

ЖЕКЕ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ҚАРАСТЫРУДЫҢ ТӘРТІБІ

Сауле Кенесбаевна Тасыбаева

Юриспруденция магистрі, Қонаев университетінің азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасының аға оқытушысы, Қазақстан Республикасы, Алматы қ.,
e-mail: cool.saule81@mail.ru

Айжан Амангелдіқызы Амангелді¹

Заң ғылымдарының докторы, Қонаев университетінің азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасының профессоры, М. Есболатов атындағы ҚР ІІМ Алматы академиясының Ғылыми - зерттеу орталығының ғылыми қызметкері, ҚР Ғылым және жоғары білім министрлігінің ғылыми және ғылыми-техникалық қызметінің аккредиттелген сарапшысы; Қазақстан Республикасы, Алматы қ., e-mail: aizhan_amangeldy@mail.ru

Аннотация. 2015 жылы қабылданған Қазақстан Республикасының жаңа Еңбек кодексінің қолданысқа енгізілуімен еңбек құқық қатынастарында жеке еңбек дауларын шешудің және оларды қарастырудың тәртібінде едәуір өзгерістер орын алды. Тараптар арасында кез-келген еңбек дауы екі тәсілмен, яғни сотқа дейінгі және сот тәртібімен қаралады. Қазақстан Республикасында жеке еңбек дауларын қарау тәртібін реттеу тиісті заңнамалық актілер мен бұйрықтар негізінде жүзеге асырылады. Қазіргі таңда еңбек дауларын сотқа дейінгі тәртіпте шешудің жолы тәжірибеде көптеп қолданылуда. Дауларды сотқа дейін ымырыластықта шешуге деген ұмтылыс қазіргі таңда «әлемдік трендке» айналуға және бұл үрдіс сот органдарының кәсібилігінің көрсеткіші болып табылады.

Жеке еңбек даулары - бұл жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы қандай да бір қайшылықтарға байланысты туындайтын кез-келген еңбек қызметінің құрамдас бөлігі. Жеке еңбек даулары жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек қатынастары аясында туындайды мәселен, жалақы, еңбек жағдайлары, заңсыз жұмыстан шығару, қызметкердің құқықтарын бұзу және т.б. сияқты еңбек қызметінің аспектілерінде көрініс табады. Еңбек даулары тараптардың субъективтік құрамы бойынша, даудың сипаты мен ведомствалық бағыныстылығына байланысты жіктеледі.

Қазақстан Республикасының әрбір азаматы өз еңбек құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауға құқылы. Еңбек дауларын сотқа дейінгі реттеудің бірден-бір тәте жолы – ұжымдағы келісу комиссиясымен шешу тәртібі болып табылады. Алайда, егер дау келісу комиссиясы шеңберінде шешілмеген болса, жұмыскер өзінің еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау туралы талап арызбен сотқа жүгіне алады.

Түйін сөздер: жеке еңбек даулары, келісу комиссиясы, жұмыскер, жұмыс беруші, еңбек қатынастары, талап қоюшы, жауапкер, еңбек шарты.

ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Тасыбаева Сауле Кенесбаевна

Магистр юриспруденции, старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин Университета Кунаева, Республика Казахстан, г. Алматы,
e-mail : cool.saule81@mail.ru

Амангельды Айжан Амангельдықызы

Доктор юридических наук, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Университета Кунаева, научный сотрудник Научно-исследовательского центра Алматинской академии МВД РК им. М. Есболатова, аккредитованный эксперт научной и научной-технической деятельности Министерства науки и высшего образования РК; Республика Казахстан, г. Алматы, e-mail: aizhan_amangeldy@mail.ru

¹ Хат-хабарларға арналған автор

Аннотация. С введением в действие нового Трудового кодекса Республики Казахстан, принятого в 2015 году, в трудовых правоотношениях произошли существенные изменения в порядке разрешения и рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Любой трудовой спор между сторонами рассматривается двумя способами: досудебным и судебным. Регулирование порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Республике Казахстан осуществляется на основании соответствующих законодательных актов и приказов. В настоящее время все больше практикуется решение трудовых споров в досудебном порядке. Стремление разрешать споры в досудебном порядке в настоящее время становится «мировым трендом» и является показателем профессионализма судебных органов.

Индивидуальные трудовые споры являются составной частью любой трудовой деятельности, возникающей в связи с какими-либо противоречиями между работником и работодателем. Индивидуальные трудовые споры возникают в рамках трудовых отношений между работником и работодателем например, отражаются в таких аспектах трудовой деятельности, как заработная плата, условия труда, незаконное увольнение, нарушение прав работника и др. Трудовые споры классифицируются по субъективному составу сторон, в зависимости от характера и ведомственной подчиненности спора.

Каждый гражданин Республики Казахстан имеет право защищать свои трудовые права и законные интересы. Единственным путем досудебного урегулирования трудовых споров является порядок разрешения в коллективе согласительной комиссией. Однако, если спор не разрешен в рамках согласительной комиссии, работник может обратиться в суд с иском о защите своих трудовых прав и интересов.

Ключевые слова: индивидуальные трудовые споры, согласительная комиссия, работник, работодатель, трудовые отношения, истец, ответчик, трудовой договор.

PROCEDURE FOR CONSIDERATION OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

Tassybayeva Saule Kenesbayevna

Magistr of Jurisprudence, of Civil Law Disciplines of the Kunaev University, Republic of Kazakhstan, Almaty, e-mail: cool.saule81@mail.ru

Amangeldy Aizhan Amangeldykyzy

Doctor of Law, Professor of the Department of Civil Law Disciplines of the Kunaev University, Researcher at the Research Center of the Almaty Academy of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Kazakhstan, accredited expert of scientific and scientific-technical activities of the Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan; Almaty, Republic of Kazakhstan, e-mail: aizhan_amangeldy@mail.ru

Abstract. With the entry into force of the new Labor Code of the Republic of Kazakhstan, adopted in 2015, there have been significant changes in labor relations in the procedure for resolving and considering individual labor disputes. Any labor dispute between the parties is considered in two ways: pre-trial and judicial. Regulation of the procedure for consideration of individual labor disputes in the Republic of Kazakhstan is carried out on the basis of relevant legislative acts and orders. Currently, pretrial settlement of labor disputes is increasingly practiced. The desire to resolve disputes out of court is now becoming a «global trend» and is an indicator of the professionalism of the judiciary.

Individual labor disputes are an integral part of any labor activity that arises in connection with any contradictions between the employee and the employer. Individual labor disputes arise within the framework of labor relations between an employee and an employer, for example, they are reflected in such aspects of labor activity as wages, working conditions, illegal dismissal, violation of employee rights, etc. Labor disputes are classified according to the subjective composition of the parties, depending on the nature and departmental subordination of the dispute.

Every citizen of the Republic of Kazakhstan has the right to protect their labor rights and legitimate interests. The only way to pre-trial settlement of labor disputes is the procedure for

resolving in a team by a conciliation commission. However, if the dispute is not resolved within the framework of the conciliation commission, the employee may apply to the court with a claim to protect his labor rights and interests.

Keywords: individual labor disputes, conciliation commission, employee, employer, labor relations, plaintiff, defendant, employment contract.

DOI: 10.52026/27885291_2024_76_1_130

Кіріспе

Жеке еңбек даулары - бұл жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы қандай да бір қайшылықтарға байланысты туындайтын кез-келген еңбек қызметінің құрамдас бөлігі. Жеке еңбек даулары жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек қатынастары аясында туындайды мәселен, жалақы, еңбек жағдайлары, заңсыз жұмыстан шығару, қызметкердің құқықтарын бұзу және т.б. сияқты еңбек қызметінің аспектілерінде көрініс табады.

Жалпыға белгілі, кез-келген еңбек дауы екі тәсілмен, яғни сотқа дейінгі және сот тәртібімен қаралады. Қазақстан Республикасында жеке еңбек дауларын қарау тәртібін реттеу тиісті заңнамалық актілер мен бұйрықтар негізінде жүзеге асырылады.

Атап айтқанда, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (бұдан әрі – ҚР ЕК) еңбек дауларын сотқа дейінгі тәртіппен қараудың құқықтық негіздері мен рәсімдерін белгілейді. ҚР ЕК 159-бабына сәйкес жеке еңбек дауы сотқа дейінгі тәртіпте келісу комиссиясымен шешіледі. Келісу комиссиясы жұмыс берушілер мен жұмысшылардың өкілдерінің бірдей санынан тепе-тең негізде құрылады және жұмысшылардың жұмыс берушінің әрекеттері немесе әрекетсіздігі туралы өтініштері бойынша дауларды қарастырады².

Ғалым А.М. Куреннойдың пікірімен келіспеуге болмайды, оның пайымдауынша кез-келген даудың (жанжал) арты құқықтық дауға айнала алады және еңбек құқығымен реттелетін қатынастарға қатысушылар өздерінің қақтығыстарын бейбіт жолмен шешіп, өзара туындаған келіспеушіліктерді еңбек дауына айналуына жол бермейді [1, 14 б.]. Дәл осы орайда, ол жеке еңбек дауларын «осы үшін уәкілетті органдарға қарау үшін ауыстырылған еңбек жағдайларын белгілеу немесе өзгерту және оларды қолдану мәселелері бойынша еңбек құқықтық қатынастарындағы қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы реттелмеген келіспеушіліктер

(жанжалдар)» деп түсіндіреді [1, 16 б.].

Алайда, егер дау келісім комиссиясы шеңберінде шешілмеген болса, жұмыскер өзінің еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау туралы талап арызбен сотқа жүгіне алады.

Елімізде ұжымдық және жеке еңбек даулары көбеюде. Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2023 жылдың бірінші жартыжылдығына арналған жұмыс жоспарына сәйкес еңбек дауларын қарау кезінде мемлекеттік және құқық қорғау қызметі туралы заңнаманы қолданудың сот практикасын қорыту есебі жүргізіліп тұрады. Ондағы мақсат - аталған санаттағы істер бойынша сот практикасын зерделеу, соттардың құқық қолдану практикасында туындайтын проблемалық мәселелерді анықтау, заңнаманы біркелкі қолдануды қалыптастыру бойынша ұсыныстар әзірлеу болып табылады.

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының №7/2023 Бюллетеніне сәйкес 2021-2022 жылдары және 2023 жылдың қаңтар-сәуірінде жергілікті соттар қараған азаматтық істерді зерделеу, облыстық соттардың талдамалық анықтамалары, сондай-ақ Жоғарғы Соттың кассациялық практикасы негізінде жүргізілді.

Келтірілген деректер 2022 жылы 2021 жылмен салыстырғанда еңбек дауларына қатысты істердің саны өсіп отырғанын көрсетеді. Мәселен, 2022 жылы 987 талап-арыз келіп түссе, 2021 жылы 919 талап арыз қаралды.

2021 жылы еңбек даулары бойынша 675 іс қаралып, оның ішінде 496 іс бойынша сот шешімі шығарылып, 138 арыз қанағаттандырылды, 359 арыз қанағаттандырылмаған. Қараусыз қалдырылған істердің саны – 119. Соттылығы бойынша 10 іс жіберілген.

Оның ішінде 328 іс апелляциялық сатыда қаралды, 31 (9,5%) шешімнің күші жойылды, 22 (6,7%) өзгертілді, 273 (83,2%) өзгеріссіз қалдырылды.

Кассацияда 31 іс қаралды, оның 17-сі (54,8%), 0-і өзгертілді, 4-і (13%) өзгеріссіз қалдырылды;

² Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек Кодексі (2023.01.05. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34838929

2022 жылы аяқталған істер саны 750 (76%) құрайды, оның ішінде 575 іс бойынша шешім шығарылған, оның ішінде 159 арыз қанағаттандырылып, (21,2%), 404 (53,8%) іс қанағаттандырудан бас тартумен аяқталды, 103 (13,7%) арыз қараусыз қалдырылған, соттылығы бойынша - 14 іс жолданған (1,9%).

Оның ішінде 389 іс апелляцияда қаралып, 40 (10,3%) шешімнің күші жойылды, 56 (14,4%) өзгертілді, 281 (72,2%) өзгеріссіз қалдырылды³.

Әдістер мен материалдар

Мақала диалектикалық, формальды-логикалық, жүйелік, салыстырмалы-құқықтық, технико-заңи сияқты ғылыми танымның жалпы және жеке зерттеу әдістерін пайдалана отырып дайындалған.

Талқылаулар мен нәтижелер

ҚР ЕК 159-бабының нормалары 2023 жылдың бірінші жартыжылдығында екі рет өзгертулер мен толықтыруларға ұшырады, атап айтқанда: «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл және мемлекеттік қорғауға жататын адамдардың қауіпсіздігін қамтамасыз ету мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» 2023 жылғы 3 қаңтардағы №188-VII Қазақстан Республикасының Заңы мен «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбек даулары мен жанжалдарын шешу тәртібін оңайлату мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» 2023 жылғы 15 ақпандағы №199-VII Қазақстан Республикасының Заңы мен⁴ ҚР ЕК аталған бабына тиісінше түзетулер енгізді. Аталған өзгерістерді талдасақ.

«Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл және мемлекеттік қорғауға жататын адамдардың қауіпсіздігін қамтамасыз ету мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» 2023 жылғы 3 қаңтардағы № 188-VII Қазақстан Республикасының Заңы ҚР ЕК 159-бабын мынадай мазмұндағы 4-1-тармақпен толықтырды:

«4-1. Жұмыскер, оның ішінде бұрын

еңбек қатынастарында болған, ұйымның жоғары тұрған басшысына және (немесе) басшылығына ақпарат беру арқылы осы ұйымда сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсететін (көрсеткен) жұмыскер тарапы болатын жеке еңбек дауы "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген ерекшеліктер ескеріле отырып, осы бапта белгіленген тәртіппен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның өкілі міндетті түрде шақырыла отырып және Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнамасында айқындалған тәртіппен жасалған, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсету туралы ақпаратты жария етпеу туралы келісім болған кезде құпиялылық қамтамасыз етіле отырып қаралады⁵.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның өкілін шақыру осы тармақтың бірінші бөлігінде көрсетілген ұйымның хабарламаны және еңбек дауына байланысты тиісті материалдарды еңбек дауы қаралғанға дейін үш жұмыс күнінен кешіктірмей, оның қаралатын орны мен уақытын көрсете отырып, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органға жіберуі арқылы жүргізіледі.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның өкілі еңбек дауын қарауға келмеген жағдайда келісу комиссиясының отырысы «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген ерекшеліктер ескеріле отырып, осы бапта айқындалған тәртіппен оның қатысуынсыз өткізіледі.

Осы тармақтың бірінші, екінші және үшінші бөліктерінің талаптары уәкілетті мемлекеттік органдар жұмыскердің сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық фактісі туралы хабарын қабылдаған күннен бастап немесе ол сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға өзге де жәрдем көрсеткен кезден бастап үш жыл бойы қолданылады.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсеткен жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы жеке еңбек дауын қарау қажеттілігі туралы жұмыскердің арызы бой-

³ Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының №7/2023 Бюллетені. 42 б.

⁴ «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбек даулары мен жанжалдарын шешу тәртібін оңайлату мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 15 ақпандағы № 199-VII Заңы // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38720558.

⁵ Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек Кодексі (2023.01.05. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34838929

ынша Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның басшының атына хабарлама келіп түскен жағдайда жұмыс беруші «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген ерекшеліктерді ескере отырып, осы бапта айқындалған тәртіппен осы дауды қарау жөніндегі шараларды қабылдауға міндетті.

Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 3 қаңтардағы Заңымен ҚР ЕК 159-бабына ұйымда сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсететін (көрсеткен) жұмыскер тарапыны болатын жеке еңбек дауы туындаған жағдайда келісу комиссиясының отырысын өткізу регламентіне өзгерістер енгізілді.

ҚР ЕК 159-бабының 3-тармағында Келісу комиссиясының отырысын ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдана отырып өткізу мүмкіндігі көзделген. Мұндай жағдайда келісу комиссиясы мүшелерінің және өзге де тұлғалардың қатысуы электрондық цифрлық қолтаңбамен немесе авторизациялану, сәйкестендірілу қамтамасыз етіле отырып және жұмыс берушінің отырыс жазбасын сақтауымен өзге де электрондық тәсілмен расталады.

Жоғарыда көрсетілген ҚР 2023 жылғы 15 ақпандағы № 199-VII Заңымен ҚР ЕК 159-бабының 4-тармағы мынадай мазмұндағы үшінші және төртінші бөліктермен толықтырылды:

«Өтініш берушінің келісу комиссиясының шешімі шығарылғанға дейін комиссия хатшысын өтінішті кері қайтарып алу туралы жазбаша хабардар ете отырып, бұрын берілген өтінішін кері қайтарып алуға құқығы бар.

Бұрын еңбек қатынастарында болған адам келісу комиссиясында өзінің мүдделерін білдіру құқығын кәсіподақ органдарына, жұмыскерлердің сайланбалы өкілдеріне жазбаша өтінішпен беруге құқылы.

Сондай-ақ, ҚР 2023 жылғы 15 ақпандағы №199-VII Заңымен ҚР ЕК 159-бабының 5-тармағы мынадай мазмұндағы екінші, үшінші, төртінші және бесінші бөліктермен толықтырылды:

«Келісу комиссиясын екі жылда кемінде бір рет мерзімділікпен ротациялық негізде жұмыс беруші өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінің қатарынан комиссия мүшелері сайлайтын төраға басқарады.

Егер жеке еңбек дауын қарау кезінде отырысқа жұмыс беруші өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінің тарапынан келісу комис-

сиясы мүшелерінің тең саны қатысса, келісу комиссиясының отырысы мен шешімі заңды болып табылады. Дауыс беру кезінде келісу комиссиясының әрбір мүшесі бір дауысқа ие болады.

Шешім уәжді болуға, жазбаша нысанда жазылуға және оған келісу комиссиясының төрағасы мен хатшысы қол қоюға тиіс.

Келісу комиссиясының мүшелері жалақысы сақтала отырып, жеке еңбек дауын қарау кезінде Еңбек міндеттерін орындаудан босатылады.».

Осылайша, келісу комиссиясы мүшелерінің, атап айтқанда осы комиссия төрағасының жұмыс тәртібі өзгертілді.

Бірнеше сот актілерінің мысалында жеке еңбек дауларының сот тәжірибесін қарастырамыз. А. есімді азаматша «Г» жауапкершілігі шектеулі серіктестігімен (бұдан әрі - ЖШС) еңбек қатынастарына түсіп, онда 2020 жылдың 1 сәуіріне дейін қойма меңгерушісі қызметін атқарды. Қойма меңгерушісі А. талап қоюшы ретінде жауапкер «Г» ЖШС-нен өзінің пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін жалақы мен өтемақы төлемін өндіріп алу туралы талап арызбен сотқа жүгінді.

Талап қоюшы аталған серіктестікте өзінің 120 000 теңге жалақысы бар қойма меңгерушісі лауазымында жұмыс істегендігімен дәлелдеді. Сондай-ақ, талап арызда жұмыс берушінің 2020 жылғы наурыздағы жұмыстың соңғы айы үшін 120 000 теңге сомасында және пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін 120 000 теңге мөлшерінде өтемақы төлемегенін, барлығы 240 000 теңге өндіріп алуды сұрайды.

Ал, жазбаша пікірде Жауапкер талап арызды толық көлемде мойындамайды, себебі, талап қоюшы А.-мен «Г» ЖШС арасында еңбек қатынастары туындамаған. Талап қоюшыға жұмыс беруші тараптан ешқандай (еңбек кітапшасы, еңбек шарты, жұмыс берушінің актілері және т.б.) құжаттар ұсынылмаған. Жауапкер сондай-ақ, жазбаша пікірде 2018 жылдан 2020 жылға дейінгі кезеңде серіктестік басшысының жеке өтініші бойынша талапкер А. оған өз кәсіпорнының қызметінде көмек көрсеткені, яғни азаматтық-құқықтық қатынастардың туындағандығын алға тартады.

Серіктестіктің ішкі еңбек тәртібінің ережелері Талап қоюшыға қолданылмаған. Талап қоюшының қызмет көрсетуінің мәні тауарды тиеу мен түсіруді бақылау, тауарды есепке алуды ұйымдастыру, тауарды түгендеу және т.б. болған. Талап қоюшы Кәсіпо-

рынның штатында ешқашан болмаған және жұмысқа орналасу туралы өтінішпен ешқашан жүгінбеген. Талап қоюшыны жұмысқа қабылдау, еңбек демалысын беру, жұмыстан босату туралы бұйрықтар ешқашан шығарылмаған. Жауапкер жоғарыда аталған жағдайларға байланысты талап қоюшының арызындағы қойған талаптарының заңдық негіздері жоқ деп санайды. Талап арызды қанағаттандырудан бас тартуды сұрайды.

Талап қоюшы А. талап арызда көрсетілген дәлелдеріне сүйене отырып талаптарын қолдайтынын және толық көлемде қанағаттандыруды сұрады. Сондай-ақ, ол жұмысқа орналасу үшін өтініш жазғандығын, алайда оған жұмыс беруші тарапынан еңбек шарты мен бұйрық жасалмағандығын және құжаттармен таныстырмағанын алға тартады. Жалақысын барлық қызметкерлермен бірге журналға қол қойып алып жүрген. Жұмыс барысында анықталған кемшіліктерге байланысты басшымен ымыраға келе алмай, жанжалдасуының нәтижесінде жұмыстан шығарылған. Жұмыс беруші жұмыскердің соңғы жұмыс істеген наурыз айындағы жалақысын төлеуге ниетті болған, алайда, есеп журналының болмауына байланысты жұмыскер қолма-қол ақша алудан бас тартқан. Ал, жұмыскер жұмыс берушімен демалысыз үздіксіз жұмыс істегенін, өзінің пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін лайықты жалақы мен өтемақы алғысы келеді.

Жауапкердің заңды өкілі талап арызды мойындамайды, кері қайтарып алу туралы дәлелдерге сүйене отырып, соттан талап арызды қанағаттандырудан бас тартуды сұрайды.

Сот №1 талап бойынша аталған іс бойынша шешімнің дәлелді бөлігінде Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 24 бабын негізге алады, оған сәйкес еңбек шарты бойынша жұмыскер жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртіптемесі қағидаларын сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші жұмыскерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, жұмыскерге уақытылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді.

ҚР ЕК 120-бабының 3-тармағына сәйкес еңбек шартында жұмыскер мен жұмыс берушінің материалдық жауапкершілігі нақтылануы мүмкін.

«G» ЖШС құжаттарында талап қоюшы

А. жұмыскер ретінде тұрмаған. Сонымен қатар, аталған факт талап қоюшы А. - ның аталған серіктестікте өзінің еңбек қызметін өзге де сенімді дәлелдермен дәлелдеу мүмкіндігін жоққа шығармайды.

Сот бұл дәлелдемелерді нақты дәлелді және туындаған дауды шешу үшін жеткілікті деп санайды.

Сондықтан, Жауапкердің заңды өкілі талап қоюшы А. - ның «G» ЖШС серіктестігінде қойма қызметкері ретінде жұмыс істеу фактісіне дау келтірмеді.

Аталған мән-жайлар сондай-ақ «G» ЖШС келісу комиссиясының 2020 жылғы 14 желтоқсандағы шешімінен туындайды, оған сәйкес талап қоюшы А. қойма жұмысына көмек көрсетіп, ол үшін тиісті материалдық сыйақы алған.

Жауапкер өкілінің түсіндірмесінде көрсетілгендей, талап қоюшы А.-ның міндеттеріне тауарларды тиеу мен түсіруді бақылау, тауарларды есепке алу, тауарларды түгендеу және т.б. кірген, бұл ретте тараптар арасында азаматтық-құқықтық қатынастар болғанын, яғни ішкі еңбек тәртібінің ережелері талап қоюшыға қолданылмаған. Сондай-ақ, сот ұсынылған дәлелдерді сыни тұрғыдан қарастырып және жұмыс беруші жұмыскерге төленуі тиіс ақыны төлеу бойынша өз міндеттемелерін орындаудан жалтару тәсілі ретінде қарастырады, себебі жауапкер тарапынан да азаматтық-құқықтық қатынастарды растайтын құжаттар сотқа ұсынылмаған.

Сонымен қатар, қоймада жұмыс өтеулі қызметтерді немесе мердігерлік қызметтерді көрсетілуге жатпайды, себебі, ол кәсіпорынның тауарлық-материалдық құндылықтарымен тікелей жұмыс істейтін жұмыскердің материалдық жауапкершілігін қарастырады. Бұдан бөлек, талап қоюшы А.-ның «G» ЖШС-де жұмыс істеу фактілері серіктестік басшысының талап қоюшыға қойма жөніндегі, тауардың жетіспеушілігі, жұмысқа шығу мәселелері жөніндегі дауыстық хабарламаларымен, сондай-ақ оны жұмыстан шығару жөніндегі айтылған дыбыстық хабарламалармен расталады.

Осылайша, сот талап қоюшы А.-ның «G» ЖШС-інде қойма қызметкері ретінде жұмыс істегендігін ескере отырып, жалақы бойынша берешек ақша сомасын өндіріп алуға құқылы деген нақты қорытындыға келеді.

Сот жауапкердің заңды өкілі тарапынан «G» ЖШС-нің 2018 жылдың 20 қыркүйегінде ғана заңды тұлға ретінде тіркелгені туралы, сонымен қатар, талап қоюшы А.-ның 2018 жылдың наурыз айынан жү-

мысқа орналаспағандығы жөнінде ұсынған дәлелдерін есепке алмады, себебі, талап қоюшы арызда 2019-2020 ж.ж. белгіленген жұмыс кезеңіндегі төлемдерді өндіріп алу талаптарын қойып отыр. Жауапкердің заңды өкілі штатта «қойма меңгерушісі» лауазымының жоқ екендігін, орнына «қойма бойынша жетекші» лауазымы қарастырылғандығын ескерткенімен, сот жауапкер өкілінің бұл ескертпесі дауды шешуде маңыздылыққа ие емес деп есептейді.

«Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ақмола облысы бойынша Ұлттық статистика бюросының департаменті» республикалық мемлекеттік мекемесінің жауабына сәйкес Ақмола облысы бойынша қойма меңгерушісі мамандығы бойынша бір жұмыскердің орташа жалақысы 2020 жылы 141 045 (бір жүз қырық бес мың) теңгені құрайды.

Талап қоюшының өндіру талабының мөлшері көрсетілген жұмыс үшін белгіленген орташа жалақыдан 120 000 теңгеден төмен болғандықтан, сот талап арызда көрсетілген жалақымен келісе отырып, 2020 жылғы наурыз айының жалақысын толық көлемде өндіруді қажет деп санайды.

Осылайша, талап қоюшы А.-ның жалақыны өндіріп алу туралы талаптары толық қанағаттандырылуға жатады. № 2 талап бойынша: Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 1 бабының 13-тармағына сәйкес демалыс – жұмыс орны (лауазымы) мен осы Кодексте белгіленген жағдайларда орташа жалақысын сақтай отырып, жұмыскердің жыл сайынғы демалуын қамтамасыз ету немесе әлеуметтік мақсаттар үшін жұмыскерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату.

ҚР ЕК 22 бабының 1 тармағы 7) тармақшасына сәйкес жұмыскердің тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына құқығы бар.

ҚР ЕК 23 бабы 2 тармағының 5), 16) тармақшасына сәйкес жұмыс беруші жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын беруге; жұмыскерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге міндетті. ҚР ЕК 33 бабының 4 тармағына сәйкес жұмыс берушінің кінәсінен еңбек шартын жарамсыз деп тану бұрынғы қызметкердің еңбекақы

төлеу құқығынан айырылуына, 5 жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төленуіне, өзге де төлемдер мен жеңілдіктерге әкеп соқпайды.

Сондай-ақ, ҚР ЕК 70-бабы 2-тармағына сәйкес толық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істеу жұмыскер үшін осы Кодексте, еңбек, ұжымдық шарттарда, келісімдерде белгіленген жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығын, еңбек өтілін есептеуде және еңбек саласындағы басқа да құқықтарын шектеуге әкеп соқтырмайды.

ҚР ЕК 87 бабы 1 тармағының 1 тармақшасына сәйкес жұмыскерлерге демалыстардың мынадай түрлері беріледі: жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыстары және әлеуметтік демалыстар.

Жоғарыда көрсетілген нормалардан еңбек шартының жасалмауы, сондай-ақ толық емес жұмыс уақыты жағдайында жұмыс істеу бұрынғы қызметкер үшін ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемін жоғалтуға немесе еңбекақы төлеуге шектеу қоюға әкеп соқпайды.

Талап қоюшының «Г» ЖШС-де сот жұмысының фактісінің дұрыс анықталуы себепті, талап қоюшының жалақыны өндіріп алу бөлігіндегі талаптары қанағаттандырылды, сот талап қоюшы А.-ның пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін 120 000 теңге сомасында өтемақы төлемін өндіріп алу туралы талаптарын да қанағаттандыруға жатады деп санайды.

Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексінің (бұдан әрі – ҚР АПК) 243 бабының 2) тармақшасына сәйкес қызметкерге жалақыны, бірақ үш айдан аспайтын жалақыны алып беру туралы шешімдер дереу орындалуға жатады⁶. Осылайша, соттың 120 000 теңге сомасындағы жалақыны өндіріп алу бөлігіндегі шешімі дереу орындалуға жатады.

Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексінің 117 бабының 1 тармағына сәйкес талап қоюшы төлеуден босатылған мемлекеттік баж, сондай-ақ іс бойынша іс жүргізуге байланысты шығындар сот мемлекет кірісіне шығыстарын төлеуден босатылмаған жауапкерден толық немесе талап қоюдың қанағаттандырылған бөлігіне пропорционалды өндіріліп алынады. Осы негізде жауапкерден жергілікті бюджеттің

⁶ «Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік Кодексі» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 31 қазандағы № 377-V Кодексі (2023.08.04. берілген өзгерістер мен толықтырулармен). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32683909.

пайдасына 2 400 теңге сомасында төленбеген мемлекеттік баж өндіріліп алынады⁷.

Осылайша, сот талап қоюшы А.-ның «G» жауапкершілігі шектеулі серіктестігіне жалақыны, пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін өтемақы төлемін өндіріп алу туралы талабын толық қанағаттандырды. Естеріңізге сала кетейік, жалақыны өндіріп алу бөлігіндегі шешім ҚР Заңнамасы бойынша дереу орындалуға жатады.

Сот практикасында талап қоюшының талаптары негізсіз болып табылатын жағдайлар мысалдар көптеп кездеседі.

«С» есімді азаматша «Т» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінен (бұдан әрі – Серіктестік) жалақы бойынша берешекті өндіріп алу туралы, жалақы төлеуді кешіктіргені үшін өсімпұлды өндіріп алу туралы, 500 000 теңге моральдық зиянның өтемақысын өндіріп алу туралы талап арызбен сотқа жүгінді.

2018 жылғы 23 шілдедегі еңбек шарты негізінде С. серіктестікке қойма меңгерушісі лауазымына жұмысқа қабылданған. Еңбек шартының талаптарына сәйкес жеті сағаттық жұмыс күнімен алты күндік жұмыс аптасы белгіленеді. Жалақы 190 000 теңге, оның ішінде 142 500 теңгесі тұрақты бөлігі, 47 500 теңгесі жалақының ауыспалы бөлігін құрайды. Тараптар арасында еңбек шарты азаматша С.-ның бастамасының негізінде 2019 жылғы 15 ақпандағы №003 бұйрықпен бұзылды.

С.-ның шағымы бойынша «А. облысының еңбек инспекциясы басқармасы» (бұдан әрі – Инспекция) мемлекеттік мекемесінің 2019 жылғы 26 сәуірдегі «Т» ЖШС-ін жоспардан тыс тексеру актісіне сәйкес заңнама талаптарын бұзушылықтар анықталмады. С. сотқа жүгініп, жұмыс берушінің жалақыны толық төлемегендігін, еңбек шартын жасалған сәттен бастап және оны бұзғанға дейін қосымша жұмыс істегенін алға тартады.

Нормадан асатын жұмыс фактісі жұмыс уақытын есепке алу табельдерімен расталады. Серіктестіктің берешек қарызы 1 317 460 теңгені құрайды. Талап қоюшы жұмыс берушінің төленуі тиіс 61 235 теңге жалақыны төлеуді кешіктіргені үшін ақшалай өтемақы төлеуге міндетті деп санайды.

Жұмыс берушінің заңсыз әрекеттерінің салдарынан жұмыскердің денсаулығының нашарлауына әкеп соқтыратын моральдық зиян келтірілген. Талап қоюшы соттан жалақы және өсімпұл бойынша берешекті өн-

діріп алуды, сондай-ақ, 500 000 теңге моральдық зиянның орнын толтыруды сұрайды.

Серіктестік талап арызға жазбаша пікірінде талап қоюшыға жұмыс уақытының есеп карточкаларына сәйкес жалақы толық төленгенін алға тартып, соттан талапты қанағаттандырудан бас тартуды сұрайды. Талап қоюшыға қарыз емес екендігі Инспекцияның тексеру актісімен расталады.

Сот отырысында талап қоюшы талаптарын қолдай отырып, соттан талап арызды толық көлемде қанағаттандыруды сұрады. Жауапкердің өкілі пікірде берілген дәлелдерді қолдай отырып, соттан талап арызды қанағаттандырудан бас тартуды сұрады.

Шешімнің дәлелді бөлігінде сот Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 107-бабының талаптарына сәйкес қызметкердің жалақысы жұмыс берушінің қолданыстағы еңбекке ақы төлеу жүйелеріне сәйкес еңбек шартында белгіленетінін көрсетті.

Еңбекке ақы төлеу жүйесі еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарымен және (немесе) жұмыс берушінің актілерімен айқындалады.

2018 жылғы 23 шілдеден бастап 2019 жылғы 15 ақпанға дейінгі жұмыс уақытын есепке алу табельдеріне сәйкес азаматша С.-ның қосымша жұмыс уақытында, демалыс және мереке күндері жұмысқа тартылмағаны анықталды.

Серіктестік талап қоюшыға еңбек шартында белгіленген ай сайынғы жалақысын толық көлемде төлегені туралы Инспекция маманы М.-ның қорытындысымен және Кодекс талаптарының сақталуына жоспардан тыс тексеру материалдарымен расталды.

Қазақстан Республикасы Азаматтық процесстік кодексінің 72-бабының талаптарына сәйкес дәлелдеу ауыртпалығы тараптарға жүктеледі. Демек, талап қоюшының үстеме жұмыс уақыты үшін жалақы бойынша берешекті өндіріп алу туралы талаптары негізсіз, себебі, талап қоюшыны қосымша жұмыс уақытында, демалыс және мереке күндері жұмысқа тарту бойынша құжаттардың көшірмелері факті ретінде сотқа ұсынылмаған. Осыған байланысты талап қоюшының талаптары қанағаттандырусыз қалдырылуға жатады.

ҚР ЕК 113-бабының талаптарына сәйкес жұмыс беруші жалақыны толық көлемде және еңбек шартында белгіленген мерзімде төлемеген кезде жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапты болады. Жұмыс беруші жұмыскерге

⁷ Дело № х// Информационная система BESTPROFI opensud.kz

төлемді кешіктіру кезеңінде берешек пен өсімпұл төлейді. Сот талап қоюшының талаптарын негізсіз және қанағаттандырусыз қалдыруға жатады деп санайды, себебі, Серіктестік еңбек шартында белгіленген жалақыны талап қоюшыға толық көлемде және заңда белгіленген уақытта төленген.

Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінің 951 бабына сәйкес моральдық зиян – жеке тұлғалардың өзіндік мүліктік емес игіліктері мен құқықтарының бұзылуы, кемсітілуі немесе олардан айырылуы, оның ішінде өзіне қарсы құқық бұзушылықтың жасалуы салдарынан жәбірленушінің, ал осындай құқық бұзушылық салдарынан (төзімін тауысқан, уайымға салған) жан азабы немесе тән азабы (қорлау, ызаландыру, қысым жасау, ашуландыру, ұялту, түңілту, тән қиналуы, залал шегу, қолайсыз жағдайда қалу және т.б.). Нәтижесінде талап қоюшыға мүліктік емес игіліктерден айырылған, моральдық және физикалық азаптар келтірілген жауапкердің іс-әрекеттерінің заңсыздығы сотта дәлелденбеді, демек, моральдық залалдың орнын толтыруға негіз жоқ, осы негізде, 500 000 теңге мөлшерінде моральдық зиянның орнын толтыруды өндіріп алу туралы талап қанағаттандырудан бас тартуға жатады.

Осылайша, талап қоюшы С.-ның талабы қанағаттандырудан толық бас тартуға жатады. ҚР АПК-нің талаптарына байланысты сот шығындары бюджет қаражаты есебінен өтелуге жатады.

Жоғарыда аталғандардың негізінде ҚР АПК-нің 223-226-баптарын басшылыққа ала отырып, сот талап қоюшы С.-ның «Т» жауапкершілігі шектеулі серіктестігіне жалақы бойынша берешекті, төлемдерді кешіктіргені үшін өсімпұлды, 500 000 теңгеден моральдық зиянның өтемақысын өндіріп алу туралы талабын қанағаттандырудан бас тарту туралы шешім қабылдады⁸.

Е.А. Голованова еңбек дауларын мазмұны бойынша белгіленген еңбек жағдайларын қолдануға, сондай-ақ Заңмен реттелмеген жаңа немесе белгіленген еңбек жағдайларын өзгертуге байланысты туындайтын дауларға бөліп жіктейді.

Объектісі бойынша ол еңбек дауларын: мүліктік (жалақыны өндіріп алу, үстеме жұмыс үшін ақы төлеу, мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс үшін даулар және т.б.); мүліктік емес (жұмыстан босату себебін өзгерту туралы даулар және басқалар) деп бөл-

ді. Сондай-ақ, автордың пікірінше, даулар кейбір жағдайларда мүліктік және мүліктік емес талаптарды қамтуы мүмкін [2, 348 б.].

Ал, В.Н. Толукнованың пайымы өте орынды, ол барлық еңбек дауларын үш негіз бойынша жіктейді :

- 1) дауласушы субъекті бойынша;
- 2) даудың сипаты бойынша;
- 3) даулы құқықтық қатынастардың түрі бойынша.

Дауласушы субъекті бойынша автордың пікірінше, барлық еңбек даулары жеке және ұжымдық болып бөлінеді. Сонымен, жеке еңбек дауларында белгілі бір жұмыскердің субъективті құқықтары, оның заңды мүдделері дауласады және қорғалады. Ұжымдық дауларда бүкіл еңбек ұжымының (немесе оның бір бөлігінің) құқықтары, өкілеттіктері мен мүдделері даулы және қорғалады.

Даудың сипаты бойынша барлық еңбек даулары екі түрге бөлінеді:

1) ол белгілеген еңбек заңнамасының нормаларын, ұжымдық немесе еңбек шарттарын, құқықтар мен міндеттер келісімдерін қолдану туралы даулар. Мұндай даулар еңбек қатынастарынан да, олармен тікелей байланысты құқықтық қатынастардан да туындауы мүмкін.

2) заңнамамен реттелмеген еңбек пен тұрмыстың жаңа әлеуметтік-экономикалық жағдайларын белгілеу немесе қолданыстағыларын өзгерту туралы даулар. Бұл даулар - жұмыскерге жергілікті тәртіпте жаңа еңбек жағдайларын белгілеу туралы және барлық әлеуметтік-серіктестік құқықтық қатынастардан туындауы мүмкін.

Құқықтық қатынастар бойынша туындайтын еңбек дауларын В.Н. Толкунова келесідей жіктейді :

- 1) еңбек құқық қатынастарынан туындайтын даулар;
- 2) жұмысқа орналастыру бойынша құқықтық қатынастардан туындайтын даулар;
- 3) еңбек заңнамасының және ебекті қорғау қағидаларының сақталуын қадағалау және бақылау жөніндегі құқықтық қатынастардан туындайтын даулар;
- 4) өндірісте кадрлар даярлау және біліктілікті арттыру жөніндегі құқықтық қатынастардан туындайтын даулар;
- 5) жұмыскердің кәсіпорынға келтірген-материалдық залалын өтеу жөніндегі құқықтық қатынастардан туындайтын даулар;

⁸ Дело № xx // Информационная система BESTPROFI opensud.kz

б) кәсіпорынның жұмыскерге жұмыстағы денсаулығына зиян келтіруіне байланысты келтірілген залалды өтеу жөніндегі құқықтық қатынастардан туындайтын даулар;

7) еңбек, тұрмыс, мәдениет мәселелері бойынша кәсіподақ комитетінің әкімшілікпен құқықтық қатынастарынан туындайтын даулар;

8) еңбек ұжымының әкімшілікпен құқықтық қатынастарынан туындайтын даулар;

9) бес жоғары деңгейдегі әлеуметтік-әріптестік құқықтық қатынастардан туындайтын даулар [3, 7-9 б.].

А.М. Куренной еңбек дауларының бірнеше негіздері бойынша егжей-тегжейлі жіктеп қарастырады. Ол еңбек дауларын талап қоюға жататын және талап қоюға жатпайтын деп бөлуді маңызды санайды. Талап қоюға жататын дауларды ол бұрын заңдарда және басқа да нормативтік құқықтық актілерде және жеке шарттарда белгіленген еңбек жағдайларын, яғни бұзылған құқыққа қатысты даулар деп түсінеді.

Талап қоюға жатпайтын еңбек даулары еңбек жағдайларын белгілеуге немесе өзгертуге байланысты туындайды. Сондай - ақ, А.М. Куренной еңбек дауларын тиісті құзыретті органдарда-жұмыс берушіде немесе жұмыскерде дауды қараудың бастамашысы кім екеніне қарай жіктейді.

Сондай-ақ, ғалым еңбек дауларын еңбек құқығының субинституттары бойынша жіктеуді анықтайды:

1. Ұжымдық шарттар мен келісімдер туралы заңнаманы қолдану және еңбек туралы шарттардың талаптары бойынша даулар.

2. Жұмыспен қамту туралы заңнаманы қолдану туралы келіспеушіліктерге негізделген даулар.

3. «Еңбек шарты» институтына кіретін нормаларды қолдануға байланысты туындайтын даулар. Бұл жағдайда еңбек шартына байланысты А.М. Куренной бұл дауларды келесідей кіші түрлерге бөледі:

- жұмысқа қабылдау және еңбек шартын жасасу туралы даулар;
- еңбек кітапшасына жазбалар енгізу туралы даулар;
- жұмыстан шеттету туралы даулар;
- басқа жұмысқа ауысу, орын ауыстыру немесе маңызды еңбек жағдайларын өзгерту туралы даулар;
- жұмыста қалпына келтіру туралы даулар;
- мәжбүрлі сабаққа келмеу уақытын

төлеу туралы даулар;

- жұмыстан шығу жәрдемақысын төлеу туралы даулар;

- еңбек кітапшасын беру және оны кешіктіру уақытын төлеу туралы даулар;

- жұмыста қалпына келтіру туралы сот шешімінің орындалуын кешіктіру уақытын төлеу туралы даулар;

- еңбек кітапшасын беру және оны кешіктіру уақытын төлеу туралы даулар;

- жұмыста қалпына келтіру туралы сот шешімінің орындалуын кешіктіру уақытын төлеу туралы даулар.

4. Жұмыс уақыты туралы заңнаманы қолдану туралы даулар.

5. Демалыс уақыты туралы заңнаманы қолдануға байланысты даулар.

6. Жалақы институтына кіретін нормаларды, оның ішінде еңбек нормалары мен бағаларды қолдану туралы даулар.

7. Кепілдіктер мен өтемақылар туралы заңнаманы қолдану бойынша даулар.

8. Еңбек қатынастары тараптарының материалдық жауапкершілігі туралы заңнаманы қолданудан туындайтын даулар.

9. Тәртіптік жауапкершілікті қолдану мәселелері бойынша туындайтын даулар.

10. Еңбекті қорғау саласындағы даулар.

11. Әйелдердің еңбек заңнамасын қолдануға байланысты туындайтын даулар.

12. Жастардың еңбек заңнамасын қолдануға байланысты туындайтын даулар.

13. Жұмысты оқытумен ұштастыратын қызметкерлерге жеңілдіктер беру мәселелері бойынша туындайтын даулар.

14. Жұмысты оқытумен ұштастыратын қызметкерлерге жеңілдіктер беру мәселелері бойынша туындайтын даулар [1, 23-25 б.].

Осы ретте атап өтетін жәйт, сотқа бірдей талап-арыздар берілген жағдайда (мысалы, жалақының кешігуі туралы) мұндай даулар ұжымдық болып табылмайды. Ұжымдық еңбек даулары тек жалдамалы жұмысшылар мен олар жұмыс істейтін жұмыс беруші арасында туындауы мүмкін, ал жеке даулар белгілі бір құқықтық қатынастың мазмұнына ғана емес, сонымен қатар еңбек шартын жасасқанға дейін немесе оның қолданылу кезеңінде (немесе тіпті осындай құқықтық қатынастың әрекеті аяқталғаннан кейін) туындаған мәселелерге де қатысты болуы мүмкін.

Профессор Е. Нұрғалиева Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде «ұжымдық еңбек дауы» ұғымының анықтамасы жоқ екеніне баса назар аударады. ҚР ЕК 32-тарауы дауларды қарау рәсіміне арналған. Бұл

олқылықтар еңбек дауының туындау негіздері қамтылған, ҚР ЕК 289-бабының 1-тармағы ішінара толықтырылған [4].

И.А. Костян еңбек дауларын институттар және педагогикалық институттар сияқты негіздер бойынша бөлу дауды шешудің процедуралық тәртібін анықтауда үлкен маңызға ие екенін атап көрсетеді. Алайда, А. М. Куренныйдың жіктеуі бойынша еңбек даулары қазіргі заманның талаптарына сай келе бермейді, себебі бүгінгі күні жеке еңбек дауларына әлеуметтік сақтандыру бойынша жәрдемақыларды өндіріп алу туралы талап-арыздар жатады, олар жіктеуде көрініс таппаған, алайда автордың пікірінше, солай [5, 60-61 б.].

Қазіргі кезеңде, И.А. Костянный пікірінше, жеке еңбек дауларының жіктелуі анағұрлым өзекті болып табылады, келіспеушілік туындайтын даулы құқықтық қатынастарды бөліп қарастырады:

- 1) еңбек құқық қатынастарынан туындайтын даулар;
- 2) жұмысқа орналасу бойынша құқықтық қатынастардан туындайтын даулар;
- 3) өндірісте кадрлар даярлау және біліктілікті арттыру жөніндегі құқықтық қатынастардан туындайтын даулар;
- 4) материалдық залалды өтеу жөніндегі даулар;
- 5) жұмыс берушілердің жұмыскерге келтірілген зиянды өтеуі жөніндегі даулар;
- 6) әлеуметтік қамсыздандыру бойынша жәрдемақыларды есептеу және төлеу жөніндегі даулар;
- 7) еңбек заңнамасының және еңбекті қорғау қағидаларының сақталуын қадағалау және бақылау жөніндегі құқықтық қатынастардан туындайтын даулар.

Бұл жіктеу, автордың пікірінше, құқықтық қатынастардың динамикалық жүйесі болып табылады, яғни бұл қатынастардың шеңберін тұрақты нәрсе ретінде қарастыруға болмайды. Жүйенің мәні еңбек нарығындағы жағдайға байланысты өзгермелі сипатқа ие болып табылады [5, 16 б.].

Отандық зерттеуші Г. Галиакбаровнаың пайымдауынша, елімізде еңбек дауларын

реттеудің бірден-бір жолы еңбек соттарын құру болып табылады. Оның көзқарасымен, еңбек даулары жеке өз алдына мамандандырылған еңбек соттарында қаралуы тиіс. Ал, қазіргі кезде еңбек даулары жалпы юрисдикцияда азаматтық сот өндірісінде қарастырылады [6, 135 б.].

Қорытындылар

Ең бастысы, азаматтардың өздерінің еңбек құқықтары бен мүдделерін қорғауға дұрыс және уақытылы жүгінуі - еңбек қатынастары шеңберінде жұмысшы мен жұмыс беруші арасындағы тепе-теңдікті сақтаудың маңызды аспектісі екенін есте ұстаған жөн. Еңбек даулары еңбек қатынастарының және еңбекпен тікелей байланысты өзге де қатынастардың міндетті субъектілері арасында туындайтын жанжалдарды шешудің құралы ретіндегі азаматтық істердің ең өзекті санаттарының бірі болып табылады. Еңбек дауларына қатысты шешімнің дұрыстығы бұл тек құқықтық емес, сонымен бірге әлеуметтік маңыздылыққа да ие және ол біздің қоғамдағы еңбек құқықтық қатынастарының қалыптасуы мен тұрақтылығына жанама әсер етеді [7, 205 б.]. Отандық ғалым В.Н. Уваров еңбек даулары деп еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша қызметкер (қызметкерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер) арасындағы келіспеушіліктер деп түсіндіреді [7, 444 б.].

Көп жағдайда еңбек дауларының пайда болу себептері ретінде: жұмыс үшін жағдайлардың болмауы және еңбек міндеттерін орындау үшін сәйкес келмейтін жұмыс орны; төмен жалақы, жалақыны уақтылы төлемей; басшылық тарапынан адалдықтың болмауы және еңбекке қатысты негізсіз қатаң жүйе; ұйымдағы өз функцияларын түсінбеушілік; жұмыс берушінің еңбек заңнамасының талаптарын және еңбек құқығы қатынастары туралы жалпы ережелерді сақтамауын атап өтуге болады [9, 204 б.].

ӘДЕБИЕТТЕР

1. *Трудовые споры: Практ. коммент. / А. М. Куренной. - Москва: Акад. нар. х-ва при Правительстве Рос. Федерации: Дело, 2001. - 445 с.*
2. *Советское трудовое право: Учебник для юрид. школ / проф. Н. Г. Александров. - Москва : Гос. изд-во юрид. лит., 1950. - 360 с.*
3. *Трудовые споры и порядок их разрешения : Учеб. пособие / В. Н. Толкунова. - 3. изд., перераб. и доп. - Москва : Юристъ, 1999. - 235 с.*

4. Нурғалиева Е. Пути совершенствования законодательства о коллективных трудовых спорах и забастовках. Апрель, № 4, 2012 // <https://journal.zakon.kz/4491238-puti-sovershenstvovaniya.html>. (жүзінген күні 02.11.2023)
5. Костян И.А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05. - Москва, 2000. - 29 с.
6. Галиакбарова Г. К вопросу о подведомственности индивидуальных трудовых споров в Республике Казахстан. 2014 // <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-podvedomstvennosti-individualnyh-trudovyh-sporov-v-respublike-kazahstan/viewer> (жүзінген күні 02.11.2023)
7. Куанова И. З. Методика судебного разбирательства и составления судебного решения по трудовым спорам. Практическое пособие. – Астана: Prosper Print, 2014. – 84 с.
8. Уваров В.Н., Уварова-Патенко Н.В. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник. 3-е изд. – Алматы, 2019. – 717 с.
9. Шайзадаев Б.А., Копжасарова С.И. «Келісу комиссиясы еңбек дауларын шешудің соттан тыс тәсілі ретінде» // Вестник Института законодательства и правовой информации РК № 2 (65) 2021. 201-208 б.

REFERENCES

1. *Trudovye spory: Prakticheski kommentarii*. Kurenni A.M. Moscow: Akad. NAR. X-VA under the Government of the Russian Federation: Delo, 2001. - 445 p.
2. *Sovetskoe трудовое parvo. Textbook for Jurists. Schools / prof. N. G. Alexandrov*. - Moscow: State Publishing House of Legal Lit., 1950. - 360 p.
3. Tolkunova V.N. *Trudovye spory i poriadok ih razreshenia*. / Ucheb. Posobie 2-e izd., pererab. i dop. M.: «Iurist», 1997. - 235 p.
4. E. Nurgalieva. *Puti sovershenstvovaniya zakonodatelstva o kollektivnih trudovih sporah I zabastovkah*. April, № 4, 2012 // <https://journal.zakon.kz/4491238-puti-sovershenstvovaniya.html>. (date of application 02.11.2023)
5. Kostian I.A. *Individualnye trudovye spory i garantii ih razreshenia*: Diss kand. urid. Nauk. abstract of the dissertation of the Candidate of Legal Sciences: 12.00.05. - Moscow, 2000. - 29 p.
6. Galiakbarova G. *K voprosu o podvedomstvennosti individualih trudovih sporov v Respublike Kazakstan*. 2014 // <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-podvedomstvennosti-individualnyh-trudovyh-sporov-v-respublike-kazahstan/viewer> (date of application 02.11.2023)
7. Kuanova I.Z. *Metodika sudebnogo razbiratelstva i sostavlenia sudebnogo reshenia po trudovym sporam*. Prakticheskoe posobie. Prosper Print. Astana. 2014. - 84 p.
8. Uvarov V.N., Uvarova-Patenko N.V. *Labor law of the Republic of Kazakhstan: Textbook*. 3rd ed. – Almaty, 2019. – 717 p.
9. Shaizadaev B.A., Kopzhasarova S.I. "Kelisu komissysy enbek daularyn sheshudin sotton tys tasili retinde". *Vestnik instituta zakonodatelstva i pravovoi informatsii RK*. №2 (65) 2021. 201-208 p.