

Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнамаларды қолдануының кейбір мәселелері туралы

Күшін жойған

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2003 жылғы 19 желтоқсандағы N 9 нормативтік қаулысы. Күші жойылды - Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 нормативтік қаулысымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі)

Ескерту. Күші жойылды - ҚР Жоғарғы Сотының 06.10.2017 № 9 нормативтік қаулысымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі).

Соттардың сот тәжірибесінде еңбек дауларын қарау және шешу кезінде заңнамалардың кейбір нормаларын бірыңғай қолдану мақсатында, Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының жалпы отырысы қаулы етеді:

1. Қазақстан Республикасы Конституциясының 13-бабында бекітілгендей, әркімнің өз құқықтары мен бостандықтарын сот арқылы қорғауына құқығы бар және ол еңбек құқықтық қатынасына да қатысты болатынына соттардың назарын аудару керек.

2. Жекелеген санатқа жататын тұлғалардың еңбек қатынастары тек "Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің" (бұдан әрі – Еңбек кодексі) нормаларымен ғана емес, сонымен қатар арнайы заңнамалық актілермен де реттеледі (мемлекеттік қызмет туралы, ішкі істер органдары жөнінде және т.б.).

Арнайы нормативтік құқықтық актілермен реттелмеген еңбек даулары бойынша құқықтық қатынастарды қарау кезінде, соттар Еңбек кодексінің нормаларын басшылыққа алулары тиіс.

Егер жекелеген санаттағы қызметкерлердің өзге нормативтік құқықтық актілермен реттелген еңбек жағдайлары, олардың Еңбек кодексімен белгіленген жағдайларынан төмен болса, онда еңбек дауын шешу кезінде соңғысы қолданылуы тиіс.

Ескерту. 2-тармаққа өзгеріс енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20 Нормативтік қаулысымен.

3. Еңбек кодексімен көзделген еңбек шартынан туындайтын еңбек даулары соттан тыс келісім комиссиясымен, сондай-ақ тікелей сотпен де қарастырыла алады. Келісім комиссиясына жүгіну, еңбек дауы тараптарының міндеттері емес, ол осы тараптардың құқығы болып табылады.

Тараптардың келісімі бойынша еңбек дауының кез-келген санаты келісім комиссияларымен қарастырыла алады.

Келісім комиссиясының шешімімен келіспеген, сондай-ақ ол орындалмаған жағдайда, еңбек дауының тараптары сотқа арызбен жүгіне алады.

Ескерту. 3-тармаққа өзгеріс енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20 , 2011.12.30 № 5 Нормативтік қаулыларымен.

4. Еңбек құқықтық қатынастарынан туындайтын даулар бойынша азаматтық сот ісін жүргізудің жалпы ережелеріне сәйкес жауапкердің - заңды тұлға органының орналасқан жері, не дауда жауапкер ретінде танылған жеке тұлғаның тұрғылықты жері бойынша талаптар сотқа ұсынуға жатады.

Талапкер соттылықтың жалпы ережесінен шыға отырып талап қоюға құқылы, алайда бұл мүмкіндік Азаматтық іс жүргізу кодексінің (әрі қарай - АІЖК) 32-бабында тура белгіленген жағдайда ғана жүзеге асуы мүмкін.

АІЖК-нің 32-бабының 3-бөлігіне сәйкес, филиал немесе өкілдік әрекетінен туындайтын талаптары бойынша жауапкерлер тек заңды тұлға болуы шарт.

Ескерту. 4-тармаққа өзгеріс енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 2011.12.30 № 5 Нормативтік қаулыларымен.

5. Еңбек дауларын келісім комиссиялары және (немесе) соттар қарайды.

Жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі органдарға жұмысқа қайта алу туралы өтініш беру үшін жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу туралы актісінің көшірмесін алған күннен бастап үш ай мерзім, басқа еңбек даулары бойынша - қызметкер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс болған күннен бастап бір жыл мерзім қарастырылған.

Өтініш беру мерзімін сот даудағы тараптың арызы бойынша ғана қолданады.

Еңбек кодексінің 172-бабында қарастырылған мерзімдер дәлелді себептер бойынша өткізіп алынғаны белгілі болған жағдайда сот шешімнің қарар бөлігіне ол туралы көрсетеді және дауды мәні бойынша шешеді.

Егер сот талапкердің еңбек құқықтары бұзылғанын, бірақ ол Еңбек кодексінде қарастырылған өтініш беру мерзімін дәлелсіз себептер бойынша өткізіп алғанын анықтаса, онда шешімнің дәлелдеме-сипаттама бөлігінде осы құқықтардың бұзылғаны туралы көрсетеді және өтініш беру мерзімінің өткізіліп алуына байланысты талап арызды қараудан бас тартады.

Ескерту. 5-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20 Нормативтік қаулысымен.

6. Еңбек кодексінің 38-бабына сәйкес, еңбек шарты оған тараптар қол қойған күннен не онда белгіленген күннен бастап күшіне енеді. Егер еңбек шарты тиісінше ресімделмесе, онда қызметкердің еңбек міндеттерін атқаруға кірісуін қызметкер жұмысқа кіріскен күннен бастап есептеу керек.

Ескерту. 6-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20 Нормативтік қаулысымен.

7. Соттар азаматтық-құқықтық қатынастарды еңбек құқықтық қатынастарынан ажыратуға тиіс.

Еңбек қатынасының сипатын қызметкердің ішкі еңбек тәртібінің ережелеріне бағына отырып белгіленген жұмысты белгілі бір мамандық, біліктілік, лауазым бойынша орындауынан, ал жұмыс берушінің оған жалақысын төлеуінен және еңбек туралы заңнамада белгіленген, еңбек жағдайын қамтамасыз етуінен көруге болады.

8. Еңбек кодексінің 59-бабының 2-тармағына сәйкес, қызметкерлердің саны немесе штаты қысқарған, біліктілігінің төмендігіне байланысты қызметкер лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес болмаған жағдайларда кәсіптік одақтың мүшесі болып табылатын қызметкермен еңбек шартын бұзу, сондай-ақ еңбек жағдайының өзгеруіне байланысты қызметкер жұмысты жалғастырудан бас тартуына орай еңбек шартын тоқтату ұжымдық шартта көзделген тәртіпте, осы ұйымның кәсіптік одағы органының дәлелді пікірі ескеріле отырып жүргізіледі.

Еңбек шартын бұзған сәтте осы ұйымның кәсіптік одағы органының дәлелді пікірінің болмауы жұмысқа алу туралы талап арызды сөзсіз қанағаттандыру үшін негіз болып табылмайды. Егер ұжымдық шартта өзгеше көзделмесе, мұндай пікір сотқа берілуі мүмкін.

Ескерту. 8-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20, 2011.12.30 № 5 Нормативтік қаулыларымен.

9. Еңбек кодексінің 41-бабына орай, қызметкердің келісімімен еңбек шартына тиісті өзгерту енгізу арқылы қызметкердің басқа жұмысқа ауысуына жол беріледі

Егер бұл Еңбек кодексінің 41-бабының 1-тармағында қарастырылған өзгерістерге әкеліп соқпаса, қызметкердің осы ұйымдағы басқа жұмыс орнына немесе ұйымның сол жергілікті жердегі басқа құрылымдық бөлімшесіне ауысуы басқа жұмысқа ауысу болып табылмайды және қызметкердің келісімі талап етілмейді.

Егер ұжымдық шартта ескертудің неғұрлым ұзақ мерзімі қарастырылмаса, еңбек жағдайы өзгерген кезде жұмыс беруші бір ай мерзімнен кешіктірмей қызметкерді жазбаша ескертуге міндетті. Егер қызметкер жаңа еңбек жағдайында жұмысын жалғастыруға келісім бермесе, сондай-ақ қызметкер денсаулығына байланысты басқа жұмысқа ауысудан жазбаша түрде бас тартса, онда тиісінше Еңбек кодексінің 59-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында және Еңбек кодексінің 59-бабы 1-тармағының 2) және 4) тармақшасында қарастырылған негіздер бойынша қызметкермен еңбек шарты бұзылады.

Ескерту. 9-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20 Нормативтік қаулысымен.

10. Еңбек шартын тоқтату мерзімін сақтау туралы мәселені зерттей келе, соттар мына жағдайларды ескерулері тиіс:

1) Еңбек кодексінің 54-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында және 57-бабының 1-тармағында көзделген негіздемелер бойынша тараптардың біреуінің ұсынымы бойынша еңбек шартын бұзу кезінде, ол жайында ұсыным келтірген тарап басқа жаққа жазбаша түрде бір ай бұрын ескертуге міндетті;

2) белгісіз мерзімге жасалған еңбек шартын бұзу туралы жұмыс берушіні ескерткен қызметкер, өз өтінішін бір айлық мерзім өткенге дейін қайтарып алуға құқылы. Егер мерзім өткенге дейін еңбек шарты бұзылмаса және оның бұзылуын ешбір тарап талап етпесе, онда шарттың әрекет ету мерзімі ұзартылды деп есептеледі;

3) ескерту мерзімі өткенге дейін еңбек шартын бұзу тек тараптардың жазбаша келісімімен жасалады;

4) бір ай ескерту мерзімі белгіленген заңнан бұрын жұмыс берушінің ұсынымымен еңбек шарты бұзылған жағдайда, сот қызметкердің талабы бойынша бір ай ескерту мерзімімен есептеп, шарттың бұзылған күнін өзгертуі тиіс. Шарттың ұзартылған уақыт аралығына қызметкерге жалақы өндірілуі тиіс;

Ескерту. 10-тармаққа өзгеріс енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20, 2011.12.30 № 5 Нормативтік қаулыларымен.

11. Ұйымның таратылуына (заңды тұлғаның), жұмыс берушінің қызметінің тоқтатылуына (жеке тұлғаның), қызметкерлердің саны немесе штаты қысқаруына ("Еңбек кодексінің 54-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшалары") байланысты еңбек шарты бұзылған адамдарды жұмысқа қайта қабылдау туралы істерді қарауда, соттар ұйымның не жұмыс берушінің қызметі тоқтатылғанын, қызметкерлердің саны немесе штаты қысқартылуы шынында жүргізілгенін, қызметкерлерді босатудың заңнамалық актілермен қарастырылған реті сақталғанын, олардың орнына басқа адамдардың қабылданғанын, тексеруге міндетті.

"Таратылу" мен "қайта ұйымдастырылу" ұғымдарын ажырату кезінде соттарға Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің нормаларын басшылыққа ала отырып, Еңбек кодексінің 49-бабына сәйкес ұйымның жеке меншік иесінің ауысуы не қайта ұйымдастырылуы (бірігуі, қосылуы, бөлінуі, бөлініп шығуы, қайта құрылуы) еңбек қатынасының әрекетін қысқартпайтынын есте тұтуы керек. Бұл жағдайда жұмыс берушінің ұсынымы бойынша еңбек шарты тек штаттың немесе жұмыскерлердің сандарының қысқартылуына байланысты бұзылуы мүмкін.

Ескерту. 11-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20 Нормативтік қаулысымен.

12. Мемлекеттік органдардың таратылуы не қайта ұйымдастырылуы кезінде, мемлекеттік әкімшілік қызметшілер жаңадан құрылған немесе басқа мемлекеттік органда олардың біліктілігіне сәйкес жұмыспен қамтамасыз етілетінін соттар ескерулері тиіс. Мемлекеттік әкімшілік қызметші жұмысқа орналасудан бас тартқан жағдайда, ол Қазақстан Республикасы заңдарында белгіленген ретпен жұмыстан босатылады. Бұл орайда мемлекеттік органдарда кемінде үш жыл жұмыс өтілі бар мемлекеттік әкімшілік қызметшілерге төрт орташа айлық жалақысы мөлшерінде жұмыстан шығу жәрдемақысы төленеді. (Қазақстан Республикасының "Мемлекеттік қызмет туралы" Заңының 24-бабының 4-тармағы).

Мемлекеттік орган штаты (саны) қысқарған жағдайында жұмыстан шығаруда, мемлекеттік органда кемінде үш жыл еңбек өтілі бар мемлекеттік қызметшіге төрт айлық орташа жалақы мөлшерінде жәрдемақы төленеді.

13. Еңбек кодексінің 54-бабы 1-тармағының 3) тармақшасы бойынша еңбек өтілінің қысқалығынан қажетті өндірістік тәжірибесінің болмауы, сондай-ақ арнайы біліктілігінің болмауы негізінде, егер ол заңнамалық актілерге сәйкес еңбек шартын жасасу кезінде міндетті шарт болып табылмаған жағдайда қызметкермен еңбек шартын бұзуға болмайды.

Еңбек шарты, қызметкердің денсаулық жағдайы бойынша атқаратын жұмысына сәйкессіздігі нәтижесінде, еңбек міндеттерін атқаруға тиісінше кедергі келтіретін жұмыс қабілеттілігінің едәуір төмендеген кезінде немесе егер еңбек міндеттерін атқару оған зиян келтірсе немесе еңбек ұжымының мүшелеріне не олар қызмет көрсететін азаматтар мен қоршаған ортаға қауіп төндірсе, бұзылуы мүмкін.

Денсаулығына байланысты қызметкердің еңбек міндеттерін атқаруы мүмкін болмаған жағдайы, заңнамада қарастырылған тәртіпте дәрігерлік-санитарлық сарапшы комиссияның қортындысымен расталуы керек.

Ескерту. 13-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20 Нормативтік қаулысымен.

14. Еңбек кодексінің 54-бабы 1-тармағының 13) тармақшасында қарастырылған негіз бойынша босатылған адамның бұрынғы жұмысына қайта қабылдану туралы талабын қарай отырып, сот қызметкердің бұрын жасаған кінәсі үшін тәртіптік жауапкершілікке тартылғаны, бұл тәртіптік сөгіс берудің заңнамалық актілермен қарастырылған тәртібі мен мерзімі сақталғаны, еңбек міндеттерін қызметкердің дәлелді себептерсіз орындамауының қайталанған белгілері туралы дәлелдемелерді зерттеуге міндетті.

Егер сот істі қарау кезінде бұрын кінә жасаған адамды тәртіптік жауапкершілікке тарту заңнаманы бұзумен жүргізілгенін анықтаса, онда

қайталанған белгілері алынып, ал талапкер бұрынғы жұмысына қайта қабылдануға жатады.

Ескерту. 14-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20 Нормативтік қаулысымен.

15. Еңбек кодексінің 54-бабы 1-тармағының 6)-13) және 16) тармақшаларында қарастырылған негіздер бойынша босатылған адамдардың талаптарымен еңбек дауын қарастыра отырып, соттар мына жағдайларды есте тұтуы тиіс:

1) Еңбек кодексінің 73-74-баптарында қарастырылған тәртіпте еңбек шартын бұзу, бұл негіздер бойынша тәртіптік жауапкершіліктің бір түрі болып табылады;

2) қызмет (жұмыс) бойынша қызметкер бағынатын адамға, кейінгінің тәртіптік жаза қолдануға құқысы болмаса да қызметкердің жасаған теріс қылық туралы белгілі болған күні деп табылып, сол күн бір айлық мерзім басталатын күн болып есептеледі;

3) қызметкер өзінің теріс қылық жасағандығы жөнінде жазбаша түсініктеме беруден бас тартқанмен, егер теріс қылық жасағаны туралы кінәсі дәлелдер жиынтығымен расталған болса, оны бұрынғы жұмысына қайта қабылдау үшін негіз болып табылмайды;

4) қызметкерді жұмыс орнынан мүлікті (соның ішінде ұсақ заттарды) ұрлағаны үшін жұмыстан шығару, қызметкердің кінәлілігі соттың заңды күшіне енген әкімшілік жауапкершілікке тарту туралы қаулысымен немесе соттың бұрынғы жұмысын жалғастыру мүмкіндігінен айырмаған жазаға тартылуы бойынша заңды күшіне енген үкімімен дәлелденген жағдайда ғана, орын алуы мүмкін. Жұмыстан мұндай тәртіпте шығару сот қаулысының не үкімінің заңды күшіне енген күнінен бастап бір ай, ал ұрлық жасалған күннен бастап алты айдан кешіктірілмей орындалуы керек.

Қызметкерді жұмыстан шығару жұмыс орны бойынша ұрлық жасағаны үшін, бұрынғы жұмысын жалғастыру мүмкіндігінен айырған жазаға сотталған жағдайда, Еңбек кодексінің 58-бабының 2) тармақшасында қарастырылған тәртіпте жүзеге асырылады;

5) жұмыс беруші еңбек тәртібін бұзғаны үшін қызметкерге, ол бұл теріс қылықты жасағанға дейін өз еркімен еңбек шартын бұзу туралы өтініш берген болса да, тәртіптік жаза қолдануға құқылы, себебі еңбек қатынасы жұмыстан босату жөнінде бір ай ескерту мерзімі өткенде ғана тоқтатылады;

6) тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін қызметкер тек тәртіптік жауапкершілікке ғана емес, тәртіптік жаза болып табылмайтын (материалдық жауапкершілікке тарту және т.б.) басқа да құқықтық әрекеттерге тартылуы мүмкін.

Ескерту. 15-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20 Нормативтік қаулысымен.

16. Дәлелді себептерсіз жұмыс күнінде қатарынан үш және одан да көп сағат жұмысқа шықпағаны үшін еңбек шартын бұзудың дұрыстығы туралы дауды шешу кезінде, кейбір жағдайларда, төмендегі негіздер бойынша қызметкер жұмыстан шығарылатынын назарда ұстау қажет:

1) белгісіз мерзімге еңбек шартында тұрған адамның дәлелді себептерсіз жұмыс орнын қалдырып кетуі, сол сияқты бір айлық ескерту мерзімі өткенге дейін шартты бұзуы;

2) белгілі мерзімге еңбек шартын жасасқан адам, шарт мерзімі өткенге дейін, дәлелді себептерсіз жұмыс орнын қалдырып кетуі;

3) қызметкердің дәлелді себептерсіз үздіксіз немесе жұмыс күні ішінде үш және одан да көп сағат, еңбек міндеттемесіне сәйкес ол тапсырылған жұмысты орындауы тиіс жұмыс орнынан тыс жерде жүруі;

4) өз еркімен демалысқа кету, сондай-ақ жалақысыз демалысқа шығу (Еңбек кодексінің 195-бабының ретінде оның өтініші бойынша жұмыс беруші жалақысыз қосымша демалыс беруге міндетті екенін қоспағанда) немесе өз еркімен мереке және демалыстағы жұмысы үшін демалыс күнін пайдалануы.

Ескерту. 16-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20, 2011.12.30 № 5 Нормативтік қаулыларымен.

17. Басқа жұмысқа ауысудан бас тартып жұмысқа шықпағаны үшін жұмыстан шығарылған адамдарды жұмысына қайта қабылдату туралы істерді қарау кезінде, сот ауыстырудың ("Еңбек кодексінің 41, 43, 45-баптары") заңдылығын тексеруге міндетті. Ауыстыру заңсыз деп танылған жағдайда, жұмысқа шықпағаны үшін жұмыстан шығару негізсіз болып есептеліп, ал қызметкер бұрынғы жұмысына қайта қабылдануы тиіс.

Ескерту. 17-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20 Нормативтік қаулысымен.

18. Егер сотпен істі шешу кезінде қызметкерді еңбек тәртібін бұзғаны үшін жұмыстан шығару жөнінде бұйрықта оның теріс қылығы еңбек шартының өзгеруіне байланысты болып, осы себепті ол жұмысты жалғастырудан бас тартса және ол жаңа жағдайда жұмысын жалғастыруға келіспесе, сот талапкердің келісімімен жұмыстан шығару мәтінін өзгертуге құқылы.

19. Қызметкер жұмыста алкогольдік, нашакорлық, психотроптық, уытқұмарлық масандық (соларға ұқсас) жағдайында болғанда, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, нашакорлық, уытқұмарлық масандық (соларға ұқсас) жағдай туғызатын заттарды пайдаланғанда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша (Еңбек кодексінің 54-бабы 1-тармағының 7) тармақшасы) еңбек шартын бұзуға болады. Осы негіздер бойынша қызметкерді жұмыстан босату

үшін оны осындай жай-күйіне байланысты жұмыстан шеттетудің болуы/болмауы маңызды емес.

Бұл негіздер бойынша жұмыстан шығару, қызметкердің жұмыс уақытында осы күйде болғаны немесе аталған заттарды өз жұмыс орнында емес, жұмыс берушінің тапсырмасы бойынша еңбек қызметін орындауы тиіс ұйымда немесе объектіде қабылдаған жағдайда да қолданылуы мүмкін.

Қызметкердің мас күйінде не нашақорлық масаң күйде немесе өзге де түрдегі уыттық улануы тек дәрігерлік анықтамамен ғана емес, сондай-ақ сотпен жан-жақты зерттеліп және бағаланатын дәлелдердің басқа да түрімен расталуы мүмкін.

Ескерту. 19-тармаққа өзгеріс енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20, 2011.12.30 № 5 Нормативтік қаулыларымен.

20. Егер еңбек тәртібін бұзғаны үшін еңбек шарты бұзылған адамды жұмысқа қайта қабылдау туралы істі қарау кезінде, сот теріс қылық шынында орын алғанын, бірақ жұмыстан шығару кезінде оның ауырлық дәрежесін, жасалу жағдайын, сондай-ақ бұрынғы тәртібі мен еңбекке қатысын, ескермеген деген қорытындыға келсе, онда қызметкер жұмысына қайта қабылдануы мүмкін. Алайда берілген жағдайда сот жұмыстан шығаруды басқа жазалау шарасымен ауыстыруға құқылы емес, себебі қызметкер жұмыс берушімен еңбек қатынасында тұрғандықтан, қызметкерге тәртіптік жаза қолдану тек жұмыс берушінің құзырына жатады.

21. Еңбек кодексінің 54-бабының 10) тармақшасы бойынша жұмыстан босатылған адамдарды жұмысына қайта қабылдау туралы істерді қарағанда, бұл негіздер бойынша тек ақшамен немесе тауарлық құндылықтармен (қабылдау, сақтау, тасымалдау, тарату және т.с.с.) тікелей жұмыс жасайтын қызметкердің кінәлі іс-әрекетінен, өзіне жұмыс беруші тарапынан сенімнің жоғалуына байланысты жұмысынан шығарылатындығын соттар ескеруі керек.

Мұндай әрекеттерге, атап айтқанда мыналар жатқызылады: тиісті құжатсыз көрсеткен қызметі үшін төлем алу, кем өлшеу, кем тарту, есептен жеу, спирттік ішімдіктерді сату мен нашақорлық дәрі-дәрмек құралдарын жіберу ережесін бұзу, бағасын көтеру, мүлікті заңсыз иемдену немесе оның жетпеуі мен артылып қалуына жол берген кінәлілер жатады.

Ескерту. 21-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20 Нормативтік қаулысымен.

22. Еңбек кодексінің 54-бабының 11) тармақшасында қарастырылған негіздер бойынша шарт тек тікелей тәрбиешілік қызмет атқаратын адамдарға (мектеп мұғалімдері, оқу орнының оқытушылары, мектепке дейінгі балалар мекемесінің тәрбиешілері, оқу өндірісінің шеберлері және басқалар) қатысты, егер олар аталған жұмысты жалғастыруға сыйымсыз, рухани тәрбиеге жат қылық жасаса,

еңбек шартын бұзуға болады. Оқу-тәрбие ұйымының тікелей тәрбиешілік қызметін атқармайтын қызметкерлері, бұл негіздер бойынша жұмыстан шығаруға болмайды.

Моральға жат қылық деп тек тәрбиешілік қызметті жүзеге асыру кезінде ғана емес, сондай-ақ тұрмыстағы жалпыға бірдей қабылданған мінез-құлық нормаларына қайшы (бейпіл сөз, оқушылар мен оқитындарға күш көрсету, адамның қадір-қасиетіне нұқсан келтіретін мас күйінде көзге түсу және т.с.с.) жасалған іс-әрекеттерді түсіну керек.

Ескерту. 22-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20 Нормативтік қаулысымен.

23. Өздері өкілдері болып табылатын органның беделін түсіретін теріс қылық жасағаны үшін қызметтен босатылған адамдардың дауын қарау кезінде, беделін түсіру деп қызметтік міндеттерін атқару кезінде, болмаса, қызметкерлердің өздері өкілдері болып табылатын органдардың беделі мен қадір-қасиетіне азаматтардың көзінше нұқсан келтірген әрекеттерін ұғыну керектігін соттар ескеруі қажет.

Мынадай әрекеттер, соның ішінде қызметтік міндеттерін атқарумен байланысты емес, бірақ азаматтардың көз алдарында құқық қорғау органдарының абыройы мен беделін көзбе-көз түсіретін әрекеттер, атап айтқанда : қызметкерлердің қоғамдық орындарда алкогольге не есірткіге масаң күйінде (құқық қорғау органына тиесілілігі айналадағыларға анық белгілі болғанда) болу; тергеуге зиян келтіріп шұғыл сипаттағы ақпаратты жария ету; қызмет бабын жеке пайдакүнемдік мақсатта пайдалану; құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдары қызметкерлерінің, тыңдаушыларының және курсанттарының арасында жарғыға сәйкес келмейтін, жағымсыз қоғамдық пікір тудырған қарым-қатынастары құқық қорғау органына кір келтіретін теріс қылықтар болып табылады ("Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 80-бабының екінші тармағы).

Ескерту. 23-тармаққа өзгеріс енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 2011.12.30 № 5 Нормативтік қаулысымен.

24. Қызметкерді тәртіптік жауапкершілікке тарту туралы жұмыс берушінің бұйрығына дау айту жөніндегі арызды қарау кезінде, еңбек міндеттемесін (ішкі еңбек тәртіп ережесін, лауазымдық нұсқаулық пен ережені, жұмыс берушінің бұйрықтарын, техникалық ережелерді және т.б. бұзу) орындамау немесе тиісінше орындамауға кінәлі еңбек тәртібін бұзу болып табылатынын ескеру керек.

Атап айтқанда, мұндай бұзуға жататын жағдайлар:

1) қызметкердің еңбек жағдайының өзгеру негізі бойынша еңбек міндеттемесін орындаудан дәлелсіз себептермен бас тартуы, егер мұндай өзгерулер қызметкердің келісімімен еңбек шартына енгізілген болса;

2) жекелеген мамандық қызметкерлері үшін міндетті болып қарастырылған дәрігерлік тексеруден дәлелсіз себептермен бас тарту не жалтаруы, сондай-ақ қызметкердің жұмыс уақытында арнайы оқудан өтуден, техникалық қауіпсіздіктен және оны пайдалану ережелері бойынша емтихан тапсырудан бас тартуы, егер бұл жұмыс істеу үшін міндетті шарт болып табылса.

25. Егер жұмысқа қайта қабылдау туралы дауды шешу кезінде сот, жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу туралы негіздемесі бар, бірақ бұйрықта басқа заңға қате сілтеме жасалған деп таныса, сот талапты қанағаттандырудан бас тартады. Сонымен қатар шешімнің тұжырымды бөлімінде еңбек шартын бұзуға жататын нақты заң нормасын көрсетуі тиіс.

26. Заңсыз негіз бойынша жұмыстан шығарылған қызметкер, бұрынғы жұмысының сақталмауына қарамастан (қысқаруына байланысты), бұрынғы қызметіне қайта қабылдануға жатады. Жұмыстан келесі шығару, тек заңмен белгіленген шарт пен негізді сақтай отырып жүргізіледі. Алайда, жұмыстан заңсыз негіз бойынша шығарылған қызметкердің өтінішімен, сот оның пайдасына лажсыз жұмысқа шықпаған уақыт үшін (бірақ алты айдан аспайтын) орташа жалақысын өндіру туралы және жұмыстан шығару негізін өз еркімен жұмыстан шығу тұжырымдамасына өзгерту жөнінде шешім шығарумен шектелуі мүмкін.

Заңсыз босатылған әскери қызметшілер бұрынғы әскери қызметке (оның келісімімен - тең немесе төмен емес) лауазымға қайта қабылданады және заңсыз босатылуға байланысты алуға тиісті жеңілдіктердің барлық түрімен қамтамасыз етіледі.

Қызметкерді бұрынғы жұмысына қайта қабылдау ұйымның таратылуының нәтижесінде мүмкін болмаған кезде, сот жұмыстан босатуды заңсыз деп танып, ұйымның таратылуы туралы шешім қабылдаған тарату комиссиясын не органды (егер тарату сот шешімімен жүргізілмеген болса), ал тиісті жағдайда құқын қабылдаушыны мәжбүрлі жұмысқа шықпаған, бірақ алты айдан аспайтын уақыт үшін қызметкерге орташа жалақысын төлеуге міндеттейді. Сондай-ақ сот заңды тұлғаның таратылуына не жұмыс берушінің (жеке тұлғаның) қызметінің тоқтатылуына байланысты тарату туралы шешім шыққан сәттен бастап, қызметкерді Еңбек кодексінің 54-бабы 1-тармағының 1) тармақшасы бойынша жұмыстан босатылды деп таниды.

Ескерту. 26-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20 Нормативтік қаулысымен.

27. Белгілі мерзімге жасалған еңбек шарты заңсыз бұзылғанда қызметкерді бұрынғы жұмысына қайта қабылдату, тек бұл шарттың әрекет ету мерзімі шегінде ғана жасалады. Егер мұндай шарттың әрекет ету мерзімі дауды қарау сәтінде өтіп кетсе, онда қызметкерге заңсыз босатылған күннен бастап белгілі

мерзімге жасалған еңбек шартының айқындалған мерзімі аяқталатын күнге дейінгі кезеңге орташа жалақы төленеді.

Белгілі мерзімге жасалған еңбек шарты мерзімінің аяқталуы бойынша бұзылмаған және қызметкер жалақы төленетін бұрынғы жұмысын жалғастырған жағдайда, ал жұмыс беруші оған қарсылық білдірмесе, мұндай шарт белгісіз мерзімге жасалған деп есептеледі.

28. Еңбек кодексінде жұмыс берушінің қызметкердің келісімінсіз оны еңбек демалысынан жедел түрде шақыртып алу құқығы қарастырылмағандықтан, ол жайындағы бұйрықты (өкімді) қызметкердің орындаудан бас тартуын еңбек тәртібін бұзу деп қарастыруға болмайды.

"Мемлекеттік қызмет туралы" Заңның 22-бабының 4-тармағында қарастырылған мемлекеттік орган басшысының мемлекеттік қызметшілерді жыл сайынғы немесе қосымша демалыстан шақыртып алу құқығы, тек қана мемлекеттік қызметшінің келісімімен іске асуы мүмкін.

Ескерту. 28-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20 Нормативтік қаулысымен.

29. Мәжбүрлі жұмысқа шықпаған уақыт үшін орташа жалақы жұмыстың соңғы 12 күнтізбелік айы бойынша есеппен анықталады. 12 айдан кем жұмыс істеген адамдар үшін, орташа жалақы нақты жұмыс істеген уақыты есебінен анықталады.

Бұрынғы жұмысына қайта қабылданған, немесе оны жұмыстан шығару заңсыз деп танылған жағдайда, қызметкердің пайдасына орташа жалақы өндіру кезінде, оған заңға сәйкес төленген өтемақы (жәрдемақы), есепке жатқызылады.

30. Еңбек кодексінің 165-168-баптарында жұмыс берушіге еңбек міндеттемесін атқару кезінде қызметкердің кінәсінен келтірілген зиян үшін толық материалдық жауапкершіліктің негіздерінің тізімі түгелдей берілген.

Мүліктік зиянның орнын толтыру туралы дау бойынша істі қарау кезінде соттарға еңбек міндеттерін атқару кезінде келтірілген зияннан, азаматтық-құқықтық қатынастан туындаған зиянды ажырату керек.

Еңбек міндеттерін атқару кезінде қызметкермен үшінші жақ адамдарына келтірілген зиян үшін мүліктік жауапкершілікті қызметкермен еңбек қатынасында тұрған жұмыс беруші алады. Сонымен қатар зиянның орнын толтырған жұмыс беруші, өтелген шығынды қайтаруды (регресс) талап етуге құқы бар.

Ескерту. 30-тармаққа өзгерту енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 2008.12.22. N 20 Нормативтік қаулысымен.

31. Еңбек құқықтық қатынасынан туындайтын істер бойынша талапкерлер мемлекеттік бажды төлеуден босатылған. Алайда, талапты қанағаттандырған

жағдайда, сот АІЖК-нің 116-бабына сәйкес сот жауапкерден мемлекеттік кіріске мемлекеттік баж (егер ол оны өндіруден босатылмаса) өндіруге міндетті.

Ескерту. 31-тармаққа өзгеріс енгізілді - ҚР Жоғарғы Сотының 2011.12.30 № 5 Нормативтік қаулысымен.

32. Осы қаулының қабылдануына байланысты Қазақ КСР және Қазақстан Республикасы Жоғарғы Соты Пленумының қаулыларының:

- "Жұмысшылар мен қызметшілерді жұмысқа қайта алдырту жөніндегі істердің сот тәжірибесі туралы". Пленумның 1986 жылғы 10 қазандағы N 17 қаулысы, Пленумның 1989 жылғы 31 наурыздағы N 3 қаулысымен енгізілген өзгерістерінің;

- "Қазақ ССР соттарының кәсіпорындарға, мекемелерге, ұйымдарға келтірілген залал үшін жұмысшылар мен қызметшілердің материалдық жауаптылығын реттейтін заңдарды қолданулары туралы". Пленумның 1991 жылғы 12 қыркүйектегі N 4 қаулысының;

- "Кәсіпорынның, мекеменің, ұйымның таратылуы, қайта құрылуы себепті қызметкерлердің санының немесе штаттың қысқартылуына байланысты жұмыстан шығарылған адамдарды қайтадан орнына орналастыру жөніндегі істерде соттардың заңдарды қолданудағы кейбір мәселелері туралы". Пленумның 1992 жылғы 14 тамыздағы N 4 қаулысының;

- "Әскери қызметшілер, ішкі істер органдары қызметкерлері және басқа да қызметкерлердің қызметін өтеуі немесе еңбек міндеттерін атқаруы кезінде туындайтын даулары бойынша соттардың заңдарды қолдануының кейбір мәселелері туралы". Пленумның 1995 жылғы 21 шілдедегі N 3 қаулысының;

- "Қазақстан Республикасы Президентінің заң күші бар "Мемлекеттік қызмет туралы" Жарлығының 22-бабының 1-тармағын соттардың қолдану тәжірибесі туралы". Пленумның 1996 жылғы 25 шілдедегі N 8 қаулысының күштері жойылды деп танылсын.

33. Қазақстан Республикасы Конституциясының 4-бабына сәйкес осы нормативтік қаулы қолданыстағы құқық құрамына қосылып, жалпыға міндетті болып табылады және ресми жарияланған күннен бастап күшіне енеді.

Қазақстан Республикасы

Жоғарғы Сотының Төрағасы

Қазақстан Республикасы

Жоғарғы Сотының судьясы,

жалпы отырыс хатшысы

