

Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2024 жылғы 28 қарашадағы № 1 Нормативтік қаулысы

Сот практикасын қорыту нәтижелерін негізге ала отырып, соттардың еңбек заңнамасы нормаларын қолдануының біркелкілігін қамтамасыз ету мақсатында, сондай-ақ осы санаттағы істерді қарау кезінде соттарда туындайтын мәселелерді ескеріп, Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының жалпы отырысы мынадай түсіндірмелер беруге қаулы етеді.

1. Қазақстан Республикасы Конституциясының (бұдан әрі – Конституция) 13-бабында бекітілген әркімнің өз құқықтары мен бостандықтарын сот арқылы қорғау құқығы еңбек құқықтық қатынастарына қатысушыларға да қолданылады.

2. Адамдардың жекелеген санаттарының еңбек қатынастары Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі – Еңбек кодексі) нормаларымен ғана емес, сонымен қатар арнайы заңнамалық актілермен де (құқық қорғау қызметі туралы, әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы, мемлекеттік қызмет туралы, ішкі істер органдары туралы және басқа) реттеледі.

Еңбек шарты тараптарының құқықтық қатынастары, онда айтылған талаптарды қоспағанда, ұжымдық шартпен, тараптардың өзге келісімдерімен және жұмыс берушінің еңбек заңнамасының нормаларына қайшы келмейтін актілерімен реттеледі. Соттар арнайы нормативтік құқықтық актілерде реттелмеген құқықтық қатынастардан туындайтын еңбек дауларын қараған кезде Еңбек кодексінің нормаларын басшылыққа алуға тиіс.

Егер жұмыскерлердің жекелеген санаттарының басқа нормативтік құқықтық және өзге де актілермен реттелетін еңбек жағдайлары осы жұмыскерлердің жағдайын Еңбек кодексінде көзделген жағдайлармен салыстырғанда нашарлататын болса, онда еңбек дауын шешу кезінде Еңбек кодексінің 8-бабы 4-тармағының ережелері және "Құқықтық актілер туралы" 2016 жылғы 6 сәуірдегі Қазақстан Республикасы Заңының 10-бабында белгіленген нормативтік құқықтық актілердің сатысы ескеріле отырып, Еңбек кодексіндегі жағдайлар қолданылуға жатады.

3. Жұмыс беруші мен микрокәсіпкерлік субъектінің, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымның жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын келісу комиссиялары, ал

реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясының шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды.

Бұдан басқа сот практикасында 2016 жылғы 1 қаңтардан бастап енгізілген келісу комиссияларының жеке еңбек дауларын сотқа дейінгі тәртіппен қарауы туралы нормаларды қолдану кезінде жұмыскерлердің жекелеген санаттарының, оның ішінде әскери қызметтегі адамдардың, арнаулы мемлекеттік, құқық қорғау органдары қызметкерлерінің, мемлекеттік қызметшілердің еңбегі жеке еңбек дауларын келісу комиссияларының қарау мүмкіндігі белгіленбеген Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен Еңбек кодексімен реттелетіні туралы Еңбек кодексінің 8-бабы 3-тармағының, 143, 144-баптарының ережелерін және басқа да ережелерін ескерген жөн. Осыған байланысты жұмыскерлердің көрсетілген жекелеген санаттарына Еңбек кодексінің 159-бабының ережелері қолданылмайды.

Келісу комиссиялары еңбек қатынастарымен тікелей байланысты еңбек қатынастарын реттеу кезінде еңбек заңнамасын қолдану процесінде туындайтын мәселелер жөніндегі, әлеуметтік әріптестік, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері жөніндегі жеке еңбек дауларын қарайды.

Еңбек кодексінің 159-бабына сәйкес жұмыскерлердің немесе бұрын еңбек қатынастарында тұрған адамдардың не жұмыс берушінің келісу комиссиясына жүгінуі олардың арасында туындаған жеке еңбек дауын сотқа дейін реттеу тәртібінің міндетті сатысы болып табылады. Егер жеке еңбек дауының тарапы келісу комиссиясының шешімімен толықтай немесе оның бір бөлігімен келіспейтін болса, дау реттелмеген болып есептеледі және келісу комиссиясының шешімімен келіспейтін тарап келісу комиссиясының шешімі орындалмаған жағдайдағы сияқты, еңбек дауын шешу үшін ол белгілеген мерзімде сотқа жүгінуге құқылы.

Еңбек кодексінің 159-бабының 4-тармағына сәйкес келісу комиссиясына келіп түскен өтінішті көрсетілген комиссия берілген күні міндетті түрде тіркеуге тиіс.

Дауды өтініш берушінің жазбаша келісімі болған кезде оның қатысуынсыз қарауға жол беріледі. Дауды өтініш берушінің қатысуынсыз қарауға жазбаша келісімді келісу комиссиясына жүгінген кезде өтініште де, келісу комиссиясының шешімі шыққанға дейін енгізілген жеке құжатта да білдіруге болады.

Келісу комиссиясын құру тәртібі және оның қызметі жұмыс беруші мен жұмыскерлердің өкілдері арасында жасалатын келісу комиссиясының жұмысы туралы келісімде не ұжымдық шартта айқындалады.

Соттар келісу комиссиясы қызметінің заңдылығы туралы мәселені шешу кезінде Еңбек кодексінің 159-бабы 3-тармағының ұжымдық шарттың немесе келісу комиссиясының жұмысы туралы келісімнің мазмұны туралы талаптарының сақталуын тексеруге тиіс.

Еңбек кодексінің 159-бабы 5-тармағының ережелері келісу комиссиясын екі жылда кемінде бір рет мерзімділікпен ротациялық негізде жұмыс беруші өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінің қатарынан комиссия мүшелері сайлайтын төраға басқаратынын көздейді. Егер жеке еңбек дауын қарау кезінде отырысқа жұмыс беруші өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінің тарапынан келісу комиссиясы мүшелерінің тең саны қатысса, келісу комиссиясының отырысы мен шешімі заңды болып табылады. Дауыс беру кезінде келісу комиссиясының әрбір мүшесі бір дауысқа ие болады.

Соттар осы нормалардың императивтік сипатта болатынын ескергені жөн.

4. Жеке еңбек дауларын қарау бойынша келісу комиссиясына немесе сотқа жүгіну үшін Еңбек кодексінің 160-бабында мынадай мерзімдер көзделген: жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі келісу комиссиясына табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша жүгінген кезде не еңбек шарты тарапы келісу комиссиясының шешімін орындамаған кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап екі ай; басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс болған күннен бастап бір жыл.

Жеке еңбек дауларын қарау бойынша өтініш мерзімінің өтуі қаралып жатқан еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде, сондай-ақ келісу комиссиясы болмаған жағдайда, ол құрылғанға дейін тоқтатыла тұрады.

Конституцияның 13-бабы 2-тармағының және Еңбек кодексінің 159-бабының ережелерін негізге ала отырып, жеке еңбек дауы тарапының Еңбек кодексінің 160-бабында көзделген келісу комиссиясына жүгіну мерзімін өткізіп алуы келісу комиссиясының жеке еңбек дауын қараудан бас тартуы үшін негіз болып табылмайды. Өтінішті келісу комиссиясы шешім шығара отырып қарауға тиіс, бұл осы шешіммен келіспейтін тараптың одан әрі сотқа талап қоюмен жүгіну құқығын іске асыруына мүмкіндік береді.

Заңда дауды сотқа дейінгі тәртіппен реттеу үшін келісу комиссиясына өтініш беретін субъектінің арыз берудің өткізіп алған мерзімін келісу комиссиясының қалпына келтіру құқығы жойылмаған.

Жүгінудің белгіленген мерзімі дәлелді себептермен өткізіп алынған жағдайда еңбек даулары бойынша келісу комиссиясы келісу комиссиясына жүгіну мерзімін қалпына келтіріп, дауды мәні бойынша шеше алады.

Тараптың келісу комиссиясына жүгіну мерзімін сақтау, мерзімді өткізіп алу себептерінің дәлелділігі және оны қалпына келтіру мәселелері жеке еңбек дауы

тарапының мерзімді қалпына келтіру туралы өтінішінің болуына қарамастан, келісу комиссиясының құзыретіне кіреді.

Келісу комиссиясы жұмыскердің, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскердің белгіленген мерзімдерде келісу комиссиясына жүгінбеу себептерінің дәлелді себептерге жататын-жатпайтынын дербес айқындайды.

Сонымен қатар осы мерзімді дәлелсіз себептермен өткізіп алу келісу комиссиясының өтінішті даудың мән-жайлары бойынша талқыламай қанағаттандырудан бас тарту туралы шешім шығаруы үшін дербес негіз бола алады, бұл жеке еңбек дауының тарапына еңбек құқықтарын қорғау үшін сотқа жүгінуге кедергі келтірмейді.

Еңбек кодексіне сәйкес жеке еңбек дауларын қарау бойынша келісу комиссиясына жүгінбей, сотқа жүгінуге құқығы бар еңбек қатынастарына қатысушылар үшін мынадай мерзімдер белгіленген:

жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесі табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап үш ай;

басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс болған күннен бастап бір жыл.

Сот Еңбек кодексінің 160-бабында көзделген мерзімдер дәлелді себеппен өткізіп алынғанын анықтап, шешімнің қарар бөлігінде бұл туралы көрсетуге және дауды мәні бойынша шешуге тиіс. Сот жүгінудің мерзімін сот шешім шығарғанға дейін берілген дау тарапының өтініші бойынша ғана қолданады.

Егер сот талап қоюшының еңбек құқықтарының бұзылғанын, бірақ ол Еңбек кодексінде көзделген жеке еңбек дауын қарау бойынша сотқа жүгінуге мерзімін дәлелсіз себептермен өткізіп алғанын анықтаса, онда сот шешімнің уәждеу бөлігінде осы құқықтардың бұзылғанын көрсетеді және жүгінуге мерзімінің өткізіп алынуына байланысты талап қоюды қанағаттандырудан бас тартады.

Сот келісу комиссиясының түйіндерімен байланысты емес және жеке еңбек дауы талап қоюшы мәлімдеген талаптар шегінде мәні бойынша шешіледі.

5. Еңбек құқықтық қатынастарынан туындайтын даулар бойынша талап қоюлар жауапкер-заңды тұлға органының орналасқан жері бойынша немесе дауда жауапкер ретінде болатын жұмыс беруші-жеке тұлғаның тұрғылықты жері бойынша азаматтық сот ісін жүргізудің жалпы қағидалары бойынша сотқа қойылуға жатады.

Талап қоюлар Қазақстан Республикасы Азаматтық процесілік кодексінің (бұдан әрі – АПК) 30-бабының үшінші бөлігінде көзделген тәртіппен филиалдың немесе өкілдіктің орналасқан жері бойынша қойылған кезде тек заңды тұлғалар ғана жауапкер бола алады.

6. Еңбек кодексінің 33-бабына сәйкес адамды жұмысқа жіберу еңбек шартын жасасқаннан кейін ғана жүзеге асырылады.

Еңбек шартын жасасу, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу еңбек шарты тараптарының электрондық цифрлық қолтаңбасы арқылы куәландырылған электрондық құжат нысанында жүргізілуі мүмкін.

Еңбек шартын тоқтату немесе бұзу туралы бұйрықтарға шағым жасалған кезде соттар жұмыс беруші Еңбек кодексінің 23-бабының 2-тармағы 27) тармақшасының негізінде еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен жұмыскермен еңбек шартын жасасу және тоқтату туралы ақпаратты еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесіне енгізуге міндетті екенін ескеруге тиіс.

Жұмыс берушінің кінәсінен еңбек шарты болмаған және (немесе) тиісті түрде ресімделмеген жағдайда, ол Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады. Мұндай жағдайда еңбек қатынастары жұмыскер жұмысқа нақты кіріскен күннен бастап туындады деп есептеледі.

Жұмыскерде немесе жұмыс берушіде (тапсырыс берушіде не орындаушыда) еңбек қатынастарының болуын құжатпен растау мүмкіндігі болмаған жағдайда, тараптар арасында еңбек қатынастарының болуына қатысты дау келісу комиссиясына жүгінбей, сот тәртібімен шешілуі мүмкін.

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

Еңбек қатынастарының болуы туралы жұмыскер белгілі бір біліктілік, мамандық, кәсіп немесе лауазым бойынша жұмысты (еңбек функциясын) еңбек тәртіптемесіне бағына отырып жеке өзі орындайтын, ал жұмыс беруші оған еңбегі үшін жалақы төлейтін мән-жайлар куәландыра алады.

8. Еңбек кодексінің 146-бабына сәйкес кәсіптік одақтың кәсіподақ органдарының құрамына кіретін жұмыскерлердің еңбегі "Кәсіптік одақтар туралы" 2014 жылғы 27 маусымдағы Қазақстан Республикасының Заңында (бұдан әрі – Кәсіподақтар туралы заң) көзделген ерекшеліктермен Еңбек кодексінде реттеледі.

Кәсіптік одақтар туралы заңның 26-бабының 1, 2, 3-тармақтарына сәйкес негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері өздері мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз тәртіптік жазаға тартылуы мүмкін емес. Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысы (төрағасы) жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз тәртіптік жауаптылыққа тартыла алмайды. Заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші-жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға осы адамдар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікірі ескеріле отырып, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталған кезде жол беріледі. Заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші-жеке тұлғаның

қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысымен (төрағасымен) еңбек шарты жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін емес.

Негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелеріне жұмыс берушінің бастамасы бойынша тәртіптік жаза қолдану және олармен еңбек шартын бұзу туралы жұмыс берушінің актісін шығару кезінде кәсіподақ органының уәжді пікірін есепке алу ұжымдық шартта көзделген тәртіппен жүргізіледі.

Соттар жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың немесе тәртіптік жауаптылыққа тартудың заңдылығы туралы дауды шешкен кезде "кәсіподақ мүшесі" және "сайланбалы кәсіподақ органының мүшесі" деген ұғымдардың аражігін ажыратуы керек. Заңнама негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелеріне ғана қатысты кәсіптік одақтың кәсіподақ органының уәжді пікірін алуды талап етеді. Жұмыс беруші еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу және тәртіптік жауаптылыққа тарту туралы бұйрықты шығару кезінде кәсіптік одақтың кәсіподақ органының уәжді пікірін алуға міндетті.

Кәсіподақтар туралы заңның 17-бабының 9) тармақшасына сәйкес кәсіподақтар сайланған немесе қайта сайланған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде жұмыс берушіге сайланбалы кәсіподақ органдарының негізгі жұмысынан босатылмаған мүшелері туралы ақпарат беруге міндетті.

Негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшесіне жұмыс берушінің бастамасы бойынша тәртіптік жаза қолдану немесе онымен еңбек шартын бұзу туралы жұмыс берушінің актісіне дау айтылған кезде соттар жұмыс берушінің және кәсіптік одақтың ұжымдық шартта көзделген уәжді пікірді беру тәртібі мен мерзімдерін сақтауын тексеруге тиіс. Егер жұмыс беруші кәсіподақ органына ұжымдық шартта айқындалған мерзімдерде кәсіподақ органының уәжді пікірін алу үшін жүгінген, бірақ кәсіптік одақ уәжді пікір беруден жалтарған немесе бас тартқан жағдайда, онда кәсіподақ органының пікір беру мерзімі өткеннен кейін негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органының мүшесіне жұмыс берушінің бастамасы бойынша тәртіптік жаза қолдану немесе онымен еңбек шартын бұзу туралы жұмыс берушінің актісі шығарылады.

Негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органының мүшесімен жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу немесе оны тәртіптік жауаптылыққа тарту сәтінде кәсіптік одақ органының уәжді пікірінің болмауы жұмысқа қайта алу туралы талап қоюды қанағаттандыру үшін сөзсіз негіз болып табылады, өйткені уәжді пікір бұйрық шығарылғанға дейін алынуға тиіс.

9. Еңбек кодексінің 38-бабында көзделген жағдайларда басқа жұмысқа ауыстыруға ауыстыру жөнінде ұсыныспен хабарлама жіберу арқылы жұмыскердің бастамасы

бойынша да, жұмыс берушінің бастамасы бойынша да, бірақ еңбек шартының екінші тарапының келісімі болған кезде жол беріледі.

Басқа жұмысқа ауыстыру туралы хабарламаны еңбек шарты тараптарының бірі береді және екінші тарап Еңбек кодексінің 33-бабына сәйкес ол берілген күннен бастап бес жұмыс күні ішінде қарайды. Басқа жұмысқа ауысу ұсынысымен хабарлама алған тарап екінші тарапқа қабылданған шешім туралы хабарлауға міндетті.

Басқа жұмысқа ауысқан кезде жұмыскердің жұмысын (еңбек функциясын) өзгертуге жол беріледі, бұл лауазымының, мамандығының, кәсібінің, біліктілігінің өзгеруіне не жұмыскердің лауазымы, кәсібі немесе мамандығы болмаған кезде еңбек шартында келісілген еңбек жағдайлары (жалақысының мөлшері, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі, жеңілдіктер мен басқа да жағдайлар) оны орындау кезінде өзгертін өзге жұмысты жұмыс берушінің тапсыруына алып келеді.

Жұмыс берушінің оқшауланған құрылымдық бөлімшесіне ауыстыру да, мұндай ауыстыру лауазымның, мамандықтың, кәсіптің, біліктіліктің өзгеруіне алып келетін-келмейтініне қарамастан, басқа жұмысқа ауыстыру болып есептеледі. Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің (бұдан әрі – АҚ) 43-бабының нормаларында заңды тұлғаның оқшауланған құрылымдық бөлімшелерінің түрлері (филиал, өкілдік немесе өзге оқшауланған бөлімше) санамаланған және олардың белгілері айқындалған.

Еңбек кодексінің 33-бабының 2-тармағына сәйкес басқа жұмысқа ауыстыру кезінде еңбек шартына өзгерістер енгізуді тараптар, Еңбек кодексінің 41 және 42-баптарында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс берушінің актісін шығара отырып, еңбек шартына қосымша келісім түрінде жазбаша нысанда жүзеге асырады.

Еңбек кодексінің 38-бабында көзделген жағдайларда жұмыскердің басқа жұмысқа ауыстырудан бас тартуы, жұмыскердің жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстырудан бас тартуынан басқа, Еңбек кодексінің 58-бабының 1-тармағы бойынша еңбек шартын тоқтату үшін негіз болып табылмайды.

Еңбек кодексінде жұмыскерді жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру кезінде хабарламаның өзге мерзімі көзделген. Еңбек кодексінің 39-бабы 1-тармағының негізінде жұмыс беруші жұмыскерді кемінде бір ай бұрын, егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабарлаудың неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс берушінің алдағы уақытта басқа жерге көшетіні туралы хабардар етуге міндетті. Еңбек кодексінің 128-бабына сәйкес жұмыскер жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауыстырылған кезде жұмыс беруші жұмыскерге: 1) жұмыскер мен оның отбасы мүшелерінің көшуіне; 2) жұмыскер мен оның отбасы мүшелерінің мүлкін тасымалдауға байланысты шығыстарды өтеуге міндетті. Жұмыс берушінің Еңбек кодексінің 39 және 128-баптарының ережелерін орындамауы жұмыскердің жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстырудан бас тартуына алып келуі мүмкін, бұл Еңбек кодексінің 58-бабы 1-тармағының 1) тармақшасы бойынша еңбек шартын тоқтату мүмкіндігін болғызбайды.

Бұл ретте соттар Еңбек кодексінің 39-бабы жұмыскерді заңды тұлғаның оқшауланған құрылымдық бөлімшесіне емес, жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру мүмкіндігін көздейтінін ескеруге тиіс.

10. Соттар жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыруды жұмыскер еңбек шартында келісілген жұмысты (еңбек функциясын) жалғастырған кезде Еңбек кодексінің 46-бабының 1-тармағы бойынша еңбек жағдайларының (жалақы мөлшері, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі, жеңілдіктер және басқа жағдайлар) өзгеруінен ажыратуы қажет.

Еңбек жағдайлары өзгерген кезде, егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші жұмыскерді күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей хабардар етуге міндетті. Еңбек жағдайларының өзгеруі туралы хабарлама жұмыскерлерге қайта ұйымдастыруға немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайларының өзгеруіне және (немесе) жұмыс берушінің жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге орай ғана табыс етіледі және жұмыскер өз мамандығына немесе кәсібіне, тиісті біліктілігіне сәйкес жұмысын жалғастырған кезде еңбек жағдайларын өзгертуге жол беріледі. Бұл ретте хабарламада жұмыскердің қандай еңбек жағдайлары өзгертіні көрсетілуге тиіс. Жұмыскердің еңбек жағдайларын өзгертуге келісімі жазбаша нысанда білдірілуі тиіс. Жұмыскер еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмысты жалғастырудан жазбаша бас тартқан жағдайда не жұмыскердің еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмысты жалғастырудан жазбаша бас тартуды беруден бас тартуын куәландыратын акт болған кезде жұмыскермен еңбек шарты Еңбек кодексінің 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

11. Жұмыс берушінің актісінде Еңбек кодексіне сәйкес еңбек шартын тоқтату үшін негіз көрсетілуге тиіс.

Еңбек шартын тоқтату кезінде заңнаманың бұзылуына орай жұмысқа қайта алу туралы шешім қабылдай отырып, сот жұмыс берушінің актісін, талап қоюшы мұндай талапты мәлімдемесе де, заңсыз деп таниды. Осы жағдайда сот істі талап қоюшы мәлімдеген талаптардың негізінде шешу туралы қағиданы бұзбайды (АПК-нің 225-бабының екінші бөлігі), өйткені жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісі заңсыз деп танылмайынша жұмысқа қайта алу мүмкін болмайды.

12. Еңбек шартын тоқтатудың заңдылығы туралы дауды шешу кезінде соттар еңбек шартының белгілі бір немесе белгіленбеген мерзімге жасалуына байланысты болатын жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату тәртібін сақтауын тексеруі қажет.

Бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты тоқтатылған жағдайда еңбек шартының мерзімі аяқталуына байланысты еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс берушінің хабарламасы еңбек шарты тараптарының біріне соңғы жұмыс (ауысымы) күні табыс етіледі.

Жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі жұмыс берушінің актісі шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде жұмыскерге табыс етіледі не оған табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы немесе курьерлік пошта байланысы, факсимильді байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы электрондық цифрлық қолтаңбамен куәландырылған электрондық құжат нысанында жіберіледі.

Белгілі бір жұмысты орындау уақытына, уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына, маусымдық жұмысты орындау уақытына жасалған еңбек шарты тоқтатылған кезде еңбек шартын тоқтату туралы хабарлама шығару талап етілмейді.

Соттар Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1), 18), 20) және 23) тармақшаларында, 1-1-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер еңбекке уақытша жарамсыз болған және демалыста болған кезеңде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол берілмейтінін ескергені жөн.

Жұмыс беруші бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартын мерзімді ұзарту туралы жазбаша өтініштің негізінде он екі және одан көп апта жүктілік мерзіміндегі жүкті әйелдерге, сондай-ақ үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа өз құқығын пайдалануға ниет білдірген жұмыскерлерге қатысты бала күтімі бойынша демалыс аяқталған күнді қоса алып ұзартады. Аталған санатқа жататын жұмыскер еңбек шартының мерзімін ұзартуға құқық беретін растаушы құжаттарды ұсынған кезде жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін ұзақтығы жұмыскердің жазбаша өтінішімен анықталатын бала күтімі бойынша демалысы аяқталған күнді қоса алып ұзартуға міндетті. Бала күтімі бойынша демалыстың аяқталу күні еңбек шартын тоқтату күні болып табылады.

Бұл ретте жұмыс берушінің аталған міндеттері уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына, белгілі бір жұмысты орындау уақытына, маусымдық жұмысты орындау уақытына еңбек шарты жасалған жұмыскерге қолданылмайтынын ескеру қажет.

Белгілі бір мерзімге алғашқы жасалған шартты қолдану мерзімі аяқталған соң ол тоқтатылмай, жұмыскер жұмыс берушінің хабардар болуымен бұрынғы жұмысын жалғастырған және бірде бір тарап соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы хабар бермеген жағдайларда, Еңбек кодексінің 51-бабының 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, мұндай шарт бұрын жасалған дәл сол мерзімге ұзартылған деп есептеледі.

Егер шарт мерзімінің аяқталу күні жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына келіп түссе, онда жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының соңғы күні шарт мерзімінің аяқталуына байланысты еңбек шарты тоқтатылған күн болып есептеледі.

Еңбек кодексі жұмыс берушінің еңбек шартын көп дегенде екі реттен асырмай қайталап ұзарту құқығын шектейді. Еңбек қатынастары одан әрі жалғастырылған кезде

еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалған деп есептеледі. Мұндай қағида Еңбек кодексінің 30-бабы 5-тармағында көзделген зейнеткерлік жасқа толған адамдармен еңбек қатынастарын жалғастыру жағдайларына қолданылмайды.

13. Соттар еңбек шартын бұзу тәртібінің сақталуы туралы мәселені зерделей отырып, "Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2) және 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу" және "Еңбек кодексінің 58-бабы 1-тармағы 2) тармақшасының негіздері бойынша еңбек шартын тоқтату" ұғымдарының аражігін ажыратуы қажет.

Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасымен бұзылған кезде, егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші жұмыскерді еңбек шартын бұзу туралы кемінде бір ай бұрын хабардар етуге міндетті. Еңбек шарты Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 3) тармақшасы бойынша бұзылған кезде, егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші жұмыскерді еңбек шартын бұзу туралы он бес жұмыс күні бұрын хабардар етуге міндетті.

Еңбек шарты Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 3) тармақшасы бойынша бұзылған кезде ғана еңбек шартын бұзу туралы хабардар ету мерзімін жұмыс істелмеген уақытқа пропорционалды түрде жалақы төлеумен ауыстыруға болатынын атап өткен жөн.

Еңбек шартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасымен бұзу кезінде жұмыскердің жазбаша келісімімен хабардар ету мерзімі өткенге дейін шартты бұзу жүргізілуі мүмкін.

Еңбек шартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзу кезінде жұмыс беруші хабарламада еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді көрсетуге міндетті.

Еңбек заңнамасында Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2) және 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жүктіліктің мерзіміне қарамастан жүкті әйелдермен еңбек шартын бұзуға тыйым салу белгіленген, бірақ еңбек шартының алдағы уақытта бұзылатыны туралы хабарламаны табыс етуге тыйым салу қамтылмаған, бұл жүкті әйелдерге хабардар ету мерзімінің ішінде жұмыс берушіге жүктілікті растайтын құжатты табыс етуге мүмкіндік береді.

14. Жұмыскердің сынақ мерзімі кезеңіндегі жұмысы теріс нәтиже берген кезде жұмыс беруші оны жазбаша нысанда хабардар ете отырып, еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді көрсетіп, онымен еңбек шартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 7) тармақшасы бойынша бұзуға құқылы.

Сынақтан өтпегені туралы хабарламаны табыс етумен бір мезгілде жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу туралы актісі шығарылады.

Егер сынақ мерзімі аяқталса және жұмыс беруші еңбек шартының бұзылуы туралы хабардар етпесе, онда жұмыскер сынақ мерзімінен өткен болып есептеледі.

Сынақ мерзімі туралы талап еңбек шартын жасасқан кезде ғана жұмыскердің тапсырылатын жұмысқа біліктілігінің сәйкестігін тексеру мақсатында белгіленуі мүмкін. Сынақ мерзімінің өтуі еңбек шартында көрсетілген жұмыс басталған күннен басталады.

Сынақтың қанағаттанарлықсыз нәтижесі жұмыскердің тапсырылған жұмысқа біліктілігіне ғана байланысты объективті деректермен расталуға тиіс. Демек, басқа ешқандай мән-жайлар еңбек шартын осы негіз бойынша бұзу үшін негіз бола алмайды.

15. Еңбек шартын Еңбек кодексінің 56-бабында көзделген тәртіппен жұмыскердің бастамасы бойынша бұзу кезінде Еңбек кодексінің 56-бабының 3-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер жұмыс берушіні бұл туралы кемінде бір ай бұрын хабардар етуге міндетті. Еңбек шартында еңбек шартын бұзу туралы жұмыскердің жұмыс берушіні хабардар етуінің неғұрлым ұзақ мерзімін белгілеуге жол беріледі. Еңбек шартында хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі болған кезде, егер тараптар хабардар ету мерзімін қысқарту туралы келісімге келмесе, жұмыскер жұмыс берушіні еңбек шартының тараптары келіскен мерзімде хабардар етуге міндетті.

Еңбек шарты бұзылған күнге дейін хабарлау кезеңіне еңбек міндеттерін нақты орындау кезеңі де, жұмыскердің жұмыс орны сақталатын оның болмаған кезеңі де (мысалы, демалыста болу, еңбекке уақытша қабілетсіздік кезеңі, вахта арасындағы демалыс және т.б.) кіреді.

Жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шартының алдағы бұзылатыны туралы хабарламаны жұмыскер біржақты тәртіппен хабардар ету мерзімі ішінде кері қайтарып алуы мүмкін.

Еңбек шартын хабардар ету мерзімі аяқталғанға дейін бұзуға жұмыс берушінің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

Шартты бұзу туралы хабарлама жұмыскердің өзінен шыққан және оның ерікті түрде өз еркін білдіруі болған жағдайда, еңбек шартын жұмыскердің бастамасы бойынша бұзуға жол беріледі.

Еңбек кодексінде хабардар ету мерзімі өткеннен кейін жұмыс берушіге еңбек шартының бұзылуын ресімдеу, яғни жұмыс берушінің актіні уақтылы шығару және оның көшірмелерін табыс ету не оның табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта не курьерлік пошта, факсимильді байланыс, электрондық пошта немесе өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы бұйрық шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде жіберу міндеті жүктелген.

16. Соттар жұмыс берушінің (заңды тұлғаның) таратылуына, жұмыс беруші (жеке тұлға) қызметінің тоқтатылуына, жұмыскерлер санының немесе штатының

қысқартылуына (Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшалары) байланысты еңбек шарты бұзылған адамдарды жұмысқа қайта алу туралы істерді қарай отырып, ұйымның (заңды тұлғаның) таратылған -таратылмағанын, жұмыс беруші (жеке тұлға) қызметінің тоқтатылған -тоқтатылмағанын, жұмыскерлер санын немесе штатын қысқарту шын мәнінде жүргізілген-жүргізілмегенін, заңнамалық актілерде көзделген жұмыскерлерді босату тәртібінің сақталған-сақталмағанын, олардың орнына басқа адамдардың қабылдаған-қабылдамағанын тексеруге міндетті.

Соттар "тарату" және "қайта ұйымдастыру" ұғымдарының аражігін ажыратқан кезде Еңбек кодексінің 47-бабына сәйкес меншік иесінің ауысуы немесе жұмыс беруші ұйымның қайта ұйымдастырылуы (біріктірілуі, қосылуы, бөлінуі, бөліп шығарылуы, қайта құрылуы) еңбек қатынастарының қолданысын тоқтатпайтынын ескеріп, АҚ-нің нормаларын басшылыққа алуы қажет. Мұндай жағдайда жұмыскерлердің саны немесе штаты шын мәнінде қысқартылған кезде ғана еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға мүмкін болады.

Соттар жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемінің төмендеуіне (Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 3) тармақшасы) байланысты еңбек шарты бұзылған адамдарды жұмысқа қайта алу туралы істерді қарау кезінде жұмыс берушінің еңбек шартын осы негіз бойынша бұзудың заңда белгіленген тәртібін сақтаған-сақтамағанын тексеруге міндетті. Егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші еңбек шарты осы негіз бойынша алдағы уақытта бұзылатыны туралы жұмыскерлерді он бес жұмыс күні бұрын хабардар етуге міндетті. Тараптардың келісімі бойынша хабардар ету мерзімі жұмыс істелмеген уақытқа пропорционалды түрде жалақы төлеумен ауыстырылуы мүмкін. Жұмыс беруші хабарламада еңбек шартын бұзуға негіз болған себептерді көрсетуге міндетті.

Мынадай:

құрылымдық бөлімшенің (цехтың, учаскенің) жабылуы;

жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру мүмкіндігінің болмауы;

жұмыскерлердің өкілдерін еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді (жұмыс берушінің экономикалық өзгерістері мен еңбек шартын бұзу қажеттілігі арасында тікелей байланыстың болуын) көрсете отырып, кемінде бір ай бұрын жазбаша хабардар ету талаптары бір мезгілде сақталған кезде, еңбек шартын осы негіз бойынша бұзуға мүмкін болады.

Демек, еңбек шарты заңда айқындалған шарттар жиынтығы болған кезде ғана бұзылуы мүмкін.

Жұмыс беруші өндіріс көлемінің төмендегенін растайтын қаржылық құжаттарды беру арқылы өзінің қаржылық дәрменсіздігін дәлелдеуге, экономикалық жай-күйінің нашарлағанына дәлелдемелер ұсынуға тиіс. Аудиторлардың қорытындылары,

азаматтық-құқықтық шарттарға сәйкес жұмыс көлемдерінің мерзімінен бұрын аяқталуы осындай дәлелдемелер бола алады, бұл жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар және көрсетілетін қызметтер көлемінің төмендегенін растайды.

Еңбек шартын бұзуға жұмыс беруші бастама жасағанын ескере отырып, мұндай дәлелдемелерді беру міндеті оған жүктеледі.

17. Жұмыскердің аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуіне байланысты еңбек шартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 4) тармақшасына сәйкес бұзу, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, құрамына жұмыскерлердің өкілі қатысатын аттестаттау комиссиясының шешіміне негізделуге тиіс.

Жұмыскерлерді аттестаттауды жүргізу тәртібі, талаптары мен кезеңділігі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

Жұмыскер, басшы мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адам еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін тексеруден қайтадан өтпеген жағдайда, Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 5) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзу Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен құрылатын емтихан комиссиясының шешіміне негізделуге тиіс. Жұмыскерлердің білімін тексеру нәтижелері хаттамамен ресімделеді, оған емтихан комиссиясының төрағасы мен мүшелері қол қояды.

Жұмыскерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша жұмыскерлерді оқыту және олардың білімдерін тексеру жылына кемінде бір рет жүзеге асырылады. Жұмыскерлерді оқыту еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша білімдерін тексерумен (емтиханмен) аяқталады. Еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты басшылар мен адамдар жұмыс берушінің актісімен бекітілген тізімге сәйкес еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен, кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда үш жылда бір реттен сирек болмайтын мерзімділікпен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқудан және білімін тексеруден өтеді.

Еңбек шартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 6) тармақшасында көзделген негіз бойынша жұмыскердің атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына осы жұмысты жалғастыруына кедергі келтіретін немесе оны жалғастыру мүмкіндігін болдырмайтын денсаулық жағдайының салдарынан сәйкес келмеу уәжі бойынша бұзу Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен медициналық қорытындымен расталуға тиіс.

18. Сот Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 16) тармақшасында көзделген негіз бойынша жұмыстан шығарылған адамды бұрынғы жұмысына қайта алу туралы талап

қоюды шешу кезінде жұмыскердің бұрын сол үшін тәртіптік жауаптылыққа тартылған теріс қылық жасаған-жасамағаны, осы тәртіптік жазаны қолданудың заңнамалық актілерде белгіленген тәртібі мен мерзімдерінің сақталған-сақталмағаны, жұмыскердің еңбек міндеттерін дәлелсіз себептермен қайталап орындамау немесе қайталап тиісінше орындамау белгісінің бар-жоғы туралы дәлелдемелерді зерттеуге міндетті.

Егер сот істі қарау кезінде адамды бұрын жасалған теріс қылығы үшін тәртіптік жауаптылыққа тарту заңнаманы бұза отырып жүргізілгенін анықтаса, онда қайталану белгісі алып тасталып, талап қоюшы бұрынғы жұмысына қайта алынуға тиіс.

Қайталануды айқындау кезінде жұмыскерде, оның бірінші теріс қылыққа ұқсас қандай тәртіптік теріс қылықты қайталап жасағанына немесе басқа тәртіптік теріс қылық жасағанына қарамастан, тәртіптік жазаның қолданылу кезеңінде оның түрлерінің (ескерту, сөгіс, қатаң сөгіс) біреуінің бар болуын басшылыққа алу қажет. Еңбек шартын бұзудың негізінде жұмыскерге еңбек міндеттерін дәлелсіз себептермен қайталап орындамағаны немесе қайталап тиісінше орындамағаны үшін тәртіптік жаза қолдану көзделген.

Бұл ретте сот Еңбек кодексінің 65-бабында көзделген тәртіппен тәртіптік жауаптылыққа тартылған жұмыскердің бұрын жасалған тәртіптік теріс қылығы болған кезде ғана еңбек шартын осы негіз бойынша бұзуға мүмкін болатынын назарда ұстауы тиіс.

19. Соттар Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17), 18) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша адамдардың талап қоюлары бойынша еңбек дауларын қарау кезінде мыналарды назарға алуы керек:

еңбек шартын осы негіздер бойынша бұзу тәртіптік жауаптылық түрлерінің бірі болып табылады, ол Еңбек кодексінің 65, 66-баптарында көзделген тәртіптік жаза қолдану тәртібін сақтай отырып жүргізілуі мүмкін;

қызметі (жұмысы) бойынша жұмыскер бағынатын адамға, оған тәртіптік жаза қолдану құқығының берілу-берілмеуіне қарамастан, тәртіптік теріс қылықтың жасалғаны белгілі болған күн теріс қылықтың анықталған күні болып есептеледі және одан бір айлық мерзімнің өтуі басталады;

жұмыскердің өзі жасаған теріс қылықтың мән-жайлары туралы жазбаша түсініктеме немесе авторизациялануы, сәйкестендірілуі қамтамасыз етіле отырып, электрондық түрде түсініктеме беруден бас тартуы оны бұрынғы жұмысына қайта алу немесе тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрықтың, егер тәртіптік теріс қылық жасаудағы кінәсі дәлелдемелер жиынтығымен расталса, күшін жою үшін негіз болып табылмайды. Еңбек заңнамасының нормалары жұмыс берушіге жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасау фактісі туралы актісімен немесе жұмыскердің жазбаша түсініктеме беруден бас тартуы туралы актімен таныстыруды талап етпейді.

Бұл ретте жұмыскердің жазбаша түсініктеме немесе жұмыскердің авторизациялануы, сәйкестендірілуі қамтамасыз етіле отырып, электрондық түрде

түсініктеме беруден бас тартуы туралы актіні жұмыс берушінің өкілі талапты алған немесе талапты алудан жалтарғаны немесе бас тартылғаны туралы акт жасалған күннен бастап екі жұмыс күні өткеннен кейін жасайды. Жасалған теріс қылық фактісі бойынша түсініктеме беру туралы талап жазбаша нысанда (қағаз жеткізгіште немесе электрондық цифрлық қолтаңба арқылы куәландырылған электрондық құжат нысанында) ресімделеді және жұмыс берушінің талабын алғанын растаумен жұмыскерге жеке өзіне немесе курьерлік пошта байланысы, пошта байланысы, факсимильді байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы тапсырылады.

Жұмыскер жұмыс орнында жымқыру (оның ішінде ұсақ-түйек жымқыру) жасағаны үшін жұмыс берушінің бастамасы бойынша онымен еңбек шартын бұзу, егер оның ұрлық жасауға кінәлілігі тағайындалған жаза түріне қарамастан, соттың заңды күшіне енген қаулысымен немесе сот үкімімен дәлелденген жағдайда ғана орын алуы мүмкін. Жұмыстан мұндай шығаруға сот актілері заңды күшіне енген күннен бастап бір айдан кешіктірілмей жол беріледі.

Бұл ретте соттар тәртіптік жазаның бұл түрін Еңбек кодексінің 57-бабы 1-тармағының 2) тармақшасы бойынша еңбек шартын тоқтатудан ажыратуы қажет, оның негіздері жұмыскердің не жұмыс беруші-жеке тұлғаның еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын жазаға сотталған сот үкімі заңды күшіне енуіне байланысты тараптардың еркіне байланысты болмайды.

Жұмыскер осы теріс қылықты жасағанға дейін еңбек шартын өз бастамасы бойынша бұзу туралы өтініш немесе еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзу туралы хабарлама берген кезде де жұмыс беруші еңбек тәртібін бұзғаны үшін жұмыскерге тәртіптік жаза қолдануға құқылы, өйткені бұл жағдайларда еңбек қатынастары еңбек шартын жұмыскердің бастамасы немесе тараптардың келісімі бойынша бұзу туралы хабардар ету мерзімі өткеннен кейін ғана тоқтатылады (Еңбек кодексінің 50-бабының 2-тармағы және 56-бабы).

Жұмыскер тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін тәртіптік жауаптылыққа ғана емес, сонымен қатар тәртіптік жаза болып табылмайтын құқықтық ықпал етудің өзге де түрлеріне (материалдық жауаптылыққа тарту және т.б.) тартылуы мүмкін.

20. Жұмыскер бір жұмыс күнінде (ауысымда) қатарынан үш және одан астам сағат бойы дәлелсіз себеппен жұмыста болмағаны үшін еңбек шартын бұзудың дұрыстығы туралы істі шешу кезінде, еңбек шартын осы негіз бойынша бұзу, атап айтқанда:

жұмыскердің жұмыс орнын дәлелсіз себептермен, сондай-ақ жұмыс кезеңінде еңбек шартын бұзу туралы хабардар етудің бір айлық мерзімі өткенге дейін қалдырып кеткені ;

жұмыскердің еңбек шартының мерзімі өткенге дейін жұмыс орнын дәлелсіз себептермен қалдырып кеткені;

жұмыскердің бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде қатарынан үш және одан астам сағат бойы дәлелсіз себептермен жұмыста болмағаны, атап айтқанда ол еңбек міндеттеріне сәйкес өзіне тапсырылған жұмысты орындауға тиіс жұмыс орнынан тыс жерде болғаны;

демалысқа, оның ішінде жалақысы сақталмайтын демалысқа (жұмыс беруші жұмыскерге оның өтініші бойынша Еңбек кодексінің 100-бабының тәртібімен беруге міндетті бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалысты қоспағанда) өз бетінше кеткені немесе мереке және демалыс күндерінде үстеме жұмыс істегені үшін демалыс күндерін өз бетінше пайдаланғаны үшін жүргізілуі мүмкін екенін назарда ұстау қажет.

21. Сот басқа жұмысқа ауыстырудан бас тартуға байланысты бос жүргені үшін жұмыстан шығарылған адамды жұмысқа қайта алу туралы істі қарау кезінде ауыстырудың өзінің (Еңбек кодексінің 38, 39, 43-баптары) заңдылығын тексеруге міндетті. Басқа жұмысқа ауыстыру заңсыз деп танылған жағдайда, бос жүргені үшін жұмыстан шығару негізді болып саналмайды, ал жұмыскер бұрынғы жұмысына қайта алынуы тиіс.

22. Егер сот істі шешу кезінде еңбек тәртібін бұзғаны үшін еңбек шартын тоқтату туралы бұйрыққа негіз болған теріс қылық жұмыскердің еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмысты жалғастырудан бас тартуын және оның жұмысты жаңа жағдайларда жалғастыруға келіспейтінін анықтаса, сот талап қоюшының келісімімен еңбек шартын тоқтатудың тұжырымдасын өзгертуге құқылы.

23. Жұмыскер жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (сол тектестер) жағдайында болған, оның ішінде алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық (сол тектестер) жағдайын туғызатын заттарды жұмыс күні ішінде пайдаланған кезде еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша (Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 9) және 10) тармақшалары) бұзылуы мүмкін. Еңбек шартын осы негіздер бойынша бұзу үшін жұмыскердің осындай жағдайына байланысты жұмыстан шеттетілген-шеттетілмегенінің маңызы болмайды.

Жұмыскер жұмыс уақытында өзінің жұмыс орнында емес, жұмыс берушінің тапсырмасы бойынша еңбек функциясын орындауға тиіс болатын ұйымның немесе объектінің аумағында осындай жағдайда болған немесе көрсетілген заттарды тұтынған кезде де еңбек шарты осы негіздер бойынша бұзылуы мүмкін.

Жұмыскердің алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (сол тектестер) жағдайында болғаны медициналық қорытындымен расталуы тиіс.

Медициналық куәландыруды жүргізу тәртібі Психикалық белсенді затты тұтыну фактісін және мас болу күйін анықтау үшін медициналық куәландыру жүргізу қағидалары (бұдан әрі – Қағидалар) бекітілген "Психикалық денсаулық саласында медициналық-әлеуметтік көмек көрсетудің кейбір мәселелері туралы" 2020 жылғы 25 қарашадағы Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің бұйрығымен

регламенттеледі. Қағидалардың 4-тармағына орай медициналық куәландыру мемлекеттік медициналық орталықтарда жүргізіледі.

Жұмыскерді медициналық куәландыруға жіберу туралы шешімді жұмыс берушінің өкілі қабылдайды. Жұмыскер медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан жағдайда тиісті акт жасалады, ол Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 10) тармақшасына сәйкес еңбек шартын бұзу үшін негіз болып табылады.

Жұмыскер ауысымаралық демалыста вахтада болған кезеңде алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (сол тектестер) жағдайында болуы дауланған жағдайда, соттар вахталық әдісті қолданудың ерекшелігін ескеруге міндетті. Еңбек кодексінің 135-бабының 4-тармағына сәйкес объектіде жұмыстарды орындау уақытын және ауысымаралық тынығу уақытын қамтитын кезең вахта болып есептеледі. Ауысымаралық демалыс жұмыс уақытына жатпайды, демалыс түрлерінің бірі болып табылады.

Жұмыскердің алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (сол тектестер) жағдайында болуы фактісін анықтау, оның ішінде ауысымаралық демалыс кезеңінде алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық (сол тектестер) жай-күйін тудыратын заттарды тұтыну жағдайларында жұмыс берушінің бастамасы бойынша Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 9) және 10) тармақшалары бойынша еңбек шартын бұзу үшін негіз болып табылмайды.

24. Соттар жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасауына қатысты дауды қараған кезде жұмыскердің жасаған тәртіптік теріс қылығына байланысты тәртіптік жаза түрін (ескерту, сөгіс, қатаң сөгіс, еңбек шартын бұзу) таңдау жұмыс берушінің құқығы болып табылатынын және ол жұмыскер еңбек қатынастарында тұрған жұмыс берушінің құзыретіне жататынын ескеруі керек.

Жұмыс беруші тәртіптік жаза түрін айқындаған кезде Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17), 18) тармақшаларында көзделген жағдайларда еңбек шартын бұзуды қолдануға құқылы.

Егер сот еңбек тәртібін бұзғаны үшін еңбек шарты бұзылған адамды жұмысқа қайта алу туралы істі қарау кезінде теріс қылық шын мәнінде орын алған, бірақ еңбек шартын бұзу Еңбек кодексінде белгіленген тәртіптік жаза қолдану тәртібін немесе мерзімін бұза отырып жүргізілген деген түйінге келсе, жұмыскер жұмысқа қайта алынуы мүмкін.

25. Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 13) тармақшасында көзделген негіз бойынша ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға тікелей қызмет көрсететін қызметкерлерге қатысты, сондай-ақ өзінің қызмет бабын өзі немесе басқа адамдар үшін материалдық немесе өзге де пайда алу үшін жұмыс берушінің мүдделеріне қарамастан өз мүддесінде немесе үшінші тұлға мүддесінде пайдаланатын жұмыскерлерге қатысты, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз болса, еңбек шартын бұзуға жол беріледі.

Соттар Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 13) тармақшасы бойынша ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға тікелей қызмет көрсететін (қабылдау, сақтау, тасымалдау, бөлу және т.б.) жұмыскерлер ғана емес, сонымен қатар өздеріне жүктелген еңбек міндеттеріне орай ақша операцияларына тікелей қол жеткізе алатын, өздеріне деген сенімнің жоғалуына негіз болатын кінәлі әрекет не әрекетсіздік жасаған басқа жұмыскерлер де жұмыстан шығарылуы мүмкін екенін ескеруі керек.

Мұндай әрекеттерге, атап айтқанда: тиісті құжаттарсыз көрсетілген қызметтер үшін ақы алу, кем өлшеу, таразыдан жеу, кем есептеу, спирт ішімдіктерін сату немесе есірткі дәрілік заттарды беру қағидаларын бұзу, бағаларды өсіру, мүлікті иемдену немесе оның жетіспеушілігі мен артық шығуына кінәлі түрде жол беру, белгіленген тәртіпті бұза отырып жүргізілген банктік операциялар жатқызылуы мүмкін.

Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 13) тармақшасы бойынша еңбек шартын бұзу тәртіптік жаза түрі болып табылмайды. Осы негіз бойынша еңбек шартын бұзу үшін ішкі тергеп-тексеруді жүргізу тәртібі жұмыс берушінің актісімен регламенттелуге жатады, еңбек дауын қарау кезінде сот оның сақталуын тексеруге тиіс.

Жұмыскердің кінәлілік әрекеттер немесе әрекетсіздік жасағанын растайтын негіздемелер көрсетілген ішкі тергеп-тексеру актісі Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 13) тармақшасы бойынша еңбек шартын бұзу туралы бұйрық шығару үшін негіз болып табылады.

26. Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 14) тармақшасында көзделген негіз бойынша тәрбиелеу функцияларын тікелей атқаратын адамдарға (мектеп мұғалімдері, оқу орындарының оқытушылары, мектепке дейінгі балалар мекемелерінің тәрбиешілері, өндірістік оқыту шеберлері және басқалар) қатысты ғана, егер олар осы жұмысты жалғастыруға сыйыспайтын моральға қайшы қылық жасаған болса, еңбек шартын бұзуға жол беріледі. Оқу-тәрбие ұйымдарының тәрбиелеу функцияларын тікелей атқармайтын өзге жұмыскерлері осы негіз бойынша жұмыстан шығарылуы мүмкін емес.

Моральға қайшы қылық деп жалпыға бірдей қабылданған мінез-құлық нормаларына қайшы келетін, тәрбиелеу функцияларын жүзеге асыру кезінде ғана емес, тұрмыста да жасалған теріс қылықты (былапыт сөйлеу, оқушылар мен оқитындарға күш қолдану, адамның қадір-қасиетін қорлайтын алкогольдік масаң күйде келу және т.б.) түсіну керек.

27. Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа толған жұмыскерлерге қатысты ғана бұзуға жол беріледі.

Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша, оның ішінде жоғары немесе алқалы кәсіподақ органының шешімі негізінде сайланған кәсіподақ ұйымдарының басшыларына қатысты да, сайлану мерзіміне

қарамастан, еңбек шартын бұзуға жол беріледі. Кәсіподақ ұйымдарының сайланған басшыларымен еңбек шартын бұзу олардың өкілеттіктерінің мерзімі аяқталғанға дейін, Еңбек кодексінің 53-бабының 9-тармағында көзделген тәртіппен жүзеге асырылуы мүмкін.

Соттар зейнеткерлік жасқа толған жұмыскерлермен еңбек шартын бұзу жұмыс берушінің міндеті емес, құқығы болып табылатынын ескеруге тиіс.

Зейнеткерлік жасқа толған жұмыскерлер үшін еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігі жұмысы ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларымен байланысты зейнеткерлерге қатысты ғана (Еңбек кодексінің 157-бабы 1-тармағының 9) тармақшасы) ұжымдық шарттың ережелерімен бекітілуге тиіс.

Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға, шарттың қолданылу мерзіміне қарамастан, кез келген уақытта, бірақ жұмыскер зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін еңбек шарты бұзылар күнге дейін кемінде бір ай бұрын жұмыскерке зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін хабарламаны міндетті түрде тапсыра отырып және еңбек, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актісінде айқындалатын мөлшерде өтемақы төлене отырып, жол беріледі.

28. Сот Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 25) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзудың дұрыстығы туралы дауды шешу кезінде жұмыскердің жұмыс берушіге белгісіз себептермен жұмыста бір айдан астам уақыт іс жүзінде болмағанын куәландыратын дәлелдемелерді зерттеуге міндетті.

Жұмыс беруші еңбек шартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 25) тармақшасында көзделген негіздер бойынша мынадай талаптар сақталған:

1) жұмыскер жұмыс берушіге белгісіз себептер бойынша бір айдан астам жұмыста болмаған;

2) жұмыс уақытын есепке алу табелінің негізінде жұмыскердің жұмыс орнында бір айдан астам болмағаны туралы акт жасалған;

3) жұмыскердің жұмыс орнында болмағаны туралы акт жұмыскердің өзінің келмеу себептері туралы ақпарат беруі үшін оған табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген;

4) жұмыс беруші жұмыскерге оның болмағаны туралы актіні жіберген күннен бастап күнтізбелік он күн өткен соң жұмыскер өзінің болмау себептері туралы ақпаратты ұсынбаған кезде бұзуға құқылы.

29. Жұмыс берушінің жұмыскерді тәртіптік жауаптылыққа тарту туралы бұйрықтарына дау айту туралы өтініштерін қарау кезінде жұмыскердің оған жүктелген еңбек міндеттерін кінәлі орындамауы немесе тиісінше орындамауы (еңбек тәртібі қағидаларын, лауазымдық нұсқамалар мен ережелерді, жұмыс берушінің бұйрықтарын, техникалық қағидаларды бұзу және т.б.) еңбек тәртібін бұзуы болып табылатынын ескеру қажет.

Мұндай бұзушылықтарға, атап айтқанда:

егер осындай өзгерістер еңбек шартына жұмыскердің келісімімен енгізілген болса, жұмыскердің еңбек жағдайларының өзгеру уәжі бойынша еңбек міндеттерін орындаудан дәлелсіз себептермен бас тартуы;

егер бұл жұмысқа жіберуге міндетті шарт болып табылса, жекелеген кәсіптердегі жұмыскерлер үшін міндетті түрде көзделген медициналық куәландырудан немесе кәсіптік-патологиялық комиссияның куәландыруынан дәлелсіз себептермен бас тарту немесе жалтару, сондай-ақ жұмыскердің жұмысты орындауға қажетті арнайы оқытудан өтуден бас тартуы; жұмыскердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқудан өтуден, қауіпсіздік техникасы және оны пайдалану қағидалары, өнеркәсіптік қауіпсіздік бойынша емтихан тапсырудан бас тартуы жатады.

30. Егер сот жұмысқа қайта алу туралы дауды шешу кезінде жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату немесе бұзу үшін негізі болса, бірақ бұйрықта Еңбек кодексінің немесе өзге заңның нормасын қате көрсетсе, сот талап қоюды қанағаттандырудан бас тартады. Сот шешімнің уәждеу бөлігінде Еңбек кодексінде немесе өзге заңда еңбек шарты тоқтатылуға немесе бұзылуға жататыны көзделген шартты тоқтату немесе бұзу үшін негізді көрсетеді.

31. Еңбек шарты заңсыз тоқтатылған жағдайда жұмыскер дауды қарау кезінде оның бұрынғы лауазымы іс жүзінде болмағанына (қысқартылғанына) қарамастан, бұрынғы жұмысына қайта алынуға жатады. Жұмыскермен еңбек шартының кейіннен тоқтатылуы немесе бұзылуы заңда белгіленген тәртіп пен негіздер сақтала отырып қана жүргізілуі мүмкін. Алайда сот жұмыстан заңсыз шығарылған жұмыскердің өтініші бойынша мәжбүрлі түрде бос жүрген (бірақ алты айдан аспайтын) уақыты үшін жалақыны оның пайдасына өндіріп беру туралы және еңбек шартын жұмыскердің бастамасы бойынша бұзу үшін негіздің тұжырымдасын өзгерту туралы шешім шығарумен шектелуі мүмкін.

Қызметтен заңсыз шығарылған әскери қызметшілер әскери қызметке бұрынғы (ал оның келісімімен – соған тең немесе одан төмен емес) лауазымына қайта алынады және қызметтен заңсыз шығарылуына байланысты толық алмаған барлық жабдықталым түрлерімен қамтамасыз етіледі.

Ұйымның таратылуы, жұмыс беруші (жеке тұлға) қызметінің тоқтатылуы салдарынан жұмыскерді бұрынғы жұмысына қайта алу мүмкін болмаған кезде сот еңбек шартының бұзылуын заңсыз деп таниды, тарату комиссиясын немесе ұйымды тарату туралы шешім қабылдаған органды (егер тарату соттың шешімі бойынша жүргізілмесе), ал тиісті жағдайларда құқықтық мирасқорды мәжбүрлі бос жүрген, бірақ алты айдан аспайтын уақыт үшін жұмыскерге жалақы төлеуді міндеттейді. Сонымен бір мезгілде сот жұмыскерді заңды тұлғаның таратылуына не жұмыс беруші (жеке тұлға) қызметінің тоқтатылуына байланысты Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1) тармақшасы бойынша тарату/қызметті тоқтату туралы шешім шығарылған кезден бастап жұмыстан шығарылған деп таниды.

Белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты заңсыз тоқтатылған немесе бұзылған жұмыскерді бұрынғы жұмысына қайта алуға еңбек шартының қолданылу мерзімі шегінде жол беріледі. Егер дауды қарау кезінде еңбек шартының қолданылу мерзімі аяқталса, онда жұмыскерге келісу комиссиясының немесе соттың шешімі бойынша оған еңбек шарты заңсыз тоқтатылған кезден бастап еңбек шартының қолданылу мерзімі аяқталған күнге дейін бүкіл, бірақ алты айдан аспайтын кезең үшін жалақысы мен оған тиесілі өзге де төлемдер төленеді.

32. Еңбек кодексінде жұмыс берушінің жұмыскерді оның келісуінсіз еңбек демалысынан мерзімінен бұрын шақыртып алу құқығы көзделмегенін ескере отырып, жұмыскердің еңбек демалысынан шақыртып алу туралы бұйрықты орындаудан бас тартуын еңбек тәртібін бұзу ретінде қарауға болмайды.

33. Еңбек кодексінде жұмыскердің келтірілген залал үшін материалдық жауаптылығының шектері алып тасталған.

Еңбек кодексінің 123-бабының 7-тармағына сәйкес жұмыскерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке немесе ұжымдық (ортақ) материалдық жауаптылық туралы шарт жасалуы мүмкін жұмыскерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі, сондай-ақ толық материалдық жауаптылық туралы үлгілік шарт жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

Жіберуші тараптың жұмыскері еңбек міндеттерін атқару кезінде жұмыс берушіге немесе қабылдаушы тарапқа келтірілген залалдың толық мөлшеріндегі материалдық жауаптылық басталатын негіздердің толық тізбесі Еңбек кодексінің 123-бабының 8-тармағында көрсетілген.

Жұмыскерге, жіберуші тараптың жұмыскеріне қалыпты өндірістік-шаруашылық тәуекел санатына жатқызылуы мүмкін залал үшін материалдық жауаптылықты жүктеуге жол берілмейді. Жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап жұмыскерлерге, жіберуші тараптың жұмыскерлеріне қалыпты жұмыс істеуге және оларға сеніп тапсырылған мүліктің толық сақталуын қамтамасыз етуге қажетті жағдай жасауға міндетті.

Соттар жіберуші тараптың жұмыскерлерін толық материалдық жауаптылыққа тарту үшін Еңбек кодексінде барлық жағдайда толық материалдық жауаптылық туралы шарттың болуы талап етіле бермейтінін ескеруі керек. Сонымен, мысалы, мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін жұмыскер өзі біржолғы құжат бойынша материалдық құндылықтарды алған кезде толық материалдық жауаптылыққа тартылуы мүмкін.

Соттар мүліктік зиянды өтеу туралы даулар бойынша істерді қарағанда жұмыскердің еңбек міндеттерін орындаған кезде келтірген зиянды азаматтық - құқықтық қатынастардан туындаған зияннан ажыратып алуы керек.

Жұмыскер еңбек міндеттерін орындаған кезде үшінші тұлғаларға келтірген зиян үшін жұмыскермен еңбек қатынастарында тұрған жұмыс беруші мүліктік жауаптылықта болады. Бұл ретте зиянды өтеген жұмыс берушінің кері талап ету (регресс) құқығы болады.

34. Еңбекке ақы төлеу сомаларын өндіріп алу туралы талап қоюлар және еңбек қызметіне байланысты басқа да талаптар бойынша талап қоюшылар соттарда мемлекеттік баж төлеуден босатылады ("Салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы" Қазақстан Республикасы Кодексінің (Салық кодексі) 616-бабының 1) тармақшасы). Талап қою қанағаттандырылған жағдайда, сот АПК-нің 117-бабына сәйкес мемлекеттік бажды төлеуден босатылмаған жауапкерден оны мемлекет кірісіне өндіріп алуға міндетті.

35. Мыналардың:

1) "Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнамаларды қолдануының кейбір мәселелері туралы" 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының нормативтік қаулысының;

2) "Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының кейбір нормативтік қаулыларына азаматтық және азаматтық процестік заңнама бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы" 2018 жылғы 20 сәуірдегі № 7 Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының нормативтік қаулысының 18-тармағының күші жойылды деп танылсын.

36. Конституцияның 4-бабына сәйкес осы нормативтік қаулы қолданыстағы құқық құрамына қосылады, жалпыға бірдей міндетті болып табылады және алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі.

*Қазақстан Республикасы
Жоғарғы Сотының Төрағасы*

А. Мерғалиев

*Қазақстан Республикасы
Жоғарғы Сотының судьясы,
жалпы отырыс хатшысы*

Г. Әлмағамбетова