

Кәсіпорынның, мекеменің, ұйымның таратылуы, қайта құрылуы себепті қызметкерлердің санының немесе штаттың қысқартылуына байланысты жұмыстан шығарылған адамдарды қайтадан орнына орналастыру жөніндегі істерде соттардың заңдарды қолданудағы кейбір мәселелері туралы

Күшін жойған

Қаулы Қазақстан Республикасы Жоғарғы Соты Пленумы 1992 жылғы 14 тамыз N 4. Күші жойылды - ҚР Жоғарғы Сотының 2003.12.19. N 9 қаулысымен.

Кәсіпорынның, мекеменің, ұйымның таратылуы, қайта құрылуы себепті жұмыскерлердің санының немесе штаттың қысқартылуына байланысты жұмыстан шығарылған адамдарды орнына қайтадан орналастыру жөніндегі еңбек дауларын шешкенде соттардың заңдарды қолдану тәжірибесінен туындайтын мәселелерге байланысты, Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының Пленум соттарға төмендегідей түсініктер беруге қаулы етеді:

1. Соттар кәсіпорынның, мекеменің, ұйымның таратылуы, қайта құрылуы себепті жұмыскерлерді санының немесе штаттың қысқартылуына байланысты еңбек шарты үзілгендіктен шығарылған адамдарды жұмысқа қайта орналастыру жөніндегі істерді қарағанда (ЕтЗК-нің 33 бабының 1 тармағы), міндетті түрде кәсіпорынның, мекеменің, ұйымның тиылғандығын, жұмыскерлер санының немесе штаттың шын мәнінде қысқартылғандығын, жұмыскерді босату тәртібін реттейтін еңбек туралы заңдарын әкімшілік тарапынан қадағаланғандығын тексеру керек.

2. Тарату және қайта құру түсініктерін ажырату үшін соттар 1991 жылғы 13 ақпанда қабылданған Қазақстан Республикасының кәсіпорындар туралы Заңын, және де кооперативтердің, қоғамдық және басқа да ұйымдардың жарғыларын басшылыққа алуы керек. Тарату дегеніміз - заңды ұйымның қысқартылуы және оның жұмыс құқығының ешкімге ауыспауы (мүліктік құқықтан басқа). Ол иесі құрған тарату комиссиясымен немесе өкілдік берген органмен, және де сотпен немесе төрелік сотпен мынадай жағдайда іске асырылады:

кәсіпорынды дәрменсіз деп тапса; егерде заңда

көрсетілген жағдайды орындамағаны үшін кәсіпорынның жұмысына тыйым салу шешімі қабылданса және сот шешімінде көрсетілген мерзімде жағдайдың қадағалануы қамтамасыз етілмесе немесе жұмысының түрі өзгертілмесе; егерде кәсіпорынды құру туралы қабылданған шешім сот билігімен жарамсыз деп танылса. Кәсіпорынның өзінің, басқару органдарының шешімі бойынша таратылуы мүмкін.

Қайта құрылу дегеніміз - заңды ұйымның жұмысының тоқтатылмай және мүліктен айырмай тиылуы. Ол мынадай түрде іске асырылады: бірнеше заңды ұйымдар біріксе немесе ажыраса, заңды ұйымдар бөлінсе, бір немесе бірнеше заңды ұйымдар басқасына қосылса, сол сияқты жаңадан жасауда бағыт, меншік түрі, басқарудың ішкі құрылымдары, ұйымның және заңды мекеменің аты едәуір өзгерсе. ЕТЗК-нің 33 бабының 1-тармағымен жұмыстан шығаруға тек қайта құрудың өзі негіз болмайды. Жұмыскердің санының немесе штаттың қысқартылуына қайта құрудың әсері болғанын соттардың анықтауы керек.

3. Осы істерді қарағанда, сот жұмыстан көрсетілген негіздермен шығаруы тәртібі қадағаланғандығын тексеруге міндетті. Осыған байланысты жұмыскердің басқа жұмысқа ауысудан бас тартқаны немесе әкімшілік жұмыскерді оның келісімімен осы кәсіпорында, мекемеде, ұйымда басқа жұмысқа ауыстыруға мүмкіншілігі болмағандығын куәлендіретін дәлелдер алдырту керек. Сол сияқты босатылатын адамның жұмыста қалдырылуға артықша құқығы бар ма, жұмыстан шығарылатыны жөнінде 2 ай бұрын ескертілді ме - тексеру керек. Жұмыстан шығарылатыны ескертілмесе, ал басқа жағдаймен бұрынғы жұмысына қайта орналастыруға болмайтын болса, сот жұмыстан шығарылған күнін өзгертіп, жұмыс істеген күндерін ескертілетін уақытқа жатқызып, сол уақыттың еңбекақысын өндіруі қажет.

Еңбек заңына сәйкес (ЕТЗК-нің 33 бабының 2 б., 41(1), 41(2) баптары) жұмыскерлерді саны немесе штат қысқартылуына байланысты босатарда әкімшілік оларға сол кәсіпорында, мекемеде, ұйымда басқа жұмысты ұсынуға міндетті.

Егер кәсіпорында тұрақты бос жұмыс орны болмай, тек уақытша жұмыс (қызмет) болса, оған жұмыскер келіссе, әкімшілік заңды түрде еңбек шартын жасап, сол жұмысқа алуға міндетті, бұл жағдайы орындалмаса, жұмыскер бұрынғы жұмыс орнына қайта орналастыруға жатады. Жұмыскерді жұмыстан келесі шығару тек заңның көрсетілген баптарын сақтағанда ғана мүмкін.

4. Жұмысшылардың саны немесе штат қысқартылған кезде еңбек өнімділігі мен мамандығы анағұрлым жоғары жұмысшылар мен қызметшілерге жұмыста қалдыруға артықшылық құқық беріледі.

Еңбек өнімділігі мен мамандығы тең болған кезде жұмыста қалдыруға артықшылық ЕТЗК-нің 34 бабының 2-бөлімі бойынша сол дәрежедегі және сол жүйеліктегі адамдарға беріледі.

Егер жұмысшылар саны немесе штат қысқартылғанда бір әйтпесе бірнеше қысқартылатын қызметкерлер таласса, сот әкімшіліктің жұмысшыларды басқа бос қызметке ауыстырғанда ЕТЗК-нің 34 бабының талаптарын орындағанын тексеруі керек.

5. Заңның ұғымы бойынша (ЕТЗК-нің 164 бабы) кәсіпорын, мекеме, ұйым таратылғанда, екіқабат әйелдерді және үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді (жалғыз басты аналар - 14 жасқа дейінгі баласы немесе 16 жасқа дейінгі мүгедек баласы бар) еңбекке орналастыру таратылатын кәсіпорынның, мекеменің, ұйымның әкімшілігіне немесе тарату комиссиясына жүктеледі. Ал олар қызметін тоқтатқан жағдайда таратылатын кәсіпорыннан, мекемеден, ұйымнан жоғары тұрған ұйымға немесе тарату жөнінде шешім қабылдаған органға жүктеледі (егерде кәсіпорынның таратылуы сот шешімі мен кәсіпорын туралы заңның 32 бабының 2-тармағында көрсетілген жағдайдан басқа болса).

Сот заңсыз жұмыстан шығарылған жұмыскерге төленуге тиіс ақша қаражаттарын осы жоғарыда тұрған ұйымнан (мекемеден) өндіреді.

6. Соттар әкімшілік, кәсіподақ комитетімен бірге нақты жұмыскердің жұмыстан шығарылуы тиіс жөніндегі мәселені талқылағанда және олардың шығарылуы жөнінде 2 айдан кешіктірмей ескертілгені, кәсіподақ комитетінің, осы жұмыскерлерді шығаруға түпкілікті келісімі болып табылмайтынын ескеруі керек. Өйткені, ЕТЗК-нің 35 бабына сәйкес әкімшілік қызметкерді шығаруға кәсіпорынның, мекеменің, ұйымның кәсіподақ комитетінің келісімін алған күннен бастап, бір айдан кешіктірмей, еңбек шартын бұза алады.

Егер әкімшілік осы ережені бұзып, еңбек шартын кәсіподақ комитетінің келісімін алғаннан кейін бір ай өткен соң бұзса, сот бұл жағдайды анықтаған соң, істің қаралуын кәсіподақ комитеті еңбек шартын бұзуға келісімін беру жөніндегі мәселені қайтадан шешкенше кейінге қалдыруға тиіс. Соттың бұл талаптарды орындамауы талапкердің талап арызын қанағаттандырусыз қалдырған сот билігін бұзуға және оны жаңадан қарауға жіберуге әкеліп соғады.

7. Жұмыскер заңды негізсіз шығарылған жағдайда (соның ішінде, қылмыстық жауапкершілікке заңсыз тартылуына байланысты да) немесе шығарудың тағайындалған реті бұзылған болса, бірақ оны кәсіпорынның, мекеменің, ұйымның қызметінің тиылғандығынан бұрынғы жұмысына қайтадан қою мүмкін болмаса, сот жұмыстан шығаруды дұрыс емес деп танып, тарату комиссиясын, кәсіпорынды, мекемені, ұйымды тарату (жабу) жөнінде шешім қабылдаған органды, ал тиісті жағдайларда таратылған мекеменің құқығын қабылдаушыны бір жылдан аспайтын уақытқа амалсыз жұмыссыз жүргені үшін жалақысын төлеуге міндеттейді. Сонымен бірге сот жұмыскерді, егер талапкер жұмыс істемейтін болса, кәсіпорынның, мекеменің, ұйымның таратылуына байланысты, ЕТЗК-інің 33 бабында 1 тарауына сәйкес билік қабылданған күннен бастап шығарылады деп таниды.

8. Заңсыз сотталу әйтпесе қылмыстық жауапкершілікке тартылумен байланысты жұмыстан (қызметтен) босатылған немесе шеттетілген азаматтық бұрынғы жұмысына қайта орналастыру туралы талабы ЕТЗК-інің 211 бабына

сәйкес әкімшіліктің бұрынғы жұмысын беруден бас тартқан күннен бастап бір ай ішінде немесе 1981 жылғы 18 мамырдағы анықтама органдары, алдын-ала тергеу , прокуратура және соттың заңсыз қимылдарымен азаматқа келтірілген залалды өндіру реті туралы Ереженің 5 бабымен тағайындалған бір ай мерзімде орындалмағанда берілуі мүмкін.

Бұрынғы жұмысын беру туралы талапты дәлелді деп танып және оны қанағаттандырып, сот қызмет ететін еңбек заңына сәйкес жауапкерден амалсыздан жұмыссыз бос жүрген уақытына Ереженің 5 бабында көрсетілген бір айлықтан артық еңбекақысын, ал әкімшілік осы мерзім өткеннен кейін жұмыс беруден бас тартса, бас тартқан күннен, бірақ бір жылдан аспайтын уақытқа еңбекақысын өндіреді.

Қызметтің қысқартылуымен байланысты, ол жұмысқа талап бергенге дейін басқа жұмыскердің орналасып қоюына және басқа бұрынғы жұмысты (қызметті) беруге кедергі келтіретін жағдайларда, соның ішінде, үміттенетін қызметке заңда , жарғыда, ережеде т.с.с. қаралған ретпен басқа жұмыскер сайланғанында, сот жұмыстан шығарылғанды заңсыз деп танып, бұрынғы жұмыс орнына (қызметке) қайта қою жөніндегі талаптан бас тартады және талапкерге сол немесе жұмыскердің келісімімен басқа кәсіпорында, мекемеде, ұйымда басқа тең жұмыс (қызмет) беруді жауапкерге міндеттейді.