

**2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 160-бабы
бірінші бөлігі 2) тармақшасының және бесінші бөлігі үшінші абзацының Қазақстан
Республикасының Конституциясына сәйкестігін қарау туралы**

Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының 2026 жылғы 8 маусымдағы № 81-
НҚ нормативтік қаулысы

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ АТЫНАН

Қазақстан Республикасының Конституциялық Соты Төраға Э.Ә. Азимова, судьялар
А.Қ. Ескендіров, Қ.Т. Жақыпбаев, А.Е. Жатқанбаева, А.Қ. Қыдырбаева, Қ.С. Мусин,
Б.М. Нұрмұханов, Е.Ә. Оңғарбаев және С.Ф. Ударцев қатысқан құрамда,

өтініш субъектісі А.В. Емельяновтың және оның өкілі – Павлодар облыстық
адвокаттар алқасының адвокаты, "Legal Way" адвокаттық кеңсесінің серіктесі К.Б.
Баймулдиновтің,

мемлекеттік органдардан:

Қазақстан Республикасы Парламенті Мәжілісі Аппаратының өкілі – Заңнама бөлімі
меңгерушісінің орынбасары Ж.С. Тасболатовтың,

Қазақстан Республикасы Парламенті Сенаты Аппаратының өкілі – Заңнама бөлімі
меңгерушісінің орынбасары Н.А. Сартаеваның,

Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының өкілі – Қазақстан Республикасы
Бас Прокурорының ерекше тапсырмалар жөніндегі аға көмекшісі Т.Б. Адамовтың,

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің
өкілдері – Еңбек және әлеуметтік әріптестік департаментінің директоры Ж.Ж.
Абулгазинаның және Мемлекеттік еңбек инспекциясы комитеті Еңбек заңнамасын
бақылау басқармасының басшысы Ж.К. Мукушевтің,

Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің өкілі – Қоғамдық даму саласындағы
заңнама департаментінің директоры Б.Б. Байкеновтің,

Адам құқықтары жөніндегі ұлттық орталықтың өкілі – Құқықтық және
ұйымдастыру-талдау жұмысы бөлімі меңгерушісінің орынбасары Д.Т.
Абдрахманованың,

сарапшы ретінде:

Астана халықаралық университеті Жоғары құқық мектебінің профессоры, заң
ғылымдарының докторы А.М. Нурмагамбетовтің,

конституциялық іс жүргізудің өзге де қатысушылары:

Қазақстан Республикасы Әділет министрлігі "Қазақстан Республикасының Заңнама
және құқықтық ақпарат институты" шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық

мемлекеттік кәсіпорнының бас ғылыми қызметкері профессор, заң ғылымдарының докторы Н.Н. Турецкийдің,

Адам құқықтары мен заңдылықты сақтау жөніндегі Қазақстан халықаралық бюросының заңгері Е.А. Нефедьеваның,

"Qazaqstan Respýblikasy Kàsipodaqtar federatsiasy" Respýblikalyq Kàsipodaqtar birlestigi Төрағасының орынбасары Т.Е. Нугмановтың,

Республикалық адвокаттар алқасы Ғылыми-консультативтік кеңесінің мүшесі А.А. Нуркееваның қатысуымен,

өзінің ашық отырысында А.В. Емельяновтың 2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 160-бабы бірінші бөлігі 2) тармақшасының және бесінші бөлігі үшінші абзацының Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкестігін тексеру туралы өтінішін қарады.

Баяндамашы – Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының судьясы С.Ф. Ударцевті және отырысқа қатысушыларды тыңдап, конституциялық іс жүргізу материалдарын зерделеп, сарапшы – Maqsut Narikbayev University қауымдастырылған профессоры, PhD М.Х. Хасеновтің қорытындысымен танысып, Қазақстан Республикасы мен бірқатар шет елдердің қолданыстағы құқық нормаларына және халықаралық құқық нормаларына талдау жасай отырып, Қазақстан Республикасының Конституциялық Соты

анықтады:

Қазақстан Республикасының Конституциялық Сотына (бұдан әрі – Конституциялық Сот) 2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі – ЕК) 160-бабы бірінші бөлігі 2) тармақшасының және бесінші бөлігі үшінші абзацының Қазақстан Республикасы Конституциясының (бұдан әрі – Конституция, Негізгі Заң) 14-бабының 1-тармағына және 24-бабының 2-тармағына сәйкестігін қарау туралы өтініш келіп түсті. Конституциялық Сот отырысы барысында өтініш субъектісінің өкілі ЕК-нің аталған бабындағы еңбек даулары бойынша сотқа жүгінудің бір жылдық мерзімі туралы ережені тексеру жөніндегі талабын нақтылап, осы ереженің Конституцияның 1, 13, 14, 24 және 26-баптарына сәйкестігін тексеру туралы өтінішхатын мәлімдеді.

Осыған байланысты Конституциялық Сот ЕК-нің 160-бабы бірінші бөлігінің 2) тармақшасындағы және бесінші бөлігінің үшінші абзацындағы еңбек даулары бойынша сотқа жүгінудің бір жылдық мерзімі туралы ереженің Конституцияға сәйкестігін тексерді.

Іс материалдарынан 2013 жылғы 21 қарашадағы еңбек шарты негізінде өтініш субъектісінің "Павлодар өзен порты" акционерлік қоғамымен (бұдан әрі – АҚ) еңбек қатынастарында болғанын түсінуге болады. Еңбек шартында үстеме жұмысқа, мереке күндеріндегі және түнгі уақыттағы жұмысқа ақы төлеу көзделген. Өтініш субъектісімен

жасалған еңбек шарты АҚ-ның бұйрығымен ЕК-нің 49-бабы 5-тармағының негізінде (жұмыскердің бастамасымен) 2024 жылғы 22 мамырдан бастап бұзылған.

2025 жылы өтініш беруші АҚ-дан 2021 жылғы қаңтар – 2024 жылғы сәуір аралығындағы үстеме жұмыс ақысын, оны уақтылы төлемегені үшін өсімпұлды өндіріп беру, сондай-ақ келтірілген моральдық зиянды өтеттіріп беру туралы талап қоюмен сотқа жүгінген. Павлодар қалалық соты 2025 жылғы 15 қаңтардағы шешімімен (бұдан әрі – 2025 жылғы 15 қаңтардағы сот шешімі) талап қоюды ішінара қанағаттандырған: жауапкерден үстеме жұмыс ақысы және оны уақтылы төлемегені үшін бір жылдық өсімпұл өндірілген. Шешімде талап қоюшы еңбек даулары бойынша сотқа жүгінудің ЕК-нің 160-бабында көзделген бір жылдық мерзімін өткізіп алған деп көрсетілген.

Павлодар облыстық сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасы 2025 жылғы 19 наурыздағы қаулысымен 2025 жылғы 15 қаңтардағы сот шешімін өзгеріссіз қалдырған.

Өтініш субъектісі 1994 жылғы 27 желтоқсандағы Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінде (Жалпы бөлім) (бұдан әрі – АҚ (Жалпы бөлім) талап қоюдың ескіруінің жалпы мерзімі үш жыл деп белгіленгенін атап өтеді. Еңбек даулары бойынша сотқа жүгінудің ЕК-нің 160-бабында көзделген бір жылдық мерзімі, оның пікірінше, осы норма жұмыс беруші төлемеген жалақыны, үстеме жұмыс ақысын өндіріп алу кезінде жұмыскерлердің құқықтарын қорғау мерзімін қысқартып, "еңбегі үшін сыйақы алу конституциялық құқығына" нұқсан келтіретіндіктен, жұмыскерлердің конституциялық құқықтарын бұзады. Ол "қарапайым азаматтардың, кәсіпкерлер мен заңды тұлғалардың құқықтарын қорғаған кезде талап қоюдың ескіру мерзімін үш жыл деп қолданып, ал осы азамат "Жұмыскер" мәртебесінде болса, оның еңбек құқықтарын қорғаған кезде бір жылдық мерзімді қолдану әділетсіз және ақылға қонымсыз" деп ойлайды.

Өтініш субъектісі өзі дау айтып отырған ЕК нормасы "сотта өзінің мүліктік құқықтары мен мүдделерін АҚ-нің (Жалпы бөлім) 178-бабында белгіленген талап қоюдың ескіруінің жалпы мерзімін қолдана отырып қорғайтын басқа да адамдармен салыстырғанда, еңбегі үшін сыйақы алу құқықтарын қорғайтын жұмыскерлерге қатысты кемсітуді туғызады, бұл Конституцияның 14-бабында бекітілген заң мен сот алдында жұрттың бәрі тең деген қағидатына сәйкес келмейді" деп санайды. Өтініште еңбек қатынастары ұзақ уақытқа созылатындықтан, жалақының төленуі бойынша жұмыскердің бұзылған құқықтарын қорғау бір жылдық мерзіммен шектелмеуге тиіс деп атап өтіледі.

Өтініш субъектісі көрсеткен ЕК нормасының конституциялылығын тексеру кезінде Конституциялық Сот мыналарды негізге алады.

1. Өтініш нысанасына қатысты Конституцияда құқықтық мемлекеттің негіздерін, сот арқылы қорғалу кепілдіктерін, заң мен сот алдында тең қағидатын, еңбегі үшін сыйақы алу және меншікті қорғау құқығын бекітетін бірқатар ереже қамтылады. Дәл осы ережелер ЕК-нің 160-бабы бірінші бөлігінің 2) тармақшасын және бесінші

бөлігінің үшінші абзацын тексерудің нормативтік-құқықтық өлшемшарттарын құрайды

Қазақстан Республикасы өзін демократиялық, зайырлы, құқықтық және әлеуметтік мемлекет ретінде орнықтырады, ең қымбат қазынасы – адам және адамның өмірі, құқықтары мен бостандықтары (Конституцияның 1-бабының 1-тармағы). Конституцияның 12-бабының 2-тармағына сәйкес адам құқықтары мен бостандықтары әркімге тумысынан жазылған, олар абсолютті деп танылады, олардан ешкім айыра алмайды, заңдар мен өзге де нормативтік құқықтық актілердің мазмұны мен қолданылуы осыған қарай анықталады.

Еңбегі үшін кемсітусіз сыйақы алуға құқық, тынығуға және қауіпсіз еңбек ету жағдайларына құқық (Конституцияның 24-бабының 2 және 4-тармақтары), сондай-ақ меншікке қол сұғылмауға құқық (Конституцияның 26-бабы) жұмыскердің мүлкітік құқығының элементі ретінде жалақыны қорғаудың тиімді тетіктерін қамтамасыз ету жөніндегі мемлекет міндетін білдіреді.

Заң мен сот алдында жұрттың бәрі тең деген (Конституцияның 14-бабы), объективті және ақылға қонымды негіздер болмаса, құқық субъектілерін негізсіз саралауға жол бермейді. Азаматтық-құқықтық қатынастар мен еңбек қатынастары субъектілерінің арасындағы айырмашылық өздігінен кемсіту туғызбайды, бірақ сотқа жүгінудің арнаулы мерзімдерін белгілеуге жол береді. Алайда мұндай саралаудың объективті әрі ақылға қонымды негіздемесі болуға тиіс және жұмыскерді еңбегі үшін сыйақы алу құқығын қорғау мүмкіндігінен іс жүзінде айыруға алып келмеуге тиіс. Бұған дейін Конституциялық Сот тең болу салыстырмалы түрде тең жағдайлар кезінде тең дәрежеде құқықтық қорғалу дегенді білдіреді деп атап өткен болатын (2024 жылғы 26 шілдедегі № 50-НҚ нормативтік қаулы).

Конституцияның 26-бабында меншікке, оның ішінде мұрагерлік құқығына заңмен кепілдік беріледі (2-тармақ), соттың шешімінсіз ешкімді де өз мүлкінен айыруға болмайды (3-тармақ) деп көрсетіледі.

Сот арқылы қорғалу құқығы (Конституцияның 13-бабының 2-тармағы) сот төрелігіне қол жеткізуге кепілдік беруді қамтиды және осы құқықты өз бетінше шектеуге болмайды. Конституциялық Сот өзінің қорытынды шешімдерінде адамның қандай да бір негізсіз кедергілерге ұшырамай, сотқа жүгінуінің нақты мүмкіндігіне кепілдік беретін сот төрелігіне қол жеткізу – сот арқылы қорғалу құқығының маңызды элементі дей келе (2023 жылғы 22 ақпандағы № 3 және 2024 жылғы 26 шілдедегі № 50-НҚ нормативтік қаулылар), сот арқылы қорғалу құқығы абсолютті және олардан ешкім айыра алмайтын құқықтар мен бостандықтарға жатады, бір мезгілде басқа да құқықтар мен бостандықтардың кепілі болып табылады деп баса атап өткен болатын (2024 жылғы 24 желтоқсандағы № 56-НҚ нормативтік қаулы).

2. Конституциялық Соттың аталған қорытынды шешімдерде жазылған құқықтық ұстанымдары Қазақстан Республикасы қабылдаған міндеттемелердің ережелерімен үйлеседі.

Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясының (бұдан әрі – БҰҰ БА) 1948 жылғы 10 желтоқсандағы 217 А (III) резолюциясымен қабылданған Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясының 7, 8 және 23-баптарында заң алдында жұрттың бәрі тең екені, әркімнің кемсітуден тең қорғалу құқығы, сондай-ақ құзыретті ұлттық соттар арқылы құқықтарын тиімді түрде қалпына келтіру құқығы танылады. Осы Жалпыға бірдей декларацияның 23-бабының 2-тармағында әр адамның тең еңбегі үшін қандай да бір кемсітусіз тең еңбекақы алу құқығы бекітіледі.

БҰҰ БА-ның 1966 жылғы 16 желтоқсандағы 2200 А (XXI) резолюциясымен қабылданған (2005 жылғы 28 қарашадағы Қазақстан Республикасының Заңымен ратификацияланған) Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пактінің (бұдан әрі – АСКХП) 26-бабында да заң алдында жұрттың бәрі тең екені және қандай да бір кемсітусіз, заңмен тең қорғалу құқығы бекітілген.

БҰҰ БА-ның 1966 жылғы 16 желтоқсандағы 2200 А (XXI) резолюциясымен қабылданған (2005 жылғы 21 қарашадағы Қазақстан Республикасының Заңымен ратификацияланған) Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактіде қатысушы мемлекеттер "әр адамның еңбегімен күнкөріс жасау мүмкіндігі құқығын" қамтитын, әр адамның еңбек ету құқығын (6-баптың 1-тармағы), әділ жалақыны қоса алғанда, әділ және қолайлы еңбек жағдайларына құқығын таниды. Еңбегі үшін сыйақы барлық еңбекшілердің, кем дегенде, "өздері мен отбасы мүшелері қанағаттанарлықтай тіршілік жасауын" қамтамасыз етуге тиіс (7-баптың i) және ii) тармақшалары).

1949 жылғы 1 шілдеде Женевада Халықаралық еңбек ұйымы Бас конференциясының 32-сессиясында қабылданған және 2014 жылғы 7 сәуірдегі Қазақстан Республикасының Заңымен ратификацияланған Жалақыны қорғау туралы конвенцияның (№ 95 конвенция) (бұдан әрі – № 95 конвенция) 6-бабында "еңбекшілердің өз жалақысына еркін билік етуіне кәсіпкерлердің қандай деңгейде болсын қысым жасауына" тыйым салу белгіленген. № 95 конвенцияның 14-бабында еңбекшілерді олар жұмысқа кіргенге дейін, сондай-ақ қандай да бір өзгерістер болған жағдайларда жалақыға қатысты шарттар туралы тиісінше және оларға оңай қолжетімді нысанда хабардар ету үшін тиімді шараларды қабылдау қажеттігі көзделеді.

Адам құқықтары аспектісіне қатысты басшылыққа алынатын кәсіпкерлік қызмет қағидаттарында (Біріккен Ұлттар Ұйымы, 2011) азаматтардың құқық қорғау тетіктеріне қол жеткізуін қамтамасыз ету жөніндегі мемлекет міндеттері атап өтілген. Онда "кәсіпкерлік қызметке байланысты адам құқықтарының бұзылуын жою кезінде қатысушы мемлекеттер ұлттық сот тетіктерінің тиімділігін, оның ішінде құқық қорғау құралдарына қол жеткізуден бас тартуға себеп болуы мүмкін құқықтық, практикалық

және басқа да тиісті кедергілерді азайту тәсілдерін іздестіру арқылы қамтамасыз ету үшін тиісті шаралар қабылдауы керек" деп көрсетіледі (26-тармақ).

Қаралып отырған іске қатысты кей жағдайларда әртүрлі еңбек даулары үшін сараланбаған, бірыңғай қысқартылған сотқа жүгіну мерзімі осындай кедергі болып табылуы мүмкін.

3. Құқық нормаларының мазмұнын, жүйелі өзара байланысын, қолданылуын және олардың конституциялық-құқықтық түсіндірмесін түсіну үшін тиісті құқық (бұл жағдайда еңбек құқығы) саласының қағидаттары аса маңызды. ЕК-де Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қағидаттарына, атап айтқанда: адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуіне жол бермеу; еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу; қауіпсіздік және гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету; жұмыскердің өмірі мен денсаулығының басымдығы; тынығу құқығын қамтамасыз ету; еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерін мемлекеттік реттеу (4-бап) жатқызылған. Еңбек қатынастары тараптарының мүдделерінің теңгеріміне еңбек заңнамасының қағидаттары ескеріле отырып қол жеткізілуге тиіс.

АК-нің (Жалпы бөлім) 178-бабында талап қоюдың ескіруінің жалпы мерзімі үш жыл деп белгіленген (1-тармақ), бұл азаматтық-құқықтық қатынастарды қорғаудың тұрақтылығын, ақылға қонымдылығын және болжалдылығын қамтамасыз етеді. Осы баптың 2-тармағында жекелеген талап түрлері үшін заңнамалық актілермен талап қоюдың ескіруінің арнаулы мерзімдері белгіленуі мүмкін деп көзделеді. Мұндай тәсіл әртүрлі санаттағы талап қоюлар бойынша көрсетілген мерзімдерді ақылға қонымды етіп саралауға мүмкіндік бере отырып, құқықтық негізділік пен мөлшерлес болуды сақтау талаптарын жоймайды.

"Сотқа жүгіну мерзімі" мен "талап қоюдың ескіру мерзімі" – өзара байланысты, бірақ бірдей ұғымдар емес және құқықтық институттар емес. ЕК-де "сотқа жүгіну мерзімі" белгіленген, бірақ талап қоюдың ескіру мерзімі жоқ. "Сотқа жүгіну мерзімі" – өз құқықтарын қорғау үшін құқық субъектісінің сотқа талап қою беруіне заңда белгіленген процестік мерзім. "Талап қоюдың ескіруі" АК-нің (Жалпы бөлім) 177-бабының 1-тармағында "адам құқығының немесе заңмен қорғалатын мүдденің бұзылуынан туындайтын талаптың қанағаттандырылуы мүмкін болатын уақыт кезеңі" деп айқындалады. Бірінші жағдайда – сот төрелігі тетігін іске қосу мүмкін болатын кезең туралы, екінші жағдайда олардың бұзылуынан субъект құқықтарын қорғауға қолданылатын кезең жайында болып отыр.

Сотқа жүгіну мерзімін және талап қоюдың ескіру мерзімін бірдей ететін және ұзаққа созылған еңбек қатынастары кезінде жұмыскерлердің мүліктік құқықтарын қорғау мүмкіндігін бір жылмен ғана шектейтін, заң және оны қолдану деңгейінде қалыпқа келтірілген тәсіл жұмыскерлердің сотта өздерінің мүліктік құқықтарын қорғауы үшін құқықтық кедергілер келтіріп, еңбегі үшін, оның ішінде нақты орындаған

үстеме жұмысы үшін сыйақы алудан айыруға алып келуі мүмкін. АҚ-нің (Жалпы бөлім) 1-бабының 1 және 3-тармақтарына сәйкес қатысушылардың тең болуына негізделген мүліктік еңбек қатынастарына, еңбек заңнамасы бұл қатынастарды реттемейтін жағдайларда, азаматтық заңнама қолданылады (бұл ереже құқықтың кейбір басқа салаларына да қатысты).

Конституциялық Сот жұмыскердің сотқа жүгінуіне ЕК-нің 160-бабында белгіленген бір жылдық мерзім осы Кодексте мүліктік еңбек даулары, атап айтқанда, үстеме жұмыс ақысын қоса алғанда, жұмыскерге тиесілі жалақыны және еңбегіне ақы төлеуге байланысты өзге де міндетті төлемдерді өндіріп алу туралы даулар үшін талап қоюдың ескіру мерзімі туралы норма болмаған кезде АҚ-нің (Жалпы бөлім) 178-бабында белгіленген талап қоюдың ескіруінің жалпы үш жылдық мерзімін қолдану мүмкін емес дегенді білдірмейді деп санайды. Осындай түсіндіруде ЕК-нің 160-бабындағы сотқа жүгінудің бір жылдық мерзімі туралы ереже Конституцияға қайшы келмейді.

Еңбек шартында белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығы шегінде орындалатын жұмыс пен үстеме жұмыс өзінің құқықтық және нақты сипаты бойынша бірыңғай еңбек қатынасы шеңберінде сол бір еңбек функциясының орындалуын білдіреді. Олардың аражігін ажырату тек уақытша сипатта болады және орындалатын жұмыстың дербес сипатына емес, жұмыс уақытының режиміне негізделеді, осыған байланысты үстеме жұмысқа ақы төлеу туралы талаптар еңбегі үшін сыйақы төлеу жөніндегі жалпы міндеттеменің құрамдас бөлігі болып табылады.

ЕК-нің 77-бабының 1-тармағына сәйкес жұмыскердің келісімінсіз үстеме жұмысқа тартуға жол берілетін осы баптың 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана үстеме жұмыстарға тартуға болады. Үстеме жұмыстар уақыты бөлек есепке алынады (ЕК-нің 79-бабының 2-тармағы).

ЕК-де еңбекке ақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктер қатарында үстеме жұмысқа ақы төлеу де айқындалған (102-баптың 3) тармақшасы). Бұдан басқа, үстеме жұмыс ақысын, Конституциялық Сотқа жүгінген субъектінің жағдайындағыдай, сыйлықақы төлеуге байланысты етпей, жоғарылатылған мөлшерде төлеу көзделген (ЕК-нің 108-бабы).

ЕК-нің 23-бабы 2-тармағының 5) тармақшасында жұмыс беруші жұмыскерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге міндетті деп белгіленген. Осы міндеттің қатаң түрде орындалу қажеттігі жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы қатынастарда орын алатын ақпараттық асимметрияның болуына байланысты, мұнда жұмыскер, әдетте, жұмыс берушінің иелігіндегі бухгалтерлік және құқықтық ақпараттан толық хабардар емес, аз ақпараттандырылған тарап болып қалып қояды.

Осылайша ЕК-де белгіленген сотқа жүгіну мерзімін шектеу ұзақ еңбек қатынастары кезінде және құқықтарының ұзақ мерзім бойы бұзылуы анықталған кезде жұмыскердің

мүліктік еңбек құқықтарын қорғау үшін сот төрелігіне қол жеткізуге белгілі бір кедергі келтіреді. Осындай ұзаққа созылған құқық бұзушылық кезінде жұмыскер, егер өзіне тиесілі төлемдердің мөлшері мен есептелу тәртібі туралы толық және нақты ақпараттан хабардар болмаса, еңбегі үшін ақы алу құқығынан айырылуы мүмкін.

4. Конституциялық Сот Конституцияның 13, 24 және 26-баптарына сәйкес әркімге өз құқықтарын сот арқылы қорғауға, еңбегі үшін сыйақы алуға және мүлкін қорғауға кепілдік беріледі деп атап өтеді. Үстеме жұмыс ақысын қоса алғанда, жалақы жұмыскердің еңбегімен тапқан мүліктік игілігі болып табылады және ол тиімді сот арқылы қорғалуға тиіс.

Заң шығарушы даулардың жекелеген санаттары үшін талап қоюдың ескіруінің арнаулы мерзімдерін және сотқа жүгіну мерзімдерін, егер мұндай мерзімдер құқықтық айқындылықты және құқықтық қатынастардың тұрақтылығын қамтамасыз етудегі конституциялық маңызды мақсаттарды көздесе, белгілеуге құқылы. Сонымен бірге, мұндай мерзімге конституциялық тұрғыдан жол берілуі заңнаманы жетілдіруді және оны талаптар мен еңбек дауларының жекелеген санаттарына, атап айтқанда жұмыскерлердің мүліктік құқықтарын қорғау мәселелеріне сараланған түрде қолдану қажеттігін жоққа шығармайды.

Сонымен бірге, Конституциялық Сот еңбек даулары өздерінің сипатына қарай бірдей бола бермейтінін негізге алады. Тіршілік қамы үшін негізгі табыс көзі болып табылатын, жұмыскерге тиесілі жалақыны және еңбегіне ақы төлеуге байланысты өзге де міндетті төлемдерді өндіріп алу туралы талаптар еңбек дауларының арасында ерекше орын алады. Мұндай талаптар бойынша бұзушылық ұзақ уақытқа созылған сипатта болып, жұмыскер көбінесе жұмыс берушідегі барлық ақпараттан хабардар бола бермейді. Үстеме жұмыс ақысын қоса алғанда, жалақы төлеу туралы талап жұмыскердің мүліктік құқығы болып табылады. Сондықтан мұндай міндетті төлемдерді сот арқылы өндіріп алу мерзімдерін реттеу жұмыскердің бұзылған құқығын қалпына келтіруге кедергі болмай, нақты және тиімді қорғауды қамтамасыз етуге тиіс.

ЕК-нің 160-бабы бірінші бөлігінің 2) тармақшасындағы және бесінші бөлігінің үшінші абзацындағы сотқа жүгінудің бір жылдық мерзімі туралы ереженің конституциялық-құқықтық мағынасы тек осы бір жылдық мерзімнің өтіп кетуі салдарынан ғана жұмыскер өзіне тиесілі жалақыны және еңбегіне ақы төлеуге байланысты өзге де міндетті төлемдерді өндіріп алу мүмкіндігінен айырылады деген түсінуді және қолдануды білдірмейді. Жұмыскер белгіленген бір жылдық мерзімде сотқа жүгінгеннен кейін АҚ-нің (Жалпы бөлім) 178-бабына сәйкес талап қоюдың ескіруінің жалпы мерзімі шегінде өз құқықтарын қорғауға құқылы.

Соттар үстеме жұмыс ақысын қоса алғанда, жалақыны өндіріп беру туралы дауларды шешкен кезде жұмыс берушінің тиісті сомаларды төлеу бойынша орындалмаған міндеті болған жағдайда, жұмыс берушінің сот арқылы қорғалу және еңбегі үшін сыйақы алу құқықтарының конституциялық кепілдіктерін, сондай-ақ

еңбегімен тапқан ақша қаражатын төлеу міндетін жұмыс берушінің ұзақ уақыт бойы бұзуының құқықтық сипатын ескеруге тиіс.

Осы жазылғандардың негізінде, Қазақстан Республикасы Конституциясының 72-бабының 3-тармағын және 74-бабының 3-тармағын, "Қазақстан Республикасының Конституциялық Соты туралы" 2022 жылғы 5 қарашадағы Қазақстан Республикасы Конституциялық заңының 23-бабы 4-тармағының 3) тармақшасын, 55 – 58, 62-баптарын, 63-бабының 4-тармағын, 64-бабының 4-тармағын және 65-бабы 1-тармағының 2) тармақшасын басшылыққа ала отырып, Қазақстан Республикасының Конституциялық Соты

қаулы етеді:

1. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 160-бабы бірінші бөлігінің 2) тармақшасы және бесінші бөлігінің үшінші абзацы төмендегідей түсіндірмеде Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес келеді деп танылсын:

еңбек даулары бойынша сотқа жүгінудің осы бапта көзделген бір жылдық мерзімі жұмыс беруші тиісті сомаларды төлеу жөніндегі міндетті орындамаған жағдайда, үстеме жұмыс ақысын қоса алғанда, өзіне тиесілі жалақыны және еңбегіне ақы төлеуге байланысты өзге де міндетті төлемдерді өндіріп алу туралы талаптар бойынша жұмыскердің сот арқылы қорғалу құқығын Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің (Жалпы бөлім) 178-бабына сәйкес талап қоюдың ескіруінің жалпы үш жылдық мерзімі шегінде іске асыруға кедергі келтірмейді.

2. Қазақстан Республикасының Үкіметі осы нормативтік қаулы жарияланған күннен бастап бір жылдан кешіктірмей осы нормативтік қаулыда жазылған, атап айтқанда, жалақының төленбеуі, оның ішінде үстеме жұмыс ақысы бойынша берешек туралы еңбек даулары секілді санатты еңбек дауларынан бөліп көрсетуге және өз құқықтарын қорғау үшін жұмыскердің сотқа жүгінуінің ақылға қонымды мерзімін белгілеуге қатысты Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының құқықтық ұстанымдарына сәйкес Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы заң жобасына бастамашылық жасасын.

Қабылданған шаралар туралы көрсетілген мерзімде Қазақстан Республикасының Конституциялық Сотына ақпарат берсін.

3. Осы нормативтік қаулы қабылданған күнінен бастап күшіне енеді, Қазақстан Республикасының бүкіл аумағында жалпыға бірдей міндетті, түпкілікті болып табылады және шағым жасалуға жатпайды.

4. Осы нормативтік қаулы заңнамалық актілерді ресми жариялау құқығын алған мерзімді баспасөз басылымдарында, құқықтық ақпараттың бірыңғай жүйесінде және Қазақстан Республикасы Конституциялық Сотының интернет-ресурсында қазақ және орыс тілдерінде жариялансын.

*Қазақстан Республикасының
Конституциялық Соты*

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