әкімшілік қызметшілерге олардың біліктілігіне сәйкес мемлекеттік лауазым ұсынады.

Мемлекеттік әкімшілік қызметшілер жұмысқа орналасудан бас тартқан жағдайда жұмыстан шығарылуға тиіс. Кемінде үш жыл мемлекеттік қызмет өтілі бар мемлекеттік әкімшілік қызметшілерге басқа мемлекеттік органның, оның ішінде жойылған (таратылған) немесе қайта ұйымдастырылған мемлекеттік органның функциялары, өкілеттіктері және (немесе) штат бірліктері берілген мемлекеттік орган төрт орташа айлық жалақысы мөлшерінде жұмыстан шығу жәрдемақысын төлейді ("Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі

туралы" Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V Заңының (бұдан әрі – Мемлекеттік қызмет туралы заң) 56-бабының 4, 5, 6-тармақтары).

Мемлекеттік органның штат саны қысқартылған кезде қысқартылатын мемлекеттік лауазымды атқарып отырған мемлекеттік қызметшіге кемінде үш жыл мемлекеттік қызмет өтілі болған кезде төрт орташа айлық жалақысы мөлшерінде жұмыстан шығу жәрдемақысы төленеді.

15. Жұмыскердің аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуіне байланысты еңбек шартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 4) тармақшасына сәйкес бұзу құрамына жұмыскерлердің өкілі қатысуға тиіс аттестаттау комиссиясының шешіміне, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, негізделуге тиіс.

Жұмыскерлерді аттестаттауды жүргізу тәртібі, талаптары мен кезеңділігі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

Жұмыскердің осы жұмысты жалғастыруына кедергі келтіретін және оны жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын денсаулық жағдайының салдарынан атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуінің себебінен еңбек шартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 6) тармақшасында көзделген негіз бойынша бұзу Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен медициналық қорытындымен расталуға тиіс
.

16. Сот Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 16) тармақшасында көзделген негіз бойынша жұмыстан шығарылған адамды бұрынғы жұмысына қайта алу туралы талап қоюды шешу кезінде жұмыскердің бұрын сол үшін тәртіптік жауаптылыққа тартылған теріс қылық жасаған-жасамағаны, осы тәртіптік жазаны қолданудың заңнамалық актілерде белгіленген тәртібі мен мерзімдерінің сақталған-сақталмағаны, жұмыскердің еңбек міндеттерін дәлелді себептерсіз қайталап орындамау немесе қайталап тиісінше орындамау белгісінің бар-жоғы туралы дәлелдемелерді зерттеуге міндетті.

Егер сот істі қарау кезінде адамды бұрын жасалған теріс қылығы үшін тәртіптік жауаптылыққа тарту заңнаманы бұза отырып жүргізілгенін анықтаса, онда қайталану белгісі алып тасталып, талап қоюшы бұрынғы жұмысына қайта алынуға тиіс.

Қайталануды айқындау кезінде жұмыскерде, оның бірінші теріс қылыққа ұқсас қандай тәртіптік теріс қылықты қайталап жасағанына немесе басқа тәртіптік теріс қылық жасағанына қарамастан, тәртіптік жазаның қолданылу кезеңінде оның түрлерінің (ескерту, сөгіс, қатаң сөгіс) біреуінің бар болуын басшылыққа алу қажет. Еңбек шартын бұзудың негізінде жұмыскерге еңбек

міндеттерін дәлелді себептерсіз қайталап орындамағаны немесе қайталап тиісінше орындамағаны үшін тәртіптік жаза қолдану көзделген.

Бұл ретте сот жұмыскердің Еңбек кодексінің 65-бабында көзделген тәртіппен тәртіптік жауаптылыққа тартылған бұрын жасалған тәртіптік теріс қылығы болған кезде ғана еңбек шартын осы негіз бойынша бұзуға мүмкін болатынын назарда ұстауы тиіс.

17. 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 жазбаша түрде ресімделеді.

Жұмыскерді жұмыс орнында жымқыру (оның ішінде ұсақ жымқыру) жасағаны үшін жұмыстан шығару, егер оның кінәлілігі соттың жұмыскерді жымқыру үшін жауаптылыққа тарту туралы заңды күшіне енген қаулысымен немесе соттың оны бұрынғы жұмысын жалғастыру мүмкіндігін жоққа шығармайтын жазаға соттап, заңды күшіне енген сот үкімімен дәлелденген жағдайда ғана орын алуы мүмкін. Жұмыстан мұндай шығаруға сот актілері заңды күшіне енген күннен бастап бір айдан кешіктірілмей жол беріледі.

Жұмыс орнында жасаған жымқыру үшін бұрынғы жұмысын жалғастыру мүмкіндігін жоққа шығаратын жазаға сотталған жұмыскермен еңбек шартын тоқтату Еңбек кодексінің 57-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген тәртіппен жүргізіледі;

жұмыскер осы теріс қылықты жасағанға дейін еңбек шартын өз бастамасы бойынша бұзу туралы арыз немесе еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзу туралы хабарлама берген кезде де жұмыс беруші еңбек тәртібін бұзғаны үшін жұмыскерге тәртіптік жаза қолдануға құқылы, өйткені бұл жағдайларда еңбек қатынастары еңбек шартын жұмыскердің бастамасы немесе тараптардың келісуі бойынша бұзу туралы хабардар ету мерзімі өткеннен кейін ғана тоқтатылады (Еңбек кодексінің 50-бабының 2-тармағы және 56-бабы);

жұмыскер тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін тәртіптік жауаптылыққа ғана емес, құқықтық ықпал етудің тәртіптік жаза болып табылмайтын өзге де түрлеріне (материалдық жауаптылыққа тарту және т.б.) тартылуы мүмкін.

18. Жұмыс күнінде (ауысымда) қатарынан үш және одан астам сағат дәлелді себептерсіз бос жүргені үшін еңбек шартын бұзудың дұрыстығы туралы істі шешу кезінде, еңбек шартын осы негіз бойынша бұзу, атап айтқанда:

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

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

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

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

19. Сот басқа жұмысқа ауыстырудан бас тартуға байланысты бос жүргені үшін жұмыстан шығарылған адамды жұмысқа қайта алу туралы істі қарау кезінде ауыстырудың өзінің (Еңбек кодексінің 38, 39, 43-баптары) заңдылығын тексеруге міндетті. Басқа жұмысқа ауыстыру заңсыз деп танылған жағдайда, бос жүргені үшін жұмыстан шығару негізді деп саналмайды, ал жұмыскер бұрынғы жұмысына қайта алынуға тиіс.

20. Егер сот істі шешу кезінде еңбек тәртібін бұзғаны үшін еңбек шартын тоқтату туралы бұйрыққа негіз болған теріс қылық жұмыскердің еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмысты жалғастырудан бас тартуынан және жұмыскердің жұмысты жаңа жағдайларда жалғастыруға келіспейтінінен көрінгенін анықтаса, сот талап қоюшының келісімімен еңбек шартын тоқтатудың тұжырымдалуын өзгертуге құқылы.

21. Жұмыскер жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (сол тектестер) жағдайында болған, сонымен қатар алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық (сол тектестер) жағдайын туғызатын заттарды жұмыс күні ішінде пайдаланған кезде еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша (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.

22. Соттар жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасауына қатысты дауды қараған кезде жұмыскердің жасаған теріс қылығына байланысты тәртіптік жаза түрін (ескерту, сөгіс, қатаң сөгіс, еңбек шартын бұзу) таңдау жұмыс берушінің құқығы болып табылатынын және ол жұмыскер еңбек қатынастарында тұрған жұмыс берушінің құзыретіне жататынын ескеруі керек.

Жұмыс беруші тәртіптік жаза түрін айқындаған кезде Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16). 17), 18) тармақшаларында көзделген жағдайларда еңбек шартын бұзуды қолдануға құқылы.

Егер сот еңбек тәртібін бұзғаны үшін еңбек шарты бұзылған адамды жұмысқа қайта алу туралы істі қарау кезінде теріс қылық шынында да орын алған, бірақ еңбек шартын бұзу Еңбек кодексінде белгіленген тәртіптік жаза қолдану тәртібін немесе мерзімін бұза отырып жүргізілген деген тұжырымға келсе, жұмыскер жұмысқа қайта алынуы мүмкін.

23. Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 13) тармақшасы бойынша жұмыстан шығарылған адамдарды жұмысқа қайта алу туралы істерді қарай келе, соттар ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға тікелей қызмет көрсететін (қабылдау, сақтау, тасымалдау, бөлу және т.б.) жұмыскерлер ғана емес, өздеріне жүктелген еңбек міндеттеріне орай ақша операцияларына тікелей қол жеткізе

алатын, өздеріне деген сенімнің жоғалуына негіз болатын кінәлі әрекет не әрекетсіздік жасаған басқа жұмыскерлер де осы негіз бойынша жұмыстан шығарылуы мүмкін екенін ескеруі керек.

Мұндай әрекеттерге, атап айтқанда: тиісті құжаттарсыз көрсетілген қызметтер үшін ақы алу, ұзындықты дұрыс өлшемеу, салмақты дұрыс өлшемеу, дұрыс есептемеу, спирт ішімдіктерін сату немесе есірткілі дәрілік заттарды беру қағидаларын бұзу, бағаларды өсіру, мүлікті иемдену немесе оның жетіспеушілігі мен артық шығуына кінәлі түрде жол беру, белгіленген тәртіпті бұза отырып жүргізілген банктік операциялар жатқызылуы мүмкін.

24. Егер Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 14) тармақшасында көзделген негіз бойынша олар жасаған моральға қайшы қылық осы жұмысты жалғастыруымен сыйыспайтын болса, еңбек шартын тәрбиелеу функцияларын тікелей атқаратын адамдарға (мектеп мұғалімдері, оқу орындарының оқытушылары, мектепке дейінгі балалар мекемелерінің тәрбиешілері, өндірістік оқыту шеберлері және басқалар) қатысты ғана бұзуға жол беріледі. Оқу-тәрбие ұйымдарының тәрбиелеу функцияларын тікелей атқармайтын өзге жұмыскерлері бұл негіз бойынша жұмыстан шығарылуы мүмкін емес.

Моральға қайшы қылық деп жалпыға бірдей қабылданған мінез-құлық нормаларына қайшы келетін, тәрбиелеу функцияларын жүзеге асыру кезінде ғана емес, тұрмыста да жасалған теріс қылықты (былапыт сөйлеу, оқушылар мен оқитындарға күш қолдану, адамның қадір-қасиетін қорлайтын алкогольдік масаң күйде келу және т.б.) түсіну керек.

25. Еңбек шартын "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасының 2013 жылғы 21 маусымдағы № 105-V Заңы 11-бабының 1-тармағында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған жұмыскерлерге қатысты ғана Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша бұзуға жол беріледі.

Еңбек шартын жоғары немесе алқалы кәсіподақ органының шешімі негізінде, сайлану мерзіміне қарамастан, кәсіподақ ұйымдарының сайланған басшыларына қатысты да Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша бұзуға жол беріледі. Кәсіподақ ұйымдарының сайланған басшыларымен еңбек шартын бұзу олардың өкілеттіктерінің мерзімі аяқталғанға дейін, Еңбек кодексінің 53-бабының 9-тармағында көзделген тәртіппен жүзеге асырылуы мүмкін.

Соттар зейнеткерлік жасқа толған жұмыскерлермен еңбек шартын бұзу жұмыс берушінің міндеті емес, құқығы болып табылатынын ескеруге тиіс. Зейнеткерлік жасқа толған жұмыскерлерге қатысты еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігі жұмысы ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларымен байланысты зейнеткерлерге қатысты ғана (Еңбек кодексінің 157-

бабы 1-тармағының 9) тармақшасы) ұжымдық шарттың ережелерімен бекітілуге тиіс.

Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға шарттың қолданылу мерзіміне қарамастан, кез келген уақытта, бірақ жұмыскер зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін, еңбек, ұжымдық шарттарында және (немесе) жұмыс берушінің актісінде айқындалатын мөлшерде өтемақы төлене отырып, хабарламаны еңбек шарты бұзылар күнге дейін кемінде бір ай бұрын міндетті түрде тапсыра отырып, жол беріледі.

26. Сот Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 25) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзудың дұрыстығы туралы дауды шешу кезінде жұмыскердің жұмыс берушіге белгісіз себептермен жұмыста бір айдан астам уақыт іс жүзінде болмағанын тексеруге міндетті.

Жұмыс беруші жұмыскердің жұмыс орнында жоқтығы туралы акт болған, оны жұмыскерге өзінің болмау себептері туралы ақпарат беру қажеттілігі туралы хабарламасы бар хатпен жолдау кезінде Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 25) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзу құқығына ие.

Жұмыс беруші талап етілген ақпаратты оған жұмыс берушінің актіні пошта арқылы жіберген күнінен бастап күнтізбелік он күн ішінде бермеген кезде және жұмыс берушіге белгісіз себептермен жұмыста болмағанына бір ай мерзім өткеннен соң жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу туралы бұйрық шығару құқығы бар.

Ескертпе!

ҚР Конституциялық Соты 27-тармақтың конституциялылығын тексеру жөнінде іс жүргізу бастады.

27. Егер сот тараптардың келісімі бойынша Еңбек кодексінің 50-бабы 3-тармағында көзделген тәртіппен еңбек шарты бұзылған адамды жұмысқа қайта алу туралы дауды қарау кезінде еңбек шартында жұмыскердің келісімі бойынша жұмыс берушінің еңбек шартын жұмыскерге хабарлама жібермей және бұзу күнін нақтыламай, бірақ мөлшері еңбек шартында айқындалатын өтемақы төлей отырып бұзу құқығы көзделген деген тұжырымға келсе, жұмыскер жұмысқа қайта алынуы мүмкін емес.

28. Өздері өкілдері болып табылатын органдардың беделіне нұқсан келтіретін теріс қылықтар жасағаны үшін қызметтен шығарылған адамдардың дауларын қарау кезінде соттар нұқсан келтіру деп қызметтік міндеттерін атқарумен байланысты болмаса да, азаматтардың көз алдарында өздері өкілдері болып табылатын органдардың абыройы мен беделін көзбе-көз түсіретін әрекеттерді жасау түсінілетінін негізге алуға тиіс.

Мынадай әрекеттер, оның ішінде қызметтік міндеттерін атқарумен байланысты емес, бірақ азаматтардың көз алдарында құқық қорғау қызметінің

абыройы мен беделін көзбе-көз түсіретін әрекеттер, атап айтқанда: қызметкерлердің қоғамдық орындарда алкогольге не есірткіге масаң күйінде (құқық қорғау органына тиесілігі айналадағыларға анық белгілі болғанда) болу; шұғыл сипаттағы ақпаратты тергеуге зиян келтірумен жария ету; қызмет бабын жеке пайдакүнемдік мақсатта пайдалану; құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдары қызметкерлерінің, тыңдаушылары мен курсанттарының арасында жарғыға сәйкес келмейтін, жағымсыз қоғамдық резонанс тудырған қарым қатынастары құқық қорғау органына кір келтіретін теріс қылықтар болып табылады ("Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңының (бұдан әрі – Құқық қорғау қызметі туралы заң) 80-бабының 2-тармағы).

29. Мемлекеттік қызмет ерекшелігі жұмысқа қабылдау және еңбек қатынастарын тоқтату кезінде айрықша талаптар қоюға негізделеді. Атап айтқанда, мемлекеттік қызметке кіретін адам бірқатар шектеулер мен міндеттемелерді өзіне алады, оларға сәйкес қылмыстық жауаптылыққа тарту, ақталмайтын негіздер бойынша қылмыстық жауаптылықтан босату фактілері туралы мәліметтерді хабарлауға міндетті. Мемлекеттік қызмет туралы заңда және басқа да арнайы заңдардың ережелерінде қамтылған өзіне алған шектеулер мен міндеттемелерді орындамау мемлекеттік қызметке алудан бас тарту үшін негіз болып табылады.

Сондықтан мұндай мәліметтерді көрсетпеу не қасақана бұрмалап көрсету мемлекеттік қызметті тоқтатуға негіз болуы мүмкін (Мемлекеттік қызмет туралы заңның 16-бабы 3, 4-тармақтары) және құқық қорғау қызметін тоқтатуға сөзсіз негіз болады (Құқық қорғау қызметі туралы заңның 6-бабының 2-тармағы).

Қызметке кіру кезінде жоғарыда аталған мәліметтерді көрсетпеу немесе қасақана бұрмалап көрсету тәртіптік теріс қылық ретінде бағаланбайды, осыған орай осындай жұмыскермен еңбек қатынастарын тоқтатқан кезде тәртіптік жазаның ескіру мерзімін қолдануға жол берілмейді.

30. Жұмыс берушінің жұмыскерді тәртіптік жауаптылыққа тарту туралы бұйрықтарына дау айту туралы арыздарын қарау кезінде жұмыскердің оған жүктелген еңбек міндеттерін кінәлі орындамауы немесе тиісінше орындамауы (еңбек тәртібі қағидаларын, лауазымдық нұсқамалар мен ережелерді, жұмыс берушінің бұйрықтарын, техникалық қағидаларды және т.б. бұзу) еңбек тәртібін бұзуы болып табылатынын ескеру қажет.

Мұндай бұзушылықтарға, атап айтқанда:

еңбек жағдайларының өзгеру уәжі бойынша егер осындай өзгерістер еңбек шартына жұмыскердің келісімімен енгізілген болса, еңбек міндеттерін орындаудан жұмыскердің дәлелді себептерсіз бас тартуы;

жекелеген кәсіптердегі жұмыскерлер не сараптамалық кәсіптік-патологиялық комиссия үшін міндетті түрде көзделген медициналық куәландырудан дәлелді себептерсіз бас тарту немесе жалтару, сонымен қатар жұмыскердің жұмысты орындауға қажетті арнайы оқытудан өтуден, қауіпсіздік техникасы және оны пайдалану қағидалары, өнеркәсіптік қауіпсіздігі бойынша емтихан тапсырудан бас тартуы егер ол жұмысқа жіберудің міндетті шарты болып табылса жатады.

31. Егер сот жұмысқа қайта алу туралы дауды шешу кезінде жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтатуға немесе бұзуға негізі болса, бірақ ол бұйрықта қателесіп Еңбек кодексінің немесе өзге заңның басқа негізіне сілтеме жасады деп таныса, сот талап қоюды қанағаттандырудан бас тартады. Бір мезгілде сот шешімнің уәжді бөлігінде Еңбек кодексінің немесе өзге заңның еңбек шарты тоқтатылуға немесе бұзылуға жататын нақты негізін көрсетуге тиіс.

32. Заңсыз негізде жұмыстан шығарылған жұмыскер дауды қарау кезінде оның бұрынғы лауазымы іс жүзінде болмағанына (қысқартылғанына) қарамастан , бұрынғы жұмысына қайта алынуға жатады. Жұмыскердің жұмыстан одан кейінгі шығарылуы заңда белгіленген шарттар мен негіздер сақтала отырып қана жүргізілуі мүмкін. Алайда сот жұмыстан заңсыз шығарылған жұмыскердің өтініші бойынша мәжбүрлі түрде бос жүрген (бірақ алты айдан аспайтын) уақыты үшін орташа жалақыны оның пайдасына өндіріп беру туралы және еңбек шартын жұмыскердің бастамасы бойынша бұзу негізінің тұжырымдалуын өзгерту туралы шешім шығарумен шектелуі мүмкін.

Қызметтен заңсыз шығарылған әскери қызметшілер әскери қызметке бұрынғы (ал оның келісімімен – соған тең немесе одан төмен емес) лауазымына қайта алынады және қызметтен заңсыз шығарылуына байланысты толық алмаған барлық ризық түрлерімен қамтамасыз етіледі.

Ұйымның таратылуы, жұмыс беруші (жеке тұлға) қызметінің тоқтатылуы салдарынан жұмыскерді бұрынғы жұмысына қайта алу мүмкін болмаған кезде сот еңбек шартының бұзылуын заңсыз деп таниды, тарату комиссиясына немесе ұйымды тарату туралы шешім қабылдаған органға (егер тарату соттың шешімі бойынша жүргізілмесе), ал тиісті жағдайларда құқықтық мирасқорға мәжбүрлі бос жүрген, бірақ алты айдан аспайтын уақыт үшін жұмыскерге орташа жалақы төлеуді міндеттейді. Бір мезгілде сот жұмыскерді заңды тұлғаның таратылуына не жұмыс беруші (жеке тұлға) қызметінің тоқтатылуына байланысты Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1) тармақшасы бойынша тарату туралы шешім шығарылған сәттен бастап жұмыстан шығарылған деп таниды.

33. Еңбек кодексінде жұмыс берушінің жұмыскерді оның келісуінсіз еңбек демалысынан мерзімінен бұрын шақыртып алу құқығы көзделмегенін ескере отырып, жұмыскердің еңбек демалысынан шақыртып алу туралы бұйрықты орындаудан бас тартуын еңбек тәртібін бұзу ретінде қарауға болмайды.

Мемлекеттік қызмет туралы заңның 54-бабы 4-тармағында белгіленген мемлекеттік органдар басшыларының мемлекеттік қызметшілерді жыл сайынғы немесе қосымша демалыстан шақырту құқығы да мемлекеттік қызметшінің келісімімен ғана іске асырылуы мүмкін.

34. Мәжбүрлі түрде бос жүрген, жұмыстан шеттетілген уақытқа ақы төлеу үшін орташа жалақы жұмыстың соңғы күнтізбелік 12 айы бойынша айқындалады . 12 айдан аз жұмыс істеген адамдар үшін орташа жалақы Еңбек кодексінің 114-бабының 2-тармағына сәйкес нақты жұмыс істелген уақыт есебінен айқындалады .

Бұрынғы жұмысына қайта алынған жұмыскердің пайдасына орташа жалақыны өндіріп алу кезінде немесе еңбек шартын тоқтату немесе бұзу заңсыз деп танылған жағдайда, оған заңнамаға сәйкес төленген өтемақы (жәрдемақы) есепке жатқызылуға тиіс.

35. Еңбек кодексінде жұмыскердің келтірілген нұқсан үшін материалдық жауаптылығының шектері алып тасталған.

Еңбек кодексінің 123-бабының 7-тармағына сәйкес жұмыскерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке немесе ұжымдық (ортақ) материалдық жауаптылық туралы олармен шарт жасалуы мүмкін жұмыскерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі, сондай-ақ толық материалдық жауаптылық туралы үлгілік шарт жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

Еңбек міндеттерін атқару кезінде жұмыскердің кінәсінен жұмыс берушіге келтірілген зиян үшін толық материалдық жауаптылық басталатын негіздердің тізбесі Еңбек кодексінің 123-бабының 8-тармағында көрсетілген.

Жұмыскерге қалыпты өндірістік-шаруашылық тәуекел санатына жатқызылуы мүмкін нұқсан үшін толық материалдық жауаптылық жүктеуге жол берілмейді. Толық материалдық жауаптылық туралы шарт жасасу кезінде жұмыс беруші жұмыскерлерге қалыпты жұмыс істеу және оларға сеніп тапсырылған мүліктің толық сақталуын қамтамасыз етуге қажетті жағдай жасауға міндетті.

Ұжымдық шарт жұмыскерлердің өздері келтірген нұқсан үшін жауаптылығы туралы міндеттемені қамти алады, онда жұмыскерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық ұжымдық (ортақ) материалдық жауаптылық туралы шарт жасалуы мүмкін жұмыскерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі көрсетіледі.

Соттар жұмыскерлерді толық материалдық жауаптылыққа тарту үшін Еңбек кодексінде барлық жағдайда толық материалдық жауаптылық туралы шарттың болуы талап етіле бермейтінін ескеру керек, мысалы, мүліктің және басқа да

құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін жұмыскер өзі біржолғы құжат бойынша алған материалдық құндылықтар болған кезде толық материалдық жауаптылыққа тартылуы мүмкін.

Соттар мүліктік зиянды өтеу туралы даулар бойынша істерді қарағанда жұмыскердің еңбек міндеттерін орындаған кезде келтірген зиянын азаматтық-құқықтық қатынастардан туындайтын зияннан ажыратып алуы керек.

Жұмыскер еңбек міндеттерін орындаған кезде үшінші тұлғаларға келтірген зиян үшін мүліктік жауаптылықты жұмыскермен еңбек қатынастарында тұрған жұмыс беруші көтереді. Бұл ретте зиянды өтеген жұмыс берушінің кері талап ету (регресс) құқығы болады.

36. Еңбекке ақы төлеу сомаларын өндіріп алу туралы талап қоюлар және еңбек қызметіне байланысты басқа да талаптар бойынша талап қоюшылар соттарда мемлекеттік баж төлеуден босатылады ("Салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы" Қазақстан Республикасы Кодексінің (Салық кодексі) 616-бабының 1) тармақшасы). Талап қою қанағаттандырылған жағдайда, сот Қазақстан Республикасы Азаматтық процестік кодексінің 117-бабына сәйкес мемлекеттік бажды төлеуден босатылмаған жауапкерден оны мемлекет кірісіне өндіріп алуға міндетті.

Ескерту. 36-тармаққа өзгеріс енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 20.04.2018 № 7 нормативтік қаулысымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі).

37. Мыналардың:

1) "Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнамаларды қолдануының кейбір мәселелері туралы" Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2003 жылғы 19 желтоқсандағы № 9 нормативтік қаулысының;

2) "Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнамаларды қолдануының кейбір мәселелері туралы" Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2003 жылғы 19 желтоқсандағы № 9 нормативтік қаулысына өзгерістер енгізу туралы" Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2008 жылғы 22 желтоқсандағы № 20 нормативтік қаулысының;

3) "Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының кейбір нормативтік қаулыларына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы" Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2011 жылғы 30 желтоқсандағы № 5 нормативтік қаулысының 9-тармағының күші жойылды деп танылсын.

38. Конституцияның 4-бабына сәйкес осы нормативтік қаулы қолданыстағы құқық құрамына қосылады, жалпыға міндетті болып табылады және алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі.

Қазақстан Республикасы
Жоғарғы Сотының

Қ.Мәми

Төрағасы

Қазақстан Республикасы
Жоғарғы Сотының судьясы, *Қ.Шаухаров*
жалпы отырыс хатшысы

© 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» ШЖҚ РМК