

FTAXP 06.77.73

Д. Әбдусадық¹, А. Омарова²

^{1,2}С. Демірел атындағы университеті, Қаскелең қ., Қазақстан

ЕҢБЕК ШАРТЫН ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ БАСТАМАСЫ БОЙЫНША БҰЗУ НЕГІЗДЕРДІҢ ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕРІ

Аңдатпа. Қазіргі экономикалық жағдайларда еңбек қатынастарын тоқтату мәселесі ерекше өзекті болып табылады. Еңбек қатынастарын реттейтін ережелер арасында еңбек шарты институты ерекше орын алады. Бұл институт құрамында – еңбек шартын тоқтату және бұзу ережелері маңызды рөлді немденеді. Осылайша, аталған норма арқылы жұмыс беруші мен жұмыскердің құқықтары мен мүдделерін қорғауды қалыптастырады. Атап айтқанда, еңбек шарты бұзылған кезде қызметкердің құқықтары мен мүдделерін қорғайтын бегілі бір кепілдемелерге сәйкес келеді. Демек, еңбек шартын бұзу еңбек құқығы институтының маңызды мәселелерінің бірі болып табылады және әрқашан ғалымдар мен заң шығарушылар назарында болатын құбылыс.

Түйін сөздер: жұмыс беруші, жұмыскер, еңбек шарты, еңбек қатынастары, жұмыс берушінің бастамасы бойынша, еңбек шартын бұзу, жұмыстан босату, қызметкер.

Аннотация. В сложившейся экономической ситуации проблема увольнения особенно актуальна. Среди правил, регулирующих трудовые отношения, институт трудового договора занимает особое место. Правила прекращения и расторжение играют важную роль в этом учреждении. Таким образом, эта норма формирует защиту прав и интересов работодателя и работника. В частности, на него распространяются определенные гарантии, защищающие права и интересы работника в случае расторжения трудового договора. Поэтому увольнение является одним из важнейших вопросов института трудового права и всегда находится в центре внимания ученых и законодателей.

Ключевые слова: работодатель, работник, трудовой договор, трудовые отношения, по инициативе работодателя, расторжение трудового договора, увольнение.

Abstract. In the current economic situation, the problem of dismissal is especially relevant. Among the rules governing labor relations, the institution of an employment contract occupies a special place. Termination and dismissal rules play an important role in this institution. Thus, this norm forms the

protection of the rights and interests of the employer and employee. In particular, it is subject to certain guarantees protecting the rights and interests of the employee in case of termination of the employment contract. Therefore, the dismissal is one of the most important issues of the institution of labor law and is always in the focus of attention of scientists and lawmakers.

Keywords: employer, employee, labor contract, labor relations, at the initiative of the employer, termination of employment contract, dismissal.

Қазіргі таңда, еңбек қатынастары адам өміріндегі маңызды элементтердің бірі болып есептеледі. Шиеленісіп тұрған ел экономикасына және экономикалық қатынастар жүйесінде ерекше орынды иемденеді. Сол себепті де, еңбек қатынастары жұмыс беруші мен жұмыскердің мүдделерін қорғауды жүзеге асырады. Еңбек қатынастарының мақсаты – ұзақ мерзімдегі құқықтық қатынасты қамтамасыз ету болып табылады.

Еңбек шарты - жұмыс беруші мен жұмыскердің арасында пайда болатын келісімнің бір түрі. Бұл келісім Отандық заңнамада көрсетілгендей 9 негіз бойынша бұзылады. Олардың бірі - жұмыс берушінің бастамасы бойынша, яғни қазіргі уақыттағы өзекті мәселе. Айтылған негіз бойынша, тек теориялық тұрғыды ғана емес, сондай-ақ практикалық тұрғыда да өзекті мәселе болып есептеледі.

Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу тек заңнамада көрсетілген толық тізімнің негізінде ғана мүмкін болады, яғни заңмен белгіленген жұмыстан босатудың белгіленген тәртібі болған жағдайда ғана жүзеге асырылады. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу үшін негіздемелер ҚР Еңбек кодексінің 52-бабында көрсетілген.

Жұмыс беруші мен еңбек қатынастарында тұрған қызметкер, ерте ме, кеш пе ұйыммен бұл қатынастарды өз бетінше немесе жұмыс берушінің бастамасы бойынша, сондай-ақ тараптардың бақылауынан тыс жағдайларға байланысты объективті және субъективті факторлардың әсерінен тоқтатылады.

Қазіргі уақытта жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату еліміздің өзекті мәселелерінің бірі болып есептеледі. Себебі, Қазақстан Республикасының көптеген азаматтары үшін еңбек қатынастарын жүзеге асырудың негізгі нысаны - еңбек шартын жасау және сол еңбек шарты арқылы тәжірибесін айтуға болады. Осылайша, жұмыскердің немесе жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу не тоқтату өмірлік мүдделеріне әсер ететін құбылыс. Еңбек кодексінде көрсетілген негіздер орын алған жағдайда, тиісті тәртіппен жұмыс берушінің не жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылады.

Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасы азаматтардың таңдаған ұйымда жұмыс жасау құқығын қорғау мақсатында жұмыс берушілерге өз бастамасы бойынша қызметкерді жұмыстан босатуға құқық беретін негіздердің белгілі бір тізбесін белгілейді.

Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға әкеп соқтыратын заңды фактілерді көрсету үшін «негіздер», «себептер», «жағдайлар» сияқты терминдерді қолдануға болатындығын атап өткен жөн. Осы терминдердің әрқайсысы қызметкердің қалауы немесе ортақ келісімінің болмауы салдарынан жұмыстан шығаруға мүмкіндік беретін оқиғаны білдіреді [1].

Еңбек құқығы саласындағы көптеген ғалымдар жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі ірекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзу мәселесін қарастырған. Соңғы жылдары жұмыс берушінің бастамасы негізінде еңбек шартын бұзу және туындаған дауларды шешу мәселесіне Агафонова Г.А., Зверев С.Б., Ломакина Л.А., Миронова А.Н., Черкашина А.В., және басқа да ғалымдар өз үлесін қосқан.

Еңбек құқығы туралы ғылымда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздерінің әртүрлі классификациялары бар. Көптеген зерттеуші-ғалымдар, оның ішінде В.И. Егоров және Ю.В. Харитонова еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың негіздерін үш топқа бөліп қарастырған. Олар:

1. Жұмыс берушінің, өндірістің, ұйымның меншік иесінің мүдделерін қамтамасыз ету қажеттілігіне байланысты еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу;

Бұл топта, ҚР Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының 1-4) тармақшаларын қарастырамыз. Осы топ бойынша екі негізді байқауға болады. Біріншісі, объективті сипатта болатын және қызметкердің кінәлі немесе заңсыз мінез-құлқынан туындайтын жағдайлармен байланысты. Екінші критерий бойынша, өндірістік қажеттілікке байланысты жұмыстан босатылған жағдайда орын алады. Яғни, оның кәсіпкерлік немесе басқа да өндірістік қызметіне ықпал ететін жағдайлар туындаған немесе анықталған жағдайда жұмыс берушінің мүдделерін қамтамасыз ету қажеттілігін көрсетеді.

2. Жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;

Жұмыстан шығару жұмыскердің кінәлі әрекеттері салдарынан туындаған жағдайларды қызметкердің еңбек қатынасындағы және кейбір жағдайларда олардан тыс жағдайларда заңсыз және кінәлі мінез-құлқына негізделген заңды фактілермен біріктіріледі.

3. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың басқа жағдайлары [2];

Гашева И.А. жоғарыда көрсетілген негіздерді ұстанады. Ал, Цыпкина И.С. және Цынядйкин Е.П. жұмыс берушінің бастамсы негізінде еңбек шартын бұзуды екі негіз бойынша қарастырған. Олар:

1. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша барлық санаттағы жұмыскерлерге қолданылатын еңбек шартын бұзудың жалпы негіздері;
2. Жұмысшылардың белгілі бір санатына қатысты еңбек шартын бұзудың арнайы негіздері [3].

Сонымен қатар, Цыпкина И.С. және Цынядйкин Е.П. секілді жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың екі негізге бөліп қарастырған келесі зерттеуші-ғалымдар Сучилкина Е.В және Сучилкина А.В.. Бұл зерттеушілер де еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың жалпы және арнайы негіздерге бөліп қарастырған [4].

Демидов Н.В. жұмыскерді жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатудың негіздерін мазмұн ерекшеліктеріне байланысты объективті және субъективті деп жіктеген. Сонымен қатар, Демидовтың пікірінше, жұмыстан шығарудың объективті негіздері жұмыскерді жұмыс берушінің жеке бағалауы салдарынан жұмыстан босату болып есептеледі. Бұл дегеніміз жұмыс берушінің еркі белгілі бір қызметкерді жұмыстан шығаруға емес, ұйымның өндірістік-экономикалық мәселелерін шешуге бағытталған.

Субъективті негіз аясында, еңбек шарты бұзылған кезде жұмыс беруші өз бастамасы бойынша қызметкердің кәсіби және жеке қасиеттерін, ұйым үшін бағалауын көздеуді атап айтқан.

Жұмыстан шығарудың объективті негіздері бойынша келесі жағдайларды қарастырған, олар:

1) жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі токтатылған кезде, (Отандық заңнама бойынша, Еңбек Кодексінің 52-бабының 1-тармағының 1)-тармақшасы). Бұл жағдайда жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан шығаруды емес, өндірістік және экономикалық мәселелерді шешуді тырысады.

2) жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған жағдайда; (Еңбек Кодексінің 52-бабының 1-тармағының 2)-тармақшасы). Ғалымның пікірінше, “осындай жағдайларда жұмыскерлерді босату жұмысты оңтайландыруға және оны қарқынды дамуына бағытталған”.

Ал, субъективтік негіздер бойынша, Демидов келесідей тұжырымдарға тоқталады:

1) аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген жағдайда; (Еңбек Кодексінің 52-бабының 1-тармағының 4)-тармақшасы).

2) жұмыскер дәлелді себептерсіз бірнеше рет еңбек міндеттемесін орындамаған жағдайда жұмыстан босату;

3) Еңбек қатынастарын бір рет өрескел бұзуға байланысты жұмысты тоқтату;

4) ерекше құқықтық мәртебесі бар қызметкерді жұмыстан босату [5].

Осылайша, жұмыскерді жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатудың негіздерінің жіктелуі қазіргі уақытқа дейін өз өзектілігін жоғалтпаған. Бұл жіктелулерге тағы мысал ретінде, Кантер В.В. жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуды екі негіз бойынша қарастырған. Олар:

1) жұмыскердің кінәсіз әрекеттеріне байланысты;

2) жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты [6].

Агафонова Г.А. қызметкердің кінәсінің болуы немесе болмауына байланысты, жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатудың негіздері үш топқа бөлінеді:

1. Жұмыскердің кінәсі болмаған кезде, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;

2. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеті болған жағдайда бұзу;

3. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын жұмыскердің кінәсінің болуына немесе болмауына қарамасыздан бұзу [7].

Заңнама бойынша жұмыс берушіге еңбек шартын бұзу құқығы беріледі, бірақ оған міндеттемейді. Сонымен қатар, жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан босатар уақытында, өзінен талап етілетін кейбір кепілдіктерді ескергені жөн.

Еңбек нарығы жағдайында еңбек шартын бұзу кезінде пайда болуы мүмкін шығындардан аулақ болу үшін, жұмыс беруші заңды дұрыс қолдана алуы керек. Осылайша, еңбек заңнамасын дұрыс түсіну арқылы туындауы мүмкін аулардың алдын алады деп айта аламыз. Осылайша, аталған заңнама бойынша кез келген ұйым өз қызметкерін жұмыстан босату үшін қандай да бір себептің болуын түсіндіреді. Алайда, көп жағдайларда жұмыскерлер жұмыс беруші шығарған шешіммен келіспей жататынын байқауға болады. Әрине, бұл келіспеушілік үлкен даудың туындауына себеп болады.

Жұмыскердің кінәсіз, яғни жұмыс берушінің өз мекемесінің қарқынды дамуы үшін қолданылатын негіздерге түсіндірме жасайтын болсақ, біріншіден Еңбек Кодексінің 52-бабының 1-тармағының 2)-тармақшасында көрсетілген штат санының қысқартуына байланысты. Заңгерлердің айтуынша, көп жағдайда жұмыстан шығаруға штат санының қысқаруы себеп болады. Бұл негіз бойынша, қызметкерді жұмыстан бастау

заңды болып есептеледі. Кез келген ұйымның басшылықтары осы негізді (шешімді) қаржы жағдайы қиындағанда қабылдайды. Штат санының қысқартылған жағдайында еңбек шартын жұмыс берушінің бұйрығымен, бір жақты тоқтатылады. Алайда, бұл норманың өзіндік ерекшеліктері де бар, яғни жүкті әйелдерге, 3 жасқа дейінгі балалары бар немесе он төрт жасқа дейінгі баланы (18 жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналарға қолданылмайды. Бұл тыйым салу нормасы ҚР Еңбек Кодексінің 53-бабының 2-тармағында көрсетілген. Осылайша, заңгерлер бұл тұжырымдамаға келесідей ұсыныстар береді, яғни кез келген басшылық тарапынан жоғарыда айтылған заң талабы орындалмаған жағдайда, жергілікті Бақылау және әлеуметтік қорғау департаментіне жазбаша шағымдануды қажет екенін түсіндіреді.

Екіншіден, белгілі бір компания өз жұмысын тоқтататын болса, сөзсіз жұмыскер жұмыстан босатылады. Осындай жағдай орын алған сәтте, қызметкер басшылықтан басқа жұмыс орнын талап ете алмайды. Еңбек шарты дау-дамайсыз аяқталатын жағдай деп осы норманы айтуға болады.

Келесі жағдай, жұмыскер еңбек кодексі нормаларын бұзған кезде орын алады. Осындай жағдайда басшылық жұмыскерді бірден жұмыстан шығара алады. Жұмыс беруші жұмыскерді бірден жұмыстан босату ережелеріне:

- Жұмысқа себепсіз келмеу, (басшылыққа ескертпеу);
- 3 сағанаттан аса жұмысқа кешігетін болса;
- Өзі жұмыс жасап жатқан мекеме мүлкіне залал келтіретін болса;
- Компания құпиясын жария ету себептері жатады.

Сонымен қатар, заңгерлер жұмыстан шығаруға тағы бір себеп ретінде, жұмыскердің адамгершілікке жат қылықтар жасауын айтады.

Заңгер Данияр Түймебаевтың айтуынша, ҚР еңбек нормасындағы ережелерге сәйкес, кез келген жұмыс орнының басшылығы өз жұмыскерлерін құлықсыз, адамгершілікке жат қылық танытқаны үшін жұмыстан босата алады. Бұл жағдайлар көбіне тәрбие-оқыту саласымен айналысатын мекемелерде көп кездеседі – балабақшалар, мектеп, мектеп-интернаттар. Сондай-ақ, тәртіп бұзған қызметкердің әрекеті міндетті түрде заң бойынша еңбек кітапшасында көрсетіліп, акт толтырылуы керек [8].

Жұмыстан шығаруға келесі заңды себеп, жұмыскердің міндеттерін орындаудан бас тартуы болып есептеледі. Басшылық тарапынан немесе жұмыс жасау барысында өзіне тиесілі міндеттерді қызметкер орындаудан бас тартқан жағдайда оны жұмыстан шығаруға құқылы болып табылады. Сонымен қатар, еңбек заңнамасы бойынша, жұмыс беруші кез келген жағдайда еңбек жағдайын өзгерте алады. Бұл дегеніміз, өзгерте алатын нормалар, жұмыс уақыты, міндеттері және оның төлемдері. Өзгертілуі мүмкін жағдайлар жұмыскерге кемінде екі ай бұрын ескертілуі тиіс. Ал

жұмыскер аталған өзгертулермен келіспеген жағдайда немесе талаптарды орындаудан бас тартатын болса, жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан босатуға құқылы.

Қорытындылай келе, жоғарыда көрсетілген жіктеулерді ҚР еңбек кодексінің түсіндірме кітаптарына енгізуге болады. Осылайша, заң мамандығы бойынша білім алмаған кез келген азамат(ша)-ға түсінікті болары сөзсіз.

Аталған жіктелулерді қорытындылай келе Отандық заңнама бойынша көрсетілген негіздерді 4 бағыт бойынша жіктеуге болады.

1. Жұмыскердің кінәсіз, яғни жұмыс берушінің өз мекемесінің қарқынды дамуы үшін қолданылатын негіздер;
2. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеті салдарынан бұзу негіздері;
3. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы өзге де негіздері бойынша;
4. Жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы моральдық қатынастарды ескеретін негіздер.

Бұл жіктелулер бойынша ҚР еңбек заңнамасында көрсетілген келесідей бөлуге болады.

Жұмыскердің кінәсіз, яғни жұмыс берушінің өз мекемесінің қарқынды дамуы үшін қолданылатын негіздер	Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеті салдарынан бұзу негіздері	Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы өзге де негіздері бойынша	Жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы моральдық қатынастарды ескеретін негіздер
ҚР Еңбек Кодексінің 53-бабының 1-4-тармақтары	ҚР Еңбек Кодексінің 53-бабының 8-12, 15, 18, 21-22 және 25-тармақтары	ҚР Еңбек Кодексінің 53-бабының 5, 5-1, 7, 19-тармақтары	ҚР Еңбек Кодексінің 53-бабының 13-14, 17-тармақтары

Осылайша, қызметкерді жұмыстан шығару жұмыскердің еңбек заңнамасында көрсетілген міндеттерін орындаудан босатуды білдіреді. Жұмыскер жұмыстан босатылған жағдайда, еңбек шарты тоқтатылған күннен бастап еңбек міндеттерін орындаудан босатылады.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың негіздерін қосымша екі негіз бойынша да қарастыруға болады. Оларға

мысал ретінде, бірінші, жалпы (барлық қызметкерлер үшін), келесі қосымша (қызметкерлердің шектеулі санатына) қолданылатын негіздер. Атап айтқанда әр зерттеуші өз зерттеулеріне қарай, бұл жіктеулерді жасаған. Отандық еңбек заңнамасы бойынша еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу негіздері осы уақытқа дейін зерттеушілер мен заңгерлердің назарынан қалмаған құбылыс болып есептеледі. Заңнамада көрсетілген негіздер әрқашан өзгеріп тұратын норма деп есептеуге болады. ҚР кез келген заңнамасының өзгертулер мен толықтырулар енгізуі салдарынан еңбек нормалары да міндетті түрде өзгерістерге ұшырайды.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

- 1 Гашева И.А. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в современном трудовом законодательстве // Право и практика. - 2015. – № 1. – С. 82.
- 2 Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор: Учебное пособие. М.: КНОРУС, 2007. – С. 320-321.
- 3 Цыпкина И.С., Циндяйкина Е.П. Трудовой договор: Учеб.-практ. пособие. М.: Проспект, 2003. – 77 с.
- 4 Сучилкина Е.В., Сучилкин А.В. Классификация оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя и признание увольнения незаконным // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. – Т. 1. № 1 (23). – С. 135.
- 5 Демидов Н.В. Увольнение по инициативе работодателя: Автореферат канд. юрид. наук. Томск, 2009. – С. 17-19.
- 6 Кантер В.В. Некоторые особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя по законодательству РФ // Сборник: Современные тенденции социального, экономического и правового развития стран Евразии. Сборник научных трудов. 2016. – С. 513.
- 7 Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. М.: Проспект, 2011. – С. 12.
- 8 Жұмыстан шығарудың негізі болуы тиіс - Маман қызметкердің құқықтарын түсіндіреді // URL: https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/jumyistan-shyigarudyin-negz-boluyi-tis-maman-kyizmetkerdn-373419/