

## Жұмысшылар мен қызметшілерді жұмысқа қайта алдырту жөніндегі істердің сот тәжірибесі туралы

### *Күшін жойған*

Қазақ КСР Жоғарғы Соты Пленумының 1986 жылғы 10 қазандағы № 17 Қаулысы. Күші жойылды - ҚР Жоғарғы Сотының 2003.12.19. № 9 қаулысымен.

Қазақ ССР Жоғарғы Сотының Пленумы жұмысшылар мен қызметшілерді жұмысқа қайта алдырту жөніндегі азаматтық істерді қараудағы сот практикасының талданып қорытылған материалдарын талқылап, бұл категорияға жататын істерді республика соттары негізінен дұрыс шешіп отырғандығын атап өтеді.

Дегенмен, сот жұмыстарында істерді дұрыс қарамау, заңсыз және дәлелсіз шешімдер шығару, материалдық және процессуалдық право нормаларын дұрыс қолданбау жағдайлары да аз кездеспейді. Соттар еңбек дауларының қай органда қаралынуы жөнінде, әкімшіліктің инициативасымен, жұмысшылар мен қызметшілердің өз инициативасымен және қосымша негіздермен еңбек шарттары бұзылған кездерде, олардың заңдылығын шешуде қателіктер жіберуде. Сот практикасында еңбек тәртібін қасақана бұзушыларды ешқандай негізсіз жұмысқа қайта алдырту, сондай-ақ жұмыстан заңсыз шығарылған адамдардың талаптарын қанағаттандырмау жағдайлары жойылмаған.

Жұмыскерді жұмыстан ашықтан-ашық заңсыз шығарғанда немесе басқа жұмысқа ауыстырғанда, оған шарасыздан жұмысқа шықпаған немесе жалақысы төмен жұмысты орындаған уақытына төленген ақы арқылы кәсіпорынға, мекемеге, ұйымға зиян келтірген лауазымды адамдарға шығынның орнын толтыру туралы заң талаптарын соттар толық орындамайды.

Кейде соттар іс қарағанда ашылған әкімшіліктің еңбек тәртібін бұзушылармен күресте заңда көрсетілген шараларды қанағаттандырусыз қолдануы мен өндірістегі ұйымсыздық фактілеріне тиісті түрде әсер тигізбеді, кейбір кәсіподақ комитеттерінің жұмысшылар мен қызметшілерді жұмыстан шығаруға келісім беру мәселелерін немқұрайды қараған жағдайлары анықталса да, олардың кәсіпорындардағы, мекемелер мен ұйымдардағы әкімшіліктің еңбек туралы заңдарды қадағалауын бақылауды осалдатқандары білінсе де оларға жете мән бермейді.

Қазақ ССР Жоғарғы Сотының Пленумы қаулы етеді:

1. Республика соттарының жұмысшылар мен қызметшілерді жұмысқа қайта алдырту істерін қараудағы, СССР Жоғарғы Соты Пленумының 1984 жылғы 26

апрельдегі "Еңбек шартын жасау, өзгерту және тоқтатуды реттейтін заңдарды соттардың қолдануы туралы" (Пленумның 1986 жылғы 5 сентябрьдегі N 12 және 1988 жылғы 6 апрельдегі N 3 қаулыларымен енгізілген өзгерістерімен қоса) қаулысын орындаудағы кемшіліктеріне көңіл аударылсын. Соттардың еңбек дауларын дұрыс және уақытында шешуі олардың еңбек заңдарын бұзушылықтың алдын алуда, еңбек тәртібін нығайтуда, жұмысшылар мен қызметкерлердің праволарын, сондай-ақ кәсіпорындардың, мекемелердің, ұйымдардың мүддесін қорғауды қамтамасыз етуде белсенді ықпал жасауына мәні зор жағдай болып табылады.

2. Соттардағы мыналар түсіндірілсін: жүкті әйелдің, сегіз жасқа дейінгі баласы бар немесе медициналық қорытындыға сәйкес семьяның ауру мүшесін күтіп-бағатын әйелдің өтініші бойынша толық емес жұмыс күнін немесе толық емес жұмыс аптасын белгілеуден әкімшілік, кәсіпорын, мекеме, ұйым бас тартса, оған еңбек даулары жөніндегі комиссия мен кәсіподақ комитетіне шағым берілгеннен кейін оны сот қарайды.

Бұл орайда аталған адамдар үшін толық емес жұмыс уақытын белгілеу әкімшіліктің правосы емес, міндеті болып табылатынын ескеру керек (Қазақ ССР-нің Еңбек туралы заңдар кодексінің 48-статьясының 1-бөлігі).

Тәртіп туралы уставтың күші қолданылатын қызметкерді бұрынғы жұмысқа қайта алу туралы дау, егер ол еңбек тәртібін устав бойынша емес, Еңбек туралы заңдар кодексінің 33-статьясының 3, 4, 7-тармақтары бойынша бұзылғаны үшін жұмыстан шығарылған болса, соттың қарауына жатады, өйткені бағыныштылығына қарай Еңбек туралы заңдар кодексінің нормалары бойынша салынған жазаларға емес, тәртіп туралы устав бойынша салынған жазаларға ғана шағым беріледі. Еңбек туралы заңдар кодексінің 33-статьясының 3-тармағы бойынша жұмыстан шығарылған қызметкерді бұрынғы жұмысқа қайта алу туралы дауды қараған кезде жұмыстан шығарылғанға дейін оған тәртіп туралы устав бойынша қолданылған тәртіптік жазаның заңдылығын талқылауға соттың правосы жоқ.

Жұмыстан шығару мәселелері жөніндегі дауларын бағыныштылығына қарай жоғары органдар қарайтын қызметкерлер категорияларының тізбегіне енгізілген қызметті бұрын атқарған азаматтың СССР Жоғарғы Советі Президиумының "Мемлекеттік және қоғамдық ұйымдардың, сондай-ақ лауазымды адамдардың қызмет міндетін атқарған кездегі заңсыз әрекеттері арқылы азаматқа келтірген залалын өтеу туралы" 1981 жылғы 18 майдағы Указымен бекітілген анықтама, алдын ала тергеу, прокуратура және сот органдарының заңсыз әрекеті арқылы келтірілген залалды өтеу тәртібі туралы Ереженің 5-статьясында аталған еңбек праволарын қалпына келтіру туралы талаптары соттың қарауына жатпайды.

СССР Жоғарғы Советі Президиумының 1974 жылғы 20 майдағы Указымен бекітілген еңбек дауларын қарау тәртібі туралы Ережеге N 1 қосымшаның N 2 тізбегіне сәйкес белгіленген тәртіп бойынша қызметкерді атқарып отырған қызметіне сәйкес емес деп тануға немесе жаңа мерзімге сайланбауына байланысты қызметтен шығару немесе қызметтен шығару себептері баяндауды өзгерту мәселелері жөніндегі онда көрсетілген қызметкерлер категорияларының еңбек даулары ғана соттардың қарауына жатпайды. Егер тізбеде көрсетілген қызметкерлер басқа негіздер бойынша "мысалы, қыдырымпаздық, биоморалдық қылық жасағаны үшін, штаттың қысқаруына байланысты және т.б. шығарылса, олар жұмысқа қайта алу жөнінде талап қойып, халық сотына жолдануға праволы.

Аталған қызметкерлердің бұдан басқа еңбек дауларының бәрі жалпы тәртіппен қаралады".

(Пленумның 1989-жылғы 31-наурыздағы N 3 қаулысының редакциясы).

3. Праволық еңбек инспекторының ВЦСПС Президиумының 1976 жылғы 22 ноябрьдегі (23 август 1985 ж. қабылданған нұсқауы бойынша) қаулысымен бекітілген Праволық еңбек инспекциясы туралы ережесіне сай, еңбек заңының бұзылуын жоюға қолданған шаралары, жұмысшы яки қызметші қабылданған шешіммен келіспеген жағдайда; оның ЕТЗК-нің 196 бабында көрсетілген органдарға еңбек дауын қарауға өтініш етуіне кедергі болмайды.

4. СССР кәсіподақтар Уставының 26-статьясына сәйкес кәсіподақ комитеттерінің мәжілістері олар комитеттің сайланған мүшелерінің тең жартысынан астамы қатысқан жағдайда заңды деп есептеледі. Бұл талап кәсіподақ комитетінің мүшелері демалыста, командировкада болған, ауырған немесе басқа себептермен уақытша болмаған реттерде де сақталуға тиіс. Осыған байланысты кәсіподақ комитетінің қызметкерді жұмыстан шығаруға келісім беруі туралы кәсіподақ комитетінің сайланған құрамының тең жартысынан астамы қатыспаған мәжілісте қабылданған қаулыларының заңды күші болмайды.

Алайда соттар мыналарды ескеруі керек: егер кәсіподақ комитетінің жекелеген мүшелері жұмыстан шығаруына байланысты немесе басқа себептер бойынша комитеттің құрамынан шығарылған реттерде кәсіподақ комитетінің қосымша сайлауы өткізілгенге дейін мәжіліс оның құрамында қалған мүшелерінің тең жартысынан астамы қатысқан жағдайда заңды болады.

Кәсіподақ ұйымы 15-тен кем кәсіподақ мүшесін біріктіретін кәсіпорындар мен мекемелерде әкімшіліктің инициативасын қызметкерді жұмыстан шығаруға келісімді кәсіподақ ұйымдастырушысы береді.

Кәсіподақ комитетінің инициативасы бойынша әкімшіліктің (бұл туралы әкімшіліктің өтінішінсіз) сондай-ақ соған уәкілдігі жоқ органдардың келісуімен (еңбек коллективінің жалпы жиналыстары, кәсіподақ жиналыстары, жоғары тұрған кәсіподақ комитеттері және т.б.) жұмысшылар мен қызметшілерді

жұмыстан шығару заңсыз болып табылады, өйткені мұндай шешімдерді заңда көзделген кәсіподақ комитеті келісімінің орнына қолдануға болмайды.

5. Қазақ ССР-нің Еңбек туралы заңдар кодексінің 164-статьясына сәйкес жүкті әйелдерді және бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді әкімшіліктің инициативасы бойынша жұмыстан шығаруға жол берілмейді, кәсіпорын, мекеме, ұйым толық жойылатын реттер бұған кірмейді, мұндай кезде міндетті түрде еңбекке орналастыра отырып жұмыстан шығаруға жол беріледі. Бұл әйелдерді жұмысқа орналастыру міндетті қысқа мерзімді шартының сақталуына байланысты олардың қызметкерлерін жұмыстан шығарған кезде де әкімшілікке жүктеледі.

Жүкті әйелдерді және бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді бұрынғы жұмысқа қайта алу туралы істерді қараған кезде соттар жұмыстан шығаратын күні жүкті болуы немесе баланың бір жарым жасқа толмау фактісіне сүйенуге тиіс. Жұмыстан шығарылғаннан кейін жүктілігін тоқтату немесе баланың бір жарым жасқа толуы Еңбек туралы заңдар кодексінің 164-статьясының ережелерін қолданудан бас тартуға негіз бола алмайды. Жұмыстан шығарылатын күні жүктілігіне бір жарым жасқа дейінгі баласының бар екендігі туралы фактілер әкімшілікке мәлім болмаған жағдайда да мұндай қызметкерлерді жұмыстан шығару заңсыз деп есептеледі.

6. Еңбек туралы заңдар кодексінің 161-статьясына сәйкес бала бір жарым жасқа толмағанға дейін оны күтіп-бағу үшін демалысқа кеткен әйел кез келген уақытта демалысын бөліп, жұмысқа кірісуге праволы екендігін соттар ескеруі керек. Мұндай жағдайды демалыста жүрген әйелдің орнында қысқа мерзімді еңбек шарты бойынша қабылданған қызметкерлермен жасалған еңбек шарты еңбек туралы заңдар кодексінің 33-статьясының 1-тармағы бойынша әкімшіліктің инициативасымен бұзылуы мүмкін.

(Пленумның 1989-жылғы 31-наурыздағы N 3 қаулысының редакциясы).

7. Заңға сәйкес (ЕТЗК-нің 33 статьясы, 2 бөлігі) ЕТЗК-нің 33 статьясының 1, 2 және 6-тармақтарында көрсетілген негіздерге сүйеніп әкімшілік жұмыскерді оның келісімімен басқа жұмысқа ауыстыру мүмкіндігі болмаған жағдайда ғана жұмыстан шығара алады. Егер осы кәсіпорында, мекемеде, ұйымда жұмыскерді ауыстыруға болатын жұмыс болмаса немесе жұмыскер бос қызметке (жұмысқа) ауысуға келіспесе, оны жұмыстан шығаруға болады. Әкімшіліктің жұмыстан шығарылатын адамды осы жердегі басқа кәсіпорынға, мекемеге, ұйымға жұмысқа орналастыруға шара қолданбағаны өзінше жұмыстан шығаруды заңсыз деп қарауға негіз бола алмайды.

Еңбек туралы заңдар кодексінің 33-статьясының 1-1-тармағы бойынша қартаюына байланысты толық пенсия алуға правосы бар (еркектер - 60 жас,

әйелдер - 55 жас, жұмыс стажы тиісінше 25 және 20 жыл болса) пенсия жасына жеткен қызметкерлер ғана жұмыстан шығарылуы мүмкін.

Жеңілдік жағдаймен пенсия алуға правосы бар қызметкерді, бірақ 60 жасқа толмаған еркектерді және 55 жасқа толмаған әйелдерді, Еңбек туралы заңдар кодексінің 33-статьясының 1-1-тармағы бойынша жұмыстан шығаруға болмайды.

Еңбек туралы заңдар кодексінің 33-статьясының 1-1-тармағы бойынша жұмыстан шығарылған адамдарды бұрынғы жұмысына қайта алу туралы талаптарды қараған кезде қызметкерді жұмыстан шығарудың себебі ұсыныстар, арыздар мен шағымдар жасап жолдануының немесе сынап сөз сөйлеуінің салдары болып табылады деген дәлелдемелері мұқият тексерілуге тиіс.

(Пленумның 1989-жылғы 31-наурыздағы N 3 қаулысының редакциясы).

8. Қызметкердің жұмысты орындай алмайтындығы туралы медициналық қорытынды, ол өзінің еңбек қызметін атқара алатын-алмайтынына қарамастан, еңбек туралы заңдар кодексінің 33-статьясының 2-тармағы бойынша оны жұмыстан шығару үшін негіз болып табылады. Қызметкердің денсаулық жағдайы: мүгедектер үшін - ВТЭК-тің қорытындысымен, мүгедек емес деп танылған адамдар үшін дәрігерлік-консультациялық комиссияның қорытындысымен расталуға тиіс.

(Пленумның 1989-жылғы 31-наурыздағы N 3 қаулысының редакциясы).

9. ЕТЗК-нің 33 статьясының 3-ші тармағы бойынша жұмыстан шығарылған жұмысшылар мен қызметкерлердің жұмысқа қайта алдырту жөніндегі істерін қарағанда, соттар жұмыскерлерге қолданған тәртіптік немесе қоғамдық жазалардың ескіруден жойылғандығын тексеруге тиіс, себебі еңбек және Әлеуметтік мәселелер жөніндегі СССР мемлекеттік комитетінің ВЦСПС-пен келісе отырып 1984 жылғы 20 июльде қабылданған N 213 қаулысымен бекітілген. Ішкі еңбек тәртібі ережелері үлгісінің 32 тармағы бойынша, егер жұмыскер жаза қолданылған күннен бастап бір жылдың ішінде жаңадан тәртіптік жазаға тартылмаса тәртіптік жаза шарасы есептелмейді. Осы ережеге орай соттар жаза қолданылған күннен бастап бір жылдан артық уақыт өткен қоғамдық жаза шараларын да есептеуі тиіс, егер жұмыскер жаңадан қоғамдық немесе тәртіптік жазаға тартылмаса.

Жұмыскердің дәлелсіз себептермен жұмыс уақытында өткізілетін қауіпсіздік техникасы мен оны пайдалану ережелері бойынша арнайы оқу мен экзамен тапсырудан бас тартуын, дәлелсіз себептермен дәрігерлік куәлендіруден бас тартуын немесе жалтаруын, соттар көрсетілген істерді қарағанда еңбек тәртібін бұзғандық деп білуі керек, егер мұндай оқу мен экзамен тапсыру, сондай-ақ дәрігерлік куәлендіру күші бар ережелерге сәйкес жұмысқа кірісу рұқсатының міндетті шарты болса.

Еңбек туралы заңдар кодексінің 131-статьясына сәйкес тәртіптік жаза теріс қылық анықталысымен дереу қолданылады, бірақ ол анықталған күннен бастап бір айдан кешіктірілмей қолданылады, бұған қызметкердің ауырған немесе демалыста болған уақыты есептелмейді. Мұның өзінде жаза қолдану үшін бір айлық мерзім өте бастайтын теріс қылық анықталған күн деп қызмет бабы бойынша қызметкер бағынатын адамға, оның тәртіптік жаза қолдануға правосының бар-жоғына қарамастан, теріс қылықтың жасалғаны туралы мәлім болған күн есептеледі. Тәртіптік жазаны теріс қылық анықталған уақытқа қарамастан, ол жасалған күннен бастап алты ай өткен соң қолдануға болмайды.

9-1. Егер бұрынғы жұмысқа қайта алу туралы дауды қараған сот қызметкердің жұмысты орындаудан бас тартуы, не жұмысқа шықпай қоюы еңбек жағдайының елеулі түрде өзгеруіне байланысты болып, қызметкер мұндай жағдайда бұдан былай жұмыс істеуге келіспейтінін анықтаса, сот өз инициативасы бойынша жұмыстан шығару себептерін еңбек туралы заңдар кодексінің 33-статьясының 3 және 4-тармағындағы тұжырымдауды еңбек туралы заңдар кодексінің 31-статьясының 6-тармағындағы тұжырымдауға, сондай-ақ ескерту жасалғаннан кейін екі ай мерзім өткенге дейін қалған уақытты ескере отырып, жұмыстан шығару датасын өзгертуге правосы.

10. СССР Жоғарғы Соты Пленумының 1984 жылғы 26 апрельдегі "Еңбек шартын жасау, өзгерту және тоқтатуды реттейтін заңдарды соттардың қолдануы туралы" N 3 қаулысының 15 тармағына сәйкес, жұмыскер жұмысқа мас күйінде "наркотикалық немесе токсикологиялық мас күйде" келіп әрі осы жұмыс уақытында өз міндеттерін атқаратын орнында болса жұмыстан шығарылуы мүмкін.

Жұмысшы немесе қызметші жұмыс уақытында өзінің жұмыс орнында емес кәсіпорынның, мекеменің, ұйымның территориясында немесе әкімшіліктің тапсырмасымен еңбек етуге тиісті объектіде мас болған жағдайда да осы негізбен жұмыстан шығаруға негіз бар.

11. Еңбек туралы күші бар заңдар бойынша (ЕТЗК-нің 31 статьясының 7 тармағы) жұмыскерлердің қылмыс жасау салдарынан еңбек шартының тоқталуы тек қана сот үкімі заңды күшіне енгеннен кейін ғана, демек жұмысшы немесе қызметшіні бас бостандығынан айыруға немесе бұдан әрі жұмысын жалғастыруға мүмкіндік жоқ басқа бір жазаға (жер аудару, тұрған мекенінен ауыстырып жіберу, шартты түрде бас бостандығынан айырып міндетті түрде еңбекке тарту, жұмыс орнынан тыс жерде еңбекпен түзету, белгілі бір лауазымды қызметте істемеуге немесе белгілі бір жұмыспен айналыспауға, қызметтен босату) сотта ескеруі қажет.

Мұнымен бірге, соттың заңды күшіне енген үкімімен, сондай-ақ әкімшілік жаза беруге немесе қоғамдық әсер ету шарасын қолдануға компетенциясы бар

органның қаулысымен жұмыс орнында мемлекеттік және қоғамдық мүлікті ұрлағаны (ұсақ ұрлық болса да) айқындалғанда, әкімшілік ЕТЗК-нің 33 статьясының 8 тармағына сәйкес жұмысшымен немесе қызметшімен еңбек шартын бұзуға праволы. Бұл жағдайда еңбек шартын бұзу жұмыскердің қылмыстық, әкімшілік жазалардың немесе қоғамдық әсер ету шараларының қай түріне тартылғанына байланысты болмайды.

12. ЕТЗК-нің 32 статьясымен жұмыстан шығарылған адамдардың жұмысқа қайта тұру жөніндегі ақылы істерін шешкенде, осы статьяға сәйкес жұмысшылар мен қызметшілер белгісіз мерзімге жасалған еңбек шартын дәлелді себептермен әкімшілікті бір ай бұрын жазба түрде ескертіп қойып бұзуға праволы екендігін соттардың ескеруі қажет. Егер жұмыскердің дәлелді себептермен өз еркімен жұмыстан шығу туралы арызы оның жұмысты бұдан әрі жалғастыра алмайтынына (оқу орнына қабылдануы, басқа мекемеге ауысуы, пенсияға шығуы т.б.) байланысты болса, әкімшілік еңбек шартын қызметші сұраған мерзімнен бастап бұзады. Жұмыстан өз еркімен шығудың басқа жағдайларында жұмыскер әкімшілікті бұл жөнінде екі ай бұрын ескертіп қоюға міндетті. Бұл ескерту уақыты өткенше жұмыскердің жұмыс орны және қызметі сақталады. Бұл мерзім аяқталғанға дейін жұмыскерді жұмыстан шығару туралы бұйрық жариялауға, егер ол өзі өтініш жасамаса, әкімшіліктің правосы жоқ. Жұмыскер арызында жұмыстан босағысы келген күнін көрсетпеген болса, ол ескерту мерзімі біткен соң шығаруды сұраған деп саналады. Арызды жұмыстан шығарылған дата көрсетілмесе, бірақ сот нақты датадан бастап жұмыстан шығару туралы талаптардың арасында келісім болғанын анық айқындаса, соңғы мән-жай ескерілуге тиіс.

Соттар осындай істерді қарағанда жұмыстан шығу жөніндегі арыз берілуінің себептерін мұқият тексерулері қажет. Әкімшілікті жұмыскерді арыз беріп жұмыстан кетуге мәжбүр еткені анықталса сот жұмыстан шығаруды заңсыз деп тануы керек.

13. Жұмысшылар мен қызметшілердің инициативасымен сондай-ақ басқа да негіздермен еңбек шартын бұзу даулары жөнінде жұмысқа қайта алдырту талаптары алдын ала еңбек даулары жөніндегі комиссия мен кәсіподақ комитетінде шешілуге тиісті болатын болса, ЕТЗК-нің 211 статьясында тағайындалған бір айлық мерзім сотқа өтініш жасауға жарамайды. Бұл дау жөнінде кәсіподақ комитетінің қаулысымен келіспеген жұмыскер кәсіподақ комитетінің қаулысын алған күннен бастап 10 күн ішінде сотқа өтініш етуіне болады (ЕТЗК-нің 209 ст.). (Он төртінші тармақ Пленумының 1989 жылғы 31 наурыздағы N 3 қаулысымен күшін жойды деп танылған).

14. <\*>

**Ескерту. 14 тармақ күшін жойды - ҚР Жоғарғы Сотының Пленумының 1989 жылғы 31 наурыздағы N 3 қаулысымен.**

15. Әкімшілік инициативасымен басқа жұмысқа ауыстырылып одан бас тартып жұмысқа шықпай қойғаны үшін жұмыстан адамдарды жұмысқа қайта алдырту жөніндегі істерді қарағанда, соттар ауыстырудың заң (27, 28, 29, 30 және 130 ст. 4т.) талаптарына сай екендігін тексерулері керек. Егер жұмыскерді басқа заңсыз ауыстырғаннан кейін жұмыстан шығарылғаны анықталса онда соттар мұндай жұмыскерлердің талабын қанағаттандырып, ауыстырудың заңдылығы еңбек даулары жөніндегі комиссия мен кәсіподақ комитетінде талқыланған-талқыланбағанына қарамай оларды бұрынғы жұмысына қайта алдыртады.

16. Еңбек туралы заңдар кодексінің 28-статьясына сәйкес өндіріс қажеттілігі туған ретте жұмысшылар мен қызметшілерді сол кәсіпорындағы, мекемедегі, ұйымдағы не басқа, бірақ сол жердегі, кәсіпорындағы, мекемедегі, ұйымдағы еңбек шартында көзделмеген жұмысқа ауыстыруға әкімшіліктің правосы бар. Мұндай жағдайда басқа жұмысқа ауыстырған кезде қызметкердің біліктілігі мен мамандығы ескерілмеуі мүмкін және егер ауыстыру мерзімі заңда белгіленген мерзімнен аспаса, оның келісімі талап етілмейді. Алайда, егер бұл денсаулық жағдайына жақпаса не жұмысты атқару үшін арнаулы рұқсат қағаз (куәлік) талап етілсе, мұндай жұмысқа ауыстыруға жол берілмейді.<\*>

Жұмысшылар мен қызметшілерді өндірістік қажеттілікке байланысты жергілікті жерде орналасқан басқа кәсіпорындарға, мекемелерге, ұйымдарға уақытша ауыстыру заңдылығын шешуде, соттар мұндай ауыстырудың тек қана жұмысшылар мен қызметшілер еңбектік қатынаста тұрған ұйымдар, мекемелер, кәсіпорындардың өндірістік пайдасына (мүддесіне) байланысты болған жағдайда ғана мүмкіндік болатынын ескеруі қажет.

**Ескерту. 16 тармақ жаңа редакцияда - ҚР Жоғарғы Сотының Пленумының 1989 жылғы 31 наурыздағы N 3 қаулысымен.**

16-1. Еңбек туралы заңдар кодексінің 214-статьясына сәйкес басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған және бұрынғы жұмысына қайта алынған жұмысшыға немесе қызметшіге соттың шешімі бойынша немесе еңбек дауларын қарау жөніндегі органның қаулысы бойынша лажсыз жұмыссыз жүрген уақыты үшін орташа табысы немесе төмен ақы төленетін жұмысты атқарған кездегі жалақысының айырмашылығы төленеді, бірақ бұл үш айдан аспауға тиіс. Төмен ақы төленетін жұмысты атқарған уақыт үшін төленетін ақы, төлеудегі айырмашылықтың мөлшерін анықтау ауыстыру алдындағы екі ай үшін төленетін орташа жалақы туралы мәліметтердің негізінде жүргізілетіні, ал қызметкерге осы жалақы мен ол басқа жұмысқа ауысқаннан кейінгі алғашқы үш ай ішіндегі ай сайын алған жалақысының арасындағы айырмашылық төленуге тиіс екендігін



соттар ескеруі керек. (Пленумның 1989 жылғы 31 наурыздағы N 3 қаулысының редакциясы).

17. Жұмыскерге жұмыстан көріне-көзге заңсыз шығару немесе ауыстыру есебінен амалсыздан жұмысқа шықпаған кезіне еңбек ақы немесе жалақысы төмен жұмысты орындаған кезінде еңбек ақы айырмашылығын төлеуден кәсіпорынға, мекемеге, ұйымға зиян келтірген кінәлі лауазымды адамға зиянды өтеуді міндеттеу туралы ЕТЗК-нің 217 статьясын соттардың сөзсіз орындауына көңіл аударылсын. Бұл жағдайда кінәлі лауазымды адамнан жұмыскерге төленген еңбек ақы ғана өндіріліп алынады. Кәсіпорыннан, мекемеден, ұйымнан өндіріп алынған сот шығындары және адвокат көмегіне төлеу шығындары кінәлі лауазымды адамнан өндірілмейді.

Егер лауазымды адам жұмыс істеген кезінде көріне-көзге заңды бұза жұмыскерді жұмыстан шығаруға немесе ауыстыруға бұйрық берген болса, соттар істі қарағанда ЕТЗК-нің 217 статьясына сүйене отырып, бұл лауазымды адамды бұрынғы жұмысында істемесе де материалды жауаптылыққа тартуға праволы. Бұл жағдайда зиянды өтеуді сот лауазымды адамның жұмыскерді көріне-көзге заңсыз шығару немесе басқа жұмысқа ауыстыру жөнінде оның бұйрық шығарған күнге дейінгі айлық жалақысының есебінен өндіреді.

18. Бұрынғы жұмысына қайта алу және амалсыздан жұмысқа шықпаған уақыттары немесе төмен ақылы жұмыс атқарған кездегі еңбекақысын өндіріп алу туралы талапты қанағаттандыруда соттар шешімінің қорытынды бөлігінде өндіріп алуға тиісті соманы, сондай-ақ сот шығынының сомасын тағайындауға міндетті және шешімнің дереу орындалуын көрсету керек. ЕТЗК-нің 215 статьясына сәйкес дереу орындалатын шешімге бұрынғы жұмысына қайта алдырту және бір айдан астам емес табысын өндіріп алу шешімі дереу орындалуға жатады. Сондықтан, егер сот бір айдан астам амалсыз жұмысқа шықпағандықтың жалақысын өндірсе, дереу орындауға шешімнің бір айлық табыс көлеміндегі бөлігі жатады.

19. АІЖК-нің 80 статьясының 1 т. сәйкес талабы еңбектік право қатынасынан туындайтын талапкерлер сот шығынынан босатылған. Мұндай талаптар қанағаттандырылған жағдайда соттар мемлекет кірісіне жауапкерлерден өндірілген талап сомасына сәйкес мемлекеттік баж салығын өндіруге міндетті (Мемлекеттік баж салығы туралы 1979 ж. 29 декабрь СССР финанс министрлігі бекіткен 217 нұсқаудың 32 тармағына сәйкес).

20. Соттар еңбек заңдарын бұзушылықты тудыратын себептер мен жағдайларды терең ашып отырулары керек, жұмысшылар мен қызметшілердің еңбегін ұйымдастырудағы кемшіліктерге, кәсіпорындардың, мекемелердің, ұйымдардың кейбір басшыларының еңбек тәртібін қасақана бұзушыларға ымырашылдықпен қарау фактілеріне жеке ұйғарулармен өткірлеу әсер етуге

тиісті. Кәсіподақ комитеттерінің жұмысшылар мен қызметшілерді жұмыстан шығаруға әкімшілікке негізсіз келісім беретіндігін немесе бұл мәселелерді заңсыз құраммен шешетіндігін жоғары тұрған кәсіподақ органдарына хабарлау керек. Өте маңызды істермен кәсіпорындарға, мекемелерге, ұйымдарға шығып, еңбек коллективтерінің қоғамдық ұйымдардың өкілдерін қатыстыра отырып қарау керек.

21. Осы қаулының қабылдануына байланысты Қазақ ССР Жоғарғы Сотының 1974 жылғы 1 октябрьдегі Пленумның "Жұмысшылар мен қызметкерлерді жұмысқа қайта алдырту істері жөніндегі сот практикасы туралы" N 5 қаулысы, Пленумның 1978 жылғы 23 марттағы N 1, 1979 жылғы 12 октябрьдегі N 3, 1982 жылғы 15 марттағы N 2, 1983 жылғы 29 марттағы N 2 және 1985 жылғы 12 апрельдегі N 3 қаулыларымен енгізілген өзгерістерімен қоса күшін жойды деп саналсын.

© 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» ШЖҚ РМК