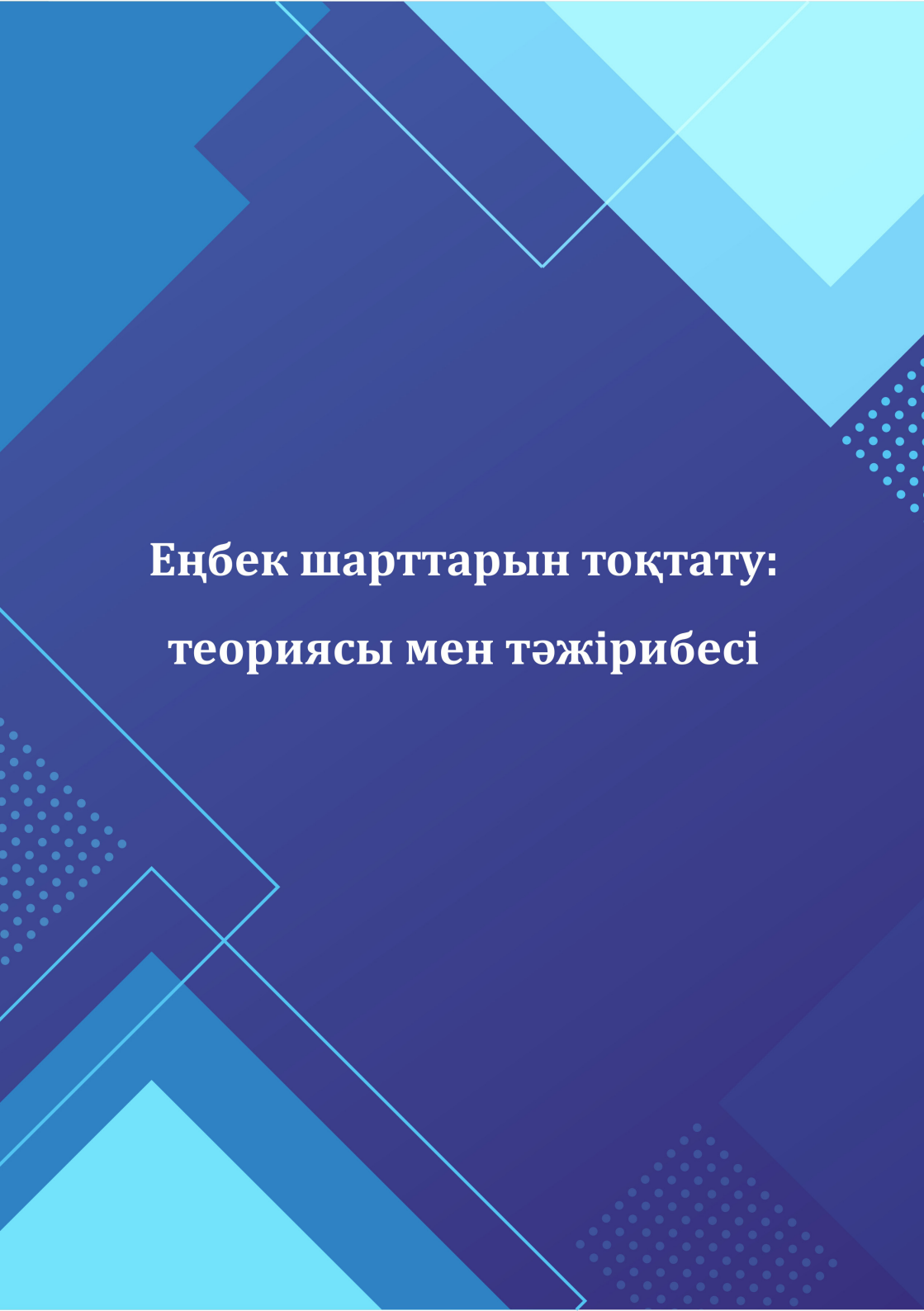




Еңбек шарттарын тоқтату: теориясы мен тәжірибесі

«Адам құқықтары мен заңдылықты сақтау жөніндегі
Қазақстан халықаралық бюросы» ҚБ
Халықаралық құқықтық бастама
Ынтымақтастық орталығы

ОЭЖ 39.2

Еңбек шарттарын тоқтату: теориясы мен тәжірибесі

«Қазақстандағы еңбек құқықтары» жобасының шеңберінде дайындалды

заң ғылымдарының докторы Рахимбердин К.Х.

Алматы, 2020 ж.

Еңбек шарттарын тоқтату: теориясы мен тәжірибесі

Құрметті оқырман берілген басылымда біз еңбек шартын тоқтату секілді өзекті құқықтық, тәжірибелік мәселе туралы айтамыз. Өмірде бәрі «өтеді және барлығы өзгереді», әсіресе заманауи Қазақстанда қалыптасқан нарықтық экономика жағдайында. Біз жұмысты жиі ауыстыруымыз мүмкін және бұны ешкім талқыламайды. Бұл, белгілі бір шамада жұмыскердің жұмылғыштығының, сұраныста болу көрсеткіші. Бұл құбылыстың себептері әртүрлі. Біреулер көбірек еңбекақы өленетін жұмысты табады, ал біреулерге еңбек жағдайлары ұнамайды, сөйтіп ол жаңа жұмыс берушіні іздейді, басқалары тұрғылықты жерн өзгертіп, бөтен қалаға кетеді. Алайда, осындай ұқсас шешімдердің жағдайы қандай болғанына қарамастан, олар қазіргі жұмыс орны бойынша еңбек құқық қатынастарын тоқтатумен әрдайым байланысты болады. Сондықтан, құрметті оқырман, еңбек құқық қатынастарын тоқтату деген не, оның негіздері, түрлері, құқықтық салдары қандай екенін талқылауымыз керек.

1. Еңбек шартын тоқтату ұғымы және мәні

Жұмыс берушімен еңбек шартын жасасып, қызметкер өзінің еңбек қызметін атқарады. Ол жұмысқа (қызметке) келеді, өндірістік тапсырмалар алады, жалақының төленуін күтеді. Еңбек шарты күшінде болған кезде, оны жасаумен бірге туындаған еңбек құқық қатынастары сақталады. Алайда, еңбек шарты мәңгіге созыла алмайды. Тіпті, «белгісіз мерзімге» деген тұжырымдамаға ие, осы шарттың созылуы мүмкін болмаған кезде әрдайым өмірлік жағдайлар туындауы мүмкін. Еңбек шартын заңмен көзделген негіздерде тоқтату туралы еріктік шешімді жұмыс беруші қабылдайтын жағдайлар да әрине кездеседі. Алайда, жұмыскердің өмірінде бір өзгеріс жасау керек болатын жағдайлар жиірек кездеседі, сол үшін өзінің жұмыс берушісімен айырылысып кетеді. Кей уақытта біз үшін мұндай айырылысу жұмыс орнын іздеуге қарағанда маңыздырақ болады. Жұмыскердің еңбек қызметі феодалдық-басыбайлы кіріптарлық болып табылатынын және әр адамның маңызды құқығы ретінде халықаралық-құқықтық актілерде тек жұмыс орнын алу құқығы ғана емес, сонымен қатар өз қалауы бойынша жұмыстан шығу құқығы да саналатынын есте сақтаған жөн. Бұл туралы бір мәнде еңбек ету бостандығының конституциялық қағидасында да айтылған (ҚР Конституциясы 24 бабы 1 бөл.).

Оқырмандар кез келген бір еңбек шартымен байланысты еңбек қатынастарын тоқтату әрдайым осы шартты тоқтатуды білдіретін болатынын есте сақтауы тиіс. Бұл, өз кедегінде еңбек шарты заңды күшін жоғалтқанын және жұмыскердің жұмыс берушімен өзара қарым-қатынасын және серіктестікті реттеуді тоқтатқанын білдіреді. Теорияшы-заңгерлер берілген жағдайды құқықты тоқтататын заңды факті туындады деп айтады. ҚР Еңбек кодексінде еңбек шартын тоқтатудың әмбебап ұғымы, сонымен қатар

еңбек шартын «бұзу» тұжырымдамасы қолданылады. Шын мәнісінде, бұл еңбек қатынастарын аяқтау көрсеткіші және бір уақытта жұмыскер мен жұмыс беруші араларындағы еңбек қатынастарын тоқтату бойынша жасайтын нақты бір іс-әрекеттер, шаралар жиынтығы, өз алдына бір үрдіс.

Еңбек шартын тоқтату жұмыскер мен жұмыс берушінің еңбек шартымен уағдаласқан өзара құқықтары мен міндеттері тоқтатылатынын және олар бір-біріне қатысты жұмыскер және жұмыс беруші ретіндегі құқықтық мәртебесін жоғалтатынын білдіреді. Еңбек шартын тоқтату мәселелеріне ҚР Еңбек кодексінің 49-62 баптары арналған. Еңбек шартын тоқтату әртүрлі негіздерге сүйенетінін атап өтейік, олардың ішінде жұмыскердің өзінің бастамасын және тараптардың келісімін, жұмыскердің бастамасын, сондай-ақ, тараптардың ерігіне байланысты болмайтын жағдайларды айтуға болады. Еңбек шартын тоқтату жұмыскер танысып өтетін және қол қоятын жұмыс берушінің жазбаша бұйрығымен рәсімделетінін есте сақтау керек. Жұмыскерді хабардар ету туралы заң талаптары әділдікпен орындалмайтын жағдайлар да мүмкін екені рас. Сөйтіп, осы негіздерді рет-ретімен қарастырайық.

2. Еңбек шартын тараптардың еркіне тәуелсіз мән-жайлар бойынша тоқтату

Еңбек шартын тоқтату бұл әрдайым өз еркін білдіру үрдісі. Жұмыскер және жұмыс беруші өз қалаулары бойынша бір-бірінен айырылысу ерікті шешімін қабылдайды. Заңгерлер мұндай жағдайлар туралы адам кез келген бір әрекеттерді жасай отырып, ерік бостандығын басшылыққа алады деп айтады. Алайда, кейде, еңбек қатынастарын сақтау мүмкін емес болған және олар кез келген тараптың ерікті шешіміне қарамастан тоқтатылатын жағдайлар туындайды. Бұл ретте, басқа тарап мұндай жағдайда ештеңе өзгерте алмайды. Бұл мән-жайлар адамнан да жоғары тұратын жағдайдың дәл өзі. Тараптардың өз еріктеріне байланысты болмайтын негіздерге әдетте келесілер жатады:

1) Қызметкердің қайтыс болуы, олай болған жағдайда жұмыс беруші «қайтыс болуына байланысты жұмыстан шығару» деген бұйрық шығарады. Бұл адамның еркіне тәуелді болмайтын күйінішті негіз болып табылады. Бұл жағдайда қызметкердің барлық құжаттарын, соның ішінде қызметкер алып үлгермеген жалақысын жұмыс беруші оның жақындарына береді. Еңбек шартын тоқтатудың ұқсас негізі – бұл жұмыс беруші - жеке тұлғаның (жеке кәсіпкердің, фермер, шаруа қожалығының бастығының және т.б.) қайтыс болуы.

2) Қызметкерді мерзімді әскери қызметке шақырту. Азаматтың осы конституциялық міндетті атқаруы жұмыстың берілген еңбек қызметін ары қарай орындай алмайтынын, ал жұмыс беруші бұған әсер ете алмайтынын білдіреді.

3) Қызметкердің бас бостандығынан айыру ретінде жазаға немесе белгілі бір лауазымды алу немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан айыратын жазаға айыпталуы. Осы негіздерді заңды күшіне енген соттың айыптау үкімі растау керектігі анық. Бұл жағдайда жұмыс берушінің қызметкермен еңбек шартын бұзып, оны жұмыстан шығарудан басқа амалы жоқ. Қызметкердің бір уақытта пенитенциарлық мекемеде болу және оған қоса бостандықта жүргендегідей жұмыс істеуді жалғастыру мүмкін емес екені айдан анық. Қылмыс үшін сотталған адамға бірқатар еңбек түрлерін жасауына рұқсат етілмейді. Сонымен қатар, қызметкерді соттың айыптау үкімінің шығаруын күтусіз жұмыстан шығарып жіберетін жағдайлар тәжірибеде көп кездесетінін атап өту керек. Әрине, бұл кінәсіздіктің анық-қанығына жетуге қайшы келеді. Қылмысты сотқа дейін тергеу кезінде жұмыс беруші қызметкерді жұмысты атқарудан уақытша шеттетсе, ал одан ары шешімді соттың шығарған үкіміне байланысты қабылдайтын болса, ол заң бойынша жасаған болар еді. Қызметкер үшін еңбек шартын тоқтатудың аталған негіз оның еркіне тәуелді емес болып саналады. Дәлілер айтқанда, қылмыс жасауда оның еркі болды, алайда соттың үкімі қандай болатыны және қылмыс жасағаны үшін қызметкерге қандай жаза тағайындалатыны бұл ерікке байланысты емес.

ҚР ЕК 57 бабында заң шығарушы қарастырылып отырған мән-жайларға кейбір басқаларын да қосады, атап айтқанда:

1) жергілікті атқарушы органдар шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсатты қайтарып алған не тұруға ықтиярхаттың қолданылу мерзімі өткен кезде;

2) сот жұмыскерді не жұмыс беруші - жеке тұлғаны қайтыс болды деп жариялаған немесе хабар-ошарсыз кетті деп таныған жағдайда;

3) сот жұмыскерді әрекетке қабілетсіз немесе әрекет қабілеті шектеулі деп таныған, соның салдарынан жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастыруға мүмкіндігі болмайтын жағдайда;

4) бұрын осы жұмысты атқарған жұмыскер жұмысына қайта алынған жағдайда;

5) жұмыскер тиісті құжатты үш күн мерзімнен кешіктірмей көрсеткен күннен бастап жұмыскер келісімшарт бойынша әскери қызметке, құқық қорғау және арнаулы мемлекеттік органдарға қызметке кірген кезде.

Заң шығарушының қызметкердің мемлекеттік, әскери қызметке келісімшарт бойынша қызметке тұруы қызметкердің еркіне тәуелді болмайтын жағдай деп мойындауы біраз даулы екенін айта кетейік. Себебі, шын мәнісінде қызметтік келісімшартқа өз еркімен қол қоя отырып, қызметкер жұмыс берушімен айырылысу шешімін қабылдайды және осы шешімге оның еркі қатысты болып отыр.

ҚР ЕК 57 бабына сәйкес 1 тармақтың 2), 3) және 4) тармақшаларында көрсетілген негіздер бойынша еңбек шартын тоқтату күні сот үкімінің немесе шешімінің заңды күшіне енген күні, жұмыскердің немесе жұмыс беруші - жеке тұлғаның қайтыс болған күні саналады.

3. Еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша тоқтату тәртібі

Еңбек қатынастарын мінсіз, дау-дамайсыз тоқтатудың бір нұсқасы Идеальный – бұл еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзу. Берілген жағдай еңбек шартының қос тарабы да (жұмыскер және жұмыс беруші) еңбек шартын бұзу абзал екені туралы ортақ пікірге келгенін және осымен келісіп отырғандарын білдіреді.

ҚР ЕК 50 бабына сәйкес «еңбек шарты тараптардың келісімі бойынша бұзылуы мүмкін. Еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзуға ниет білдірген, еңбек шартының бір тарабы еңбек шартының екінші тарабына хабарлама жібереді. Хабарламаны алған тарап үш жұмыс күні ішінде екінші тарапқа қабылданған шешім туралы жазбаша нысанда хабарлауға міндетті.

Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартының бұзылу күні жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша айқындалады.

Еңбек шартында жұмыскермен келісім бойынша жұмыс берушінің ҚР ЕК 50 бабы 2 тармағында белгіленген талаптарды сақтамай, өтемақы төлемін алумен еңбек шартын бұзу құқығы көзделуі мүмкін, оның мөлшері еңбек шартында айқындалады».

4. Еңбек шартын жұмыскердің бастамасы бойынша тоқтату

Жұмыс орнын ауыстыру, жұмыс берушімен еңбек қатынастарын тоқтату құқығы адамның маңызды әлеуметтік құқығы болып табылады. Жұмыскер еркін, дербес тұлға болып табылады, нақты бір жұмыс берушімен серіктестікті жалғастыру керек пе не оны аяқтау керек пе екені туралы шешім қабылдауға құқылы. Тек еңбек қатынастары саласында бейберекеттікті, шығындар мен қауіп-қатерлерді болдырмау үшін әртүрлі елдерде, соның ішінде Қазақстанда еңбек заңнамасы келешекте жұмыстан шығару туралы хабарлау тетігін және сол хабарлаудың мерзімін қарастырады.

Еңбек шартын жұмыскердің бастамасы бойынша тоқтату жұмыскер өз қалауымен және өз еркіне байланысты, жұмыс берушіні қалаулы жұмыстан шығу күніне дейін бір ай бұрын хабардар ете отырып, жұмыс берушіге жазбаша өтініш беру арқылы еңбек шартын бұзуды ұсынатынын білдіреді.

ҚР ЕК 56 бабы 1 бөліміне сәйкес «Заңның осы бабының 3 тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер жұмыс берушіні кемінде бір ай бұрын жазбаша хабардар ете отырып, еңбек шартын өзінің бастамасы бойынша бұзуға құқылы. Еңбек шартында еңбек шартын бұзу туралы жұмыскердің жұмыс берушіге хабардар етуінің неғұрлым ұзақ мерзімін белгілеуге жол беріледі».

ҚР ЕК 56 бабы 2 бөлімін басшылыққа ала отырып, «Еңбек шарты жұмыскердің бастамасы бойынша жұмыс берушінің жазбаша келісімімен, Заңның осы бабының 1 тармағында көзделген хабардар ету мерзімі аяқталғанға дейін бұзылуы мүмкін».

ҚР ЕК 56 бабы 3 бөлімі негізінде «жұмыскер жұмыс берушінің еңбек

шарты талаптарын орындамағаны туралы оны жазбаша хабардар етуге құқылы. Егер жазбаша хабардар етілген күннен бастап жеті күн мерзім өткен соң жұмыс берушінің еңбек шартының талаптарын орындамауы жалғасса, жұмыскер үш жұмыс күнінен кешіктірмей жұмыс берушіні жазбаша хабардар ете отырып, еңбек шартын бұзуға құқылы».

ҚР ЕК 56 бабымен көзделген хабардар ету мерзімі ішінде хабарлама тараптардың келісімі бойынша қайтарып алынуы мүмкін екенін атап өту керек. ҚР ЕК 56 бабында көрсетілген хабардар ету ету күні өткен соң, материалдық жауапты тұлғалардың кінәсі бойынша жұмыс берушінің мүлкін (құжаттарын) қабылдау-тапсыруды аяқтамау жағдайларын қоспағанда, жұмыскер жұмыс істеуін тоқтатуға құқылы. Материалдық жауапты жұмыскерлермен еңбек шартын бұзу күні жұмыс берушінің мүлкін (құжаттарын) қабылдау-тапсыруды аяқтау күні болып саналады.

Жұмыскердің жұмыс берушіні ескертудің бір айлық мерзімі аяқталғанға дейін де жұмыстан шыға алатынына оқырман назарын аудартайық. Ол үшін жұмыскердің дәлелді себебі болуы тиіс. Ондай себептерге өмірде болатын тұрғылықты жерін ауыстыру, аса ауыр науқастанған туысына күтім жасау қажеттілігі секілді жағдайлар жатады. Басқа жұмыс беруші тарапынан жақсырақ еңбек жағдайларын ұсынып, жұмысқа шақыруы. Бұл тізімге жұмыс берушінің еңбек шарты талаптарын бұзуы да, жалақыны кешіктіріп төлеу, еңбек қызметтерін атқарудағы нашар жағдайлар және т.с.с. кіреді. Шындығын айтқанда, осындай жағдайлар орын алған кезде, жұмыскер ҚР ЕК 56 бабының талаптарына байланысты ескерту мерзімі өткенге дейін жұмыс берушінің жұмыстан босатуға жазбаша келісімін алуы тиіс, не болмаса осындай жазбаша келісімді беру қажет екенінде жұмыс берушіні көндіруі керек.

5. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша тоқтату

Еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша яғни оның еркімен біржақты тәртіпте тоқтатылуы мүмкін. Жұмыскерді жұмыстан босату туралы шешімді жеке кәсіпкер, фермер, шаруа қожалығының бастығы, ұйым – заңды тұлғаның жетекшісі немесе мемлекеттік қызметкерлерді жұмысқа қабылау және жұмыстан босату құқығын иеленетін мемлекеттік билік органдарының лауазымды тұлғасы қабылдай алады. Мұндай жұмыстан босату кезінде жұмыскердің қазіргі жұмыс орнында қалу тілегі жұмыс беруші үшін заңды тұрғыдан маңызды емес. Қарастырылып отырған еңбек қатынастарын тоқтату түрі жұмыскердің құқықтары мен заңды мүдделері саласына айтарлықтай қатысты болғандықтан, берілген негіз бойынша жұмыстан босату жұмыс берушінің міндеті емес, құқығы болып табылады және ол заңның «рухына» және «әрпіне» қатаң түрде сәйкес келіп қамтамасыз етілуі тиіс. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскерді жұмыстан босату заңдылығына сот тәжірибесі аса маңызды көңіл аударады.

Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша тоқтату ҚР ЕК

52 бабымен реттеледі. Оның мазмұны айтарлықтай кең. ҚР Еңбек кодексі берілген бапта жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан шығаруға құқылы болатын негіздердің тізімін ұсынады.

Жұмыскермен еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша келесі жағдайларда бұзылуы мүмкін:

1) жұмыс беруші – заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған;

2) жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған;

3) жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген;

4) аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;

5) өндірістік қызметті жүзеге асыратын ұйымның еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты жұмыскері еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін тексеруден қайтадан өтпеген;

5-1) «бағалаушы» біліктілігін беру туралы куәліктен айырылған;

6) жұмысты жалғастыруына кедергі келтіретін және оны жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын денсаулық жағдайының салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;

7) сынақ мерзімі кезеңінде жұмыс нәтижесі теріс болған;

8) жұмыскер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз қатарынан үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмаған ;

9) жұмыскер жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайын туғызатын заттарды пайдаланған;

10) тиісті актімен расталған, алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық жағдайын туғызатын заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан;

11) өндірістік жарақаттар мен апаттарды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларын жұмыскер бұзған;

12) заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған, жұмыскер жұмыс орнында бөтен мүлікті ұрлаған (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жойған немесе бүлдірген;

13) ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсететін жұмыскер кінәлі әрекеттер жасаған немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз болса;

14) тәрбиелеу функцияларын атқаратын жұмыскер осы жұмысын

жалғастырумен үйлеспейтін, моральға қайшы қылықтар жасаған;

15) жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен;

16) тәртіптік жазасы бар жұмыскер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған;

17) егер төлнұсқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан немесе басқа жұмысқа ауысудан бас тартуға негіз болатын болса, еңбек шартын жасасу не басқа жұмысқа ауыстыру кезінде жұмыскер жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынған;

18) жұмыс берушіге материалдық нұқсан келтіруге әкеп соққан, жұмыс берушінің атқарушы органы басшысының, оның орынбасарының не жұмыс беруші бөлімшесі (жұмыс берушінің актісінде айқындалған жұмыс берушінің филиалдары, өкілдіктері және өзге де бөлімшелері) басшысының еңбек міндеттерін бұзған;

19) Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларда жұмыскердің мемлекеттік құпияларға берілген рұқсаты тоқтатылған;

20) жұмыскер жүктілігіне және босануына байланысты демалыста болған, сондай-ақ егер ауру денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган бекітетін еңбекке қабілетсіздіктің неғұрлым ұзақ мерзімі белгіленген аурулар тізбесіне енгізілген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпаған жағдайларда бұзылуы мүмкін.

Өндірістік жарақаттануына немесе кәсіптік ауруға шалдығуына байланысты еңбекке қабілеттілігінен айырылған жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенге немесе мүгедектік белгіленгенге дейін сақталады;

21) Қазақстан Республикасының заңдарында тікелей көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер заңды күшіне енген сот актісіне сәйкес одан әрі жұмыс істеу мүмкіндігін жоятын сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған;

22) соттың ереуілді заңсыз деп тану туралы не ереуілді тоқтата тұру туралы шешімі жұмыскердің назарына жеткізілгеннен кейін ол ереуілге қатысуды жалғастырған;

23) заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не меншік иесі уәкілеттік берген тұлғаның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімімен атқарушы орган басшысының, заңды тұлғаның алқалы атқарушы органы мүшелерінің, сондай-ақ «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес ішкі аудит қызметі жұмыскерлерінің және корпоративтік хатшының өкілеттіктері тоқтатылған;

24) тараптардың өзара келісімі бойынша еңбек шартының мерзімін жыл сайын ұзарту құқығы бар жұмыскер Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» заңы 11

бабының 1 тармағында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған;

25) жұмыскер жұмыс берушіге белгісіз себептер бойынша бір айдан астам жұмыста болмаған.

Қосалқы қызмет туралы еңбек шарты осы жұмыс негізгі болып табылатын жұмыскермен еңбек шарты жасалған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін.

Осылайша, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын тоқтату үшін негіздер әртүрлі және алуан түрлі жағдайларға қатысты болады. Біз, ұйымды таратқан және кез келген бір жұмыс түрін жұмыскер орындай алмаған кезде оның денсаулық жағдайы нашарлаған кезде осы жағдайлар ішінен жұмыс берушінің бұдан арғы шаруашылық қызметін жалғастыру мүмкін еместігін көріп отырмыз. Бұл жағдайлар тізімі ішінде жұмыскерге – мемлекеттік қызметкерге мемлекеттік құпиялардың қолжетімді болуын тоқтатумен байланысты және жүктілік демалыстан шыққан жұмыскердің бұрынғы лауазымда қалпына келтіру қажеттілігімен байланысты жағдайлар бар, жұмыскердің сыбайлас жемқорлық қылығымен шартталған негіздер бар. Айрықша негіздер тобы жұмыскердің тәртіптік құқық бұзушылық жасағанын білдіретін жұмыскердің әртүрлі еңбек (қызметтік) тәртібін бұзуын құрады.

Сөйтіп, мысалы, жұмыскерді жұмыстан шығару үшін негіз оның жұмыстан қалуы, яғни жұмыскердің бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз қатарынан үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмауы болып табылады. Жұмыскердің әрекеті жұмыстан қалуы ретінде бағалануы үшін келесі шарттардың бір уақытта болуы қажет:

1) Қатарынан үш және одан да көп сағат бойы, алайда бір жұмыс ауысымы ішінде жұмыста болмауы. Яғни бір күнде жұмыста екі сағат және басқа күні бір сағат болмауды қоса санауға, кейін мұны жұмыстан қалу деп айтуға болмайды.

2) Жұмыста болмау дәлелді себептерге байланысты болмауы тиіс. Сот тәжірибесі осы дәлелді себептерге еңбекке уақытша жарамсыздық қағазымен расталған жұмыскердің сырқаттануын немесе оның жақынының, отбасы мүшесінің ауырып қалуын жатқызады. Қоғамдық көлік қызметінің бұзылуы, қатынас жолдардың жабылуы, жұмыскерді куәгер, жәбірленуші ретінде сотқа немесе өзге құқық қорғау органына шақырту, ауыр науқас адамды медициналық ұйымға алып бару және т.с.с. байланысты жұмыс орнына бару мүмкін болмауы. Яғни дәлелді себептер бойынша жұмыста болмау, тіпті ол үш сағаттан аса жалғасса да жұмыстан қалу болып табылмайды.

3) Ниет және абайсыздық түрінде жұмыскердің кінәсі болуы. Бұл жұмыскердің жұмыстан қалғысын келгенін немесе жұмыс орнына уақытында келуге үлгерем деп жеңіл ойлағанын білдіреді.

Жұмыскердің жұмысқа кез келген түрдегі мастық күйінде келуі медициналық қызметкер – наркологтың қатысуымен анықталуы тиіс. Мас күйін көз мөлшерімен анықтау маман емес адамға қиынға соғады, оның үстінде кейбір дәрілік заттарды қабылдағаннан кейін адамның сыртқы түрі ма-

стық күйі ретінде көрінуі мүмкін. Егер мас болу фактісі анықталған болса, онда жұмыс беруші өз бұйрығымен қауіпсіздік мақсатында тиісті актіні құра отырып, жұмыскерді жұмыстан шеттетеді.

Жұмыскердің алып отырған лауазымына сәйкес келмеуі, біліктілігі және кәсіби даярлығы жеткіліксіз болуы салдарынан оны жұмыстан шығару едәуір қиындықтар тудырады. Осындай сәйкессіздіктерді анықтау үшін тиісті жұмыскерлерді аттестаттайды. Егер жұмыскер жүйелі түрде ақауға жол берсе, өндірістік тапсырмаларды орындай алмаса, жұмыста өрескел қателіктер жасаса, оны алып отырған лауазымға сәйкес келмейді деп санауға болады.

Жұмыскерді жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан шығару үшін әрбір негіз шынайы, іс жүзінде және заң тұрғысынан анықталған болуы тиіс екенін атап өткен жөн. Егер Сіз, құрметті оқырман, жұмыстан шығаруға тап болсаңыз, және мұны заңсыз деп санасаңыз, онда тез арада жұмыс берушіге қатысты талап арызымен сотқа жүгініңіз.

Бұл ретте, ҚР ЕК 54 бабына сәйкес жұмыскерді жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан шығару үшін шектеулер бар екенін білу қажет. Атап айтқанда, «ҚР ЕК 52 бабы 1 тармағының 1), 18), 20) және 23) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің еңбекке уақытша қабілетсіздігі және демалыста жүрген кезеңінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол берілмейді. Жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғыздікті аналармен, аталған балалар санатын анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен ҚР ЕК 52 бабы 1 тармағының 2) және 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді».

6. Еңбек шартын Заңмен көзделген басқа негіздер бойынша тоқтату

ҚР Еңбек кодексі жұмыскер және жұмыс беруші арасындағы құқықтық қарым-қаынастар басқа да негіздер бойынша тоқтатылуы мүмкін екенін бекітеді.

Осылайша, мысалы, ҚР ЕК 51 бабына сәйкес еңбек шарты мерзімі өткен кезде тоқтату көзделген. ҚР ЕК 51 бабы 1 бөл. және 2 бөл. сай «белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты мерзімінің өтуіне байланысты тоқтатылады. Егер жүкті әйел бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталған күні мерзімі он екі және одан көп апта жүктілігі туралы медициналық қорытынды ұсынса, сондай-ақ үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа өз құқығын пайдалануға ниет білдірген жұмыскер уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру жағдайынан басқа, ең-

бек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш берсе, онда жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін бала күтімі бойынша демалыс аяқталған күнді қоса алып ұзартуға міндетті».

Нақты бір жұмысты атқару уақытында жасалған еңбек шартының мерзімі өткен күн жұмысты аяқтау күні болып табылады.

Уақытша орнында болмаған жұмыскерді алмастыру уақытында жасалған еңбек шартының мерзімі өткен күн артынан жұмыс орны (лауазымы) сақталған жұмыскердің жұмысқа шыққан күні болып табылады.

Сонымен қатар, жұмыскер сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысқан немесе ол қызметке тағайындалған жағдайда заң шығарушы еңбек шартын бұзу тәртібін қарастырады. ҚР ЕК 59 бабына сай «жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуына немесе лауазымға тағайындалуына байланысты онымен еңбек шарты, егер Қазақстан Республикасының заңдарында осындай лауазымдарды атқаратын адамдарға ақы төленетін өзге лауазымдарда болуға тыйым салу белгіленген болса, бұзылады. Жұмыскердің жұмыс берушіні хабардар етуі және жұмыскердің жұмысқа (лауазымға) сайлану немесе тағайындалу актісі негіздер болып табылады».

ҚР ЕК 60 бабы еңбек шартын жасасу талаптары бұзылу салдарынан оны тоқтатуға арналған.

Еңбек шарты оны жасасу талаптары бұзылу салдарынан, егер мұндай бұзылу келесі жағдайларда еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін жоятын болса, тоқтатылуы тиіс:

1) медициналық қорытынды негізінде жұмыскердің денсаулық жағдайы бойынша қарсы көрсетілімі бар жұмысты орындауға еңбек шарты жасалған;

2) жұмысты орындауға арналған еңбек шарты адамды белгілі бір лауазымдарда болу немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан айырған заңды күшіне енген сот үкімін немесе қаулысын бұза отырып жасалған;

3) өз бетінше жұмысқа орналасу үшін біліктілігінің сәйкестігі туралы анықтаманы не шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсатты белгіленген тәртіппен алмай немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді немесе ерекшеліктерді сақтамай, шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шарты жасалған;

4) мемлекеттік органның шетелдік жұмыскерімен еңбек шарты Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптар бұзыла отырып жасалған;

5) еңбек шарты осы Кодекстің 26 бабының 2 тармағында көрсетілген адамдармен жасалған;

6) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде көзделген басқа да жағдайларда.

7. Еңбек шартын тоқтату тәртібі және оның құқықтық салдары

Бұрын айтылып өткендей, еңбек шартын тоқтату заң тұрғысынан маңызды іс-әрекеттерді жасау үрдісін, нақты бір тәртібін білдіреді. Егер еңбек шарты жұмыскердің тәртіптік құқық бұзушылық жасағаны үшін жұмыс берушінің бастамасы бойынша тоқтатылатын болса, жұмыс беруші құқық бұзушылық жағдайларына қызметтік зерттеу жүргізуі, жұмыскерден түсініктемені талап етуі және жұмыстан шығару туралы шешім қабылдай отырып, тиісті бұйрықты шығаруы тиіс. Кез келген жағдайда да жұмыскерді жұмыстан шығарған кезде жұмыс берушінің уәкілетті өкілі қол қоятын бұл туралы бұйрық шығарылады. Еңбек қатынастары тоқтатылады және жұмыскерге еңбек кітапшасы беріледі, жұмыстан шығарудың алдындағы кезең үшін жалақы төленеді. Жұмыскер мен жұмыс берушінің кейбір құқықтары мен міндеттері тіпті еңбек шарты күшін тоқтатқаннан кейін де сақталатынын атап өткен жөн. Сөйтіп, мысалы, жұмыскер жұмыс берушіге келтірілген мүліктік зиянды өтеуге міндетті, және еңбек шартын тоқтату жұмыс берушіні осы зиянның орнын толтыруды талап ету құқығынан айырмайды. Салық, коммерциялық, банк құпиясын қамтитын мәліметтер қолжетімді болған жұмыскер бұл деректерді кредит, өзге коммерциялық ұйымнан немесе салық органынан жұмыстан шыққаннан кейін де жариядамауға міндетті болады.

Жұмыскерді жұмыстан шығаруға қатысты шаралар туралы ҚР ЕК 61-62 баптарында айтылған. ҚР ЕК 61 бабына сәйкес «жұмыс беруші - жеке тұлға қайтыс болған (сот қайтыс болды деп жариялаған немесе хабарсыз кетті деп таныған) жағдайда еңбек шартының тоқтатылуын және үй жұмыскерлерімен еңбек шартының тоқтатылуын қоспағанда, еңбек шартының тоқтатылуы жұмыс берушінің актісімен ресімделеді. Жұмыс берушінің актісінде ҚР ЕК сәйкес еңбек шартын тоқтатудың негізі көрсетілуге тиіс. Жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі жұмыс берушінің актісі шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде жұмыскерге тапсырылады не оған хабарламасы бар хатпен жіберіледі».

ҚР ЕК 62 бабына сәйкес «жұмыс беруші еңбек шарты тоқтатылған күні жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжатты беруге міндетті. Жұмыс беруші жұмыскердің (оның ішінде бұрынғы жұмыскердің) талап етуі бойынша, өтінішпен жүгінген кезден бастап бес жұмыс күні ішінде мамандығы (біліктілігі, лауазымы), жұмыс істеген уақыты және жалақы мөлшері көрсетілген анықтаманы, жұмыскердің біліктілігі және оның жұмысқа көзқарасы туралы мәліметтерді қамтитын мінездеме-ұсынымды, сондай-ақ ҚР ЕК көзделген басқа да құжаттарды беруге міндетті. Жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған, банкроттыққа ұшыраған, жұмыс беруші - жеке тұлға қызметін тоқтатқан кезде жұмыс беруші жұмыскердің алдында берешегі болса, жалақы және өзге де төлемдер бойынша қалыптасқан берешектің мөлшері туралы тиісті түрде ресімделген анықтаманы беруге міндетті».

Сөйтіп, құрметті оқырман, біз жұмыс берушіміне еңбек шартын тоқтату

және құқықтық қатынастардың аяқталуы сияқты адамның тіршілік іс әрекетінің маңызды саласын рететуге арналған Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының ережелері туралы айтып өттік. Заманауи Қазақстанның нарықтық экономикасы жағдайында еңбек шартын тоқтату оқиғалары жиі кездеседі. Алайда, сот тәжірибесі, өкінішке орай, заңмен белгіленген негіздерге қарамастан немесе жұмыстан шығарудың заңды шараларын бұзып, жұмыскерді заңсыз жұмыстан шығару жағдайларының талайын кешірген. Жұмыскерге қандай кеңес беруге болады? Бәрінен бұрын, ҚР Еңбек шартын бұзу туралы Еңбек кодексінің баптарымен мұқият танысып, оның ерекшеліктерін түсіну керек. Осы басылым оқырмандардың қызығушылығын тудырады және еңбек қатынастарын тоқтату секілді аса күрделі де шетін істе еңбек құқықтарын қорғауға көмектеседі деп сенеміз.