



УДК 341.347.9 (574)

Ибрагимова Флюра Галимовна

заң ғылымдарының кандидаты, Қазақ инновациялық гуманитарлық-заң университеті, Семей қ.

e-mail: Flura.77@mail.ru

Разиева Динара Багдатовна

докторант, Қазақ инновациялық гуманитарлық-заң университеті, Семей қ.

e-mail: razieva@mail.ru

ЕҢБЕК ШАРТЫ – ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ ҚАТЫНАСТАРЫНЫҢ ЖӘНЕ ҚҰҚЫҚТЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІКТІҢ ҚАЖЕТТІ АЛҒЫШАРТЫ РЕТІНДЕ

Мақала авторлары еңбек қатынастары тараптарының еңбек құқықтық жауапкершілікке тартылуына байланысты мәселелерді реттеудегі еңбек шартының маңызын ашып көрсетеді.

Мақалада еңбек келісімшартының болуы еңбек қатынастары саласындағы жауапкершіліктің кез-келген түрі үшін қажетті шарт болып табылады, ал оның болмауы бұл жауапкершілік еңбек заңнамасының нормаларымен реттелмейтінін айтуға мүмкіндік береді.

Түйін сөздер: еңбек, еңбек шарты, жауапкершілік, қызметкер, жұмыс беруші, екі жақты, санкциялар.

Авторы статьи раскрывают важность трудового договора в регулировании вопросов, с привлечением сторон трудовых отношений к трудовой ответственности.

В статье рассматривается вопрос, что наличие трудового договора выступает необходимым условием любого вида ответственности в сфере трудовых отношений, а его отсутствие позволяет утверждать, что эта ответственность не регулируется нормами трудового законодательства.

Ключевые слова: труд, трудовой договор, ответственность, работник, работодатель, стороны, санкции.

The authors reveals the importance of the employment contract in resolving issues associated with the involvement of the parties of labour relations to labor law liability.

This article argues that the existence of a labor contract is a necessary condition of any kind of responsibility in the field of labor relations, and the lack of it suggests that this liability is not regulated by labor legislation.

Keywords: labor, labor contract, liability, employee, employer, hand, sanctions.

Жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өзара қатынас мәселелері үнемі және қоғамның кез келген әлеуметтік-экономикалық құрылысы кезеңіндегі маңызды мәселе болып табылатын категория. Еңбек қатынастарының өзектілігі уақыт өте келе арта түседі және заңнаманы үнемі жетілдіріліп тұруды әрі заңнама талаптарының орындалуын қатаңдатуы,

заңнама нормаларының дұрыс қолданылуын талап етеді. Қазіргі кезде еңбек саласында туындайтын қоғамдық қатынастарды басқа шектес қатынастармен шектеу мәселесі туындайды. Ол еңбек құқығы өз бетімен қалыптаспаған, басқа құқық салаларынан бөлініп шығып, жаңа құқық саласы ретінде қалыптасқандығымен байланысты; өз кезегінде

еңбек құқығының басқа салалардан бөлініп шығуы еңбек құқығының пәніне, әдісіне және оның басқа да институттарына, соның ішінде еңбекқұқықтық жауапкершілік институтына да тікелей әсер етті. Әрине, жалданбалы еңбекті қолдану жөніндегі қатынастарды дамыту кезінде құқықтың көптеген салаларының нормаларымен реттелетін түрлі құқық бұзушылықтар туындайды. Сондықтан да еңбек құқықтық жауапкершіліктің құқықтық табиғатын анықтау, межелерін белгілеу, қоғамдық қатынастар жауапкершілік институтының салалық жүйесіне біріктіруге негіз болатын нақты өлшемді айқындаудың теориялық, тәжірибелік және әдіснамалық мәні зор; барлық аталған өлшемдер еңбек құқығы саласын кешенділік сипаттан оқшаулайды.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабында «әркімнің еңбек ету бостандығына құқығы бар деген қағидат бекітілген»; бұл ереже кез келген өркениетті қоғамның негіз қалаушы қағидаты болып табылады [1]. Өзі іргелі болып табылатын бұл қағидат еңбек құқықтық қатынастарының дамуының барлық кезеңдерінде, ең алдымен олар туындаған кезде еңбек шартын жасау барысында көрініс табады; сол арқылы қатысушыларға қатынастарды әлеуметтік серіктестік негізінде дамытуға құқық береді. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 5-бабында «әркімнің еңбекті еркін таңдауға немесе еңбекке қандай да бір кемсітушіліксіз және мәжбүрлеусіз еркін келісуге құқығы, өзінің еңбекке қабілеттілігіне билік етуге, кәсіп және қызмет түрін таңдауға құқығы бар» екендігі туралы айтылған [2].

Құқықтық жауапкершілік жүйесіндегі еңбекқұқықтық жауапкершіліктің дербестігі туралы көқарасты білдірген кезде авторлар еңбек шартының бар болуын еңбек құқықтық жауапкершіліктің дербестігінің негізгі қағидаты деп санайды. Еңбек шартының құқықтық мәні шарттың бұл түрі қызметкерлердің еңбегін қолдану жөніндегі құқықтық қатынастардың бар болуының және дамуының негізі болып табылатындықта. Дәл осы еңбек шарты шарт тараптары болып табылатын субъектілердің өздеріне тиесілі құқықтарды жүзеге асырып, өздеріне жүктелген міндеттерді орындау үшін өзара келісілген жүйелі немесе мерзімді түрде жүзеге асырылатын іс-әрекеттерінің құқықтық негізі болып табылады.

Құқықтық қатынас қатысушыларының құқықтары мен міндеттері құқықтық жауапкершілік қатынасының мәнін құрайды.

Әрбір құқықтық қатынастың әлеуметтік мақсаты – құқық нормасының абстрактты моделінің күнделікті тіршілікте, тараптардың іс жүзіндегі мінез-құлқында жүзеге асырылуында. Лайықты сәйкестік категориясына қатысты болып табылатын және субъектілердің мінез-құлқына сана мен ерік арқылы әсер ететін құқық нормасы тек нақты ақиқат аясының объектісі ретіндегі құқықтық қатынаста ғана көрініс табады. Еңбек құқықтық жауапкершілігін реттейтін құқықтық қатынастар еңбек қатынастары субъектілерінің құқықты мінез-құлқын қалыптастыруға бағытталған. Осындайда құқықты бұзушының іс-әрекеттері туралы ғана емес, сонымен қатар құқықты қолдану шының іс-әрекеттерінің заңдылығы туралы айтып отырымыз. Құқықты қолданушының еңбек заңнамасының нормаларын бұзуы жаңа қорғаушы құқықтық қатынастың пайда болуының дербес негізі болып табылады.

Еңбек шарты сөзсіз еңбек құқықтық жауапкершіліктің ішкі межелерін белгілейді; сол арқылы жауапкершілікті құқықтың нақты бір саласына қатыстыру мәселесін үзілді-кесілді шешуге мүмкіндік береді. Еңбек шартының бар болуы еңбек қатынастары саласындағы жауапкершіліктің кез келген түрінің қажетті шарты болып табылады. Осындай шарттың жоқ болуы жауапкершіліктің бұл түрі еңбек заңнамасының нормаларымен реттелмейді деп нық сеніммен айтуға мүмкіндік береді. Шартты байланыстардың тиімді құрылымын белгілеу шарттың маңызды ережелерінің бірі болып табылады; тараптар шартты жасау кезінде осындай маңызды ережелер бойынша алдын ала келісіп алуы тиіс [3;345]. Жұмысқа қабылдану барысында еңбек шартын жасау кезінде жұмыскер өз «бостандығын» кез келген нысанда шектеуге ерікті түрде өз келісімін береді және ұйымда кадр жұмысы дұрыс ұйымдастырылған болса ол бүкіл еңбек функциясын атқару мерзімінде жүзеге асырылатын міндеттемелерге иеленеді; әдетте осындай міндеттемелер үйлесімді тізім түрінде ішкі тәртіп ережелерінде бекітілген; оның ішінде еңбек және өндірістік тәртіпті сақтау жөніндегі де нақты талаптарды атап айтуға да болады. Сол ережелер жұмыскердің еңбек құқықтары мен бостандықтарын қорғаудың кепілі болып табылатын еңбек құқықтық жауапкершіліктің межесін құрайды.

Еңбек құқықтық жауапкершіліктің шартты сипатын мойындау мәселесі көптеген

талқылаулар объектісі болып табылады. А.К.Мамбетовтың пікірінше кез келген жазалау шарасы – субъективті құқықтарды шектеу, сондықтан да субъективті құқықтарды жергілікті тәртіпте айыруға болмайды [4;4]. Ж.М.Нарикбаеваның пікірінше еңбек шартының еркіндігі қағидатының нақты көрінісі – еңбек шарты тараптарының өзара жауапкершілігі болып табылатындыққа қарамастан жауапкершілік шартты сипатта болмауы тиіс. Ол заң талаптарына сәйкес туындауы тиіс [5;33-34].

Аталған жағдайларда еңбек құқықтық қатынастар саласындағы жауапкершілікті реттеудің шартты әдістерін мойындамау туралы айтылады. Біздің пайымдауымызша, ол толығымен дұрыс емес. Азаматтық және Ұлы Отан соғысы кезіндегі жағдай құқықтық реттеу әдістеріне қалай әсер еткендігі бәрімізге мәлім. Сол кезде еңбекті реттеу саласы күрт орталықтандырылып кетті, әкімшілік-командалық негіз және оған тән «билік-бағыну» әдісінің элементі басқару саласының басым бағыттарының біріне айналды. Біз Е.Н.Нұрғалиеваның нарыққа көшу барысында меншік нысандарының сан алуандылығы жағдайларында еңбек жағдайларын орталықтандыру әдісімен реттеу саласы күрт тарылады да тиісінше жергілікті реттеу шеңберлері кеңейеді деген пікірімен толықтай келісеміз [6;88-89].

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаев 2012 жылғы 14 ақпандағы «Қазақстан-2050 Стратегиясы» – қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Қазақстан халқына Жолдауында қоғамның әлеуметтік түбегейлі өзгерістерінің басымдықтары шеңберінде әлеуметтік-еңбек қатынастарының тиімді моделін қалыптастыру мемлекеттік саясаттың басты бағыттарының бірі болуы тиіс екендігін атап өткен [7]. Қазақстан Республикасы өзін демократиялық, зайырлы, құқықтық және әлеуметтік мемлекет ретінде жария етеді, сондықтан да еңбек құқығының негізгі қағидаттарының бірі еңбек шартының еркіндігі болып табылады. Аталған еркіндіктің іс жүзінде көрініс табуына қолданыстағы заңнамада және шарт тараптарының келісімдерінде бекітілетін көптеген жағдайлар себепші болады.

Т.Г.Кардаш еңбек құқығы нормаларын жүзеге асырудың тәжірибелік мақсаты – жұмыскерлер мен жұмысшылар арасындағы мүдделерді теңдестіру, экономикалық тұрғыдан

тең құқылы емес серіктестер арасындағы қайшылықтарды басу екендігін атап көрсетеді [8;3]. Айтылған еңбектің өзі – еңбек нарығының және тиісінше еңбек қатынастарының объектісі болып табылатындығын растайды. Адам қабілеттері көрінісінің нәтижесі болып табылатын еңбектің тауарлық қағидаттары бар, ол мүлкілік тұрғыдан бағаланады, құқықтық реттеу объектісіне айналады [9;8].

Сондықтан да еңбек құқықтық жауапкершілікті орнатудың шартты сипатын жақтау бағытында шартты негіздерді мойындау мемлекеттік реттеуді жокқа шығармайтындығын да атап өту керек. Жалпы өзіндік әдіс тек құқықтың екі саласына ғана тән; олар – азаматтық құқық және әкімшілік құқық. Атап айтсақ, азаматтық құқық қоғамдық қатынастар қатысушыларының теңдігі сынды қағидатқа негізделетін болса әкімшілік құқық саласының негізгі қағидаты – әкімшілік құқықтық қатынастар қатысушыларының бір біріне бағыныштылығы. Құқықтың барлық басқа салаларына сипаты бойынша ерекше болса да құрамдастырылған әдістердің қолданылуы тән; осындай әдістердің мәні – жауапкершілік шараларының не заң жүзінде белгіленуі, не тараптармен шартты жасау барысында ескерілу. В.Ф.Яковлев атап өткендей әрбір құқық саласы әдістерінің жеке даралығы рұқсат ету, міндеттеу және тыйым салу элементтерінің мөлшерленуінің арақатынасымен анықталады [9;82].

Атап айтқанда, мысалы, еңбек құқықтық жауапкершіліктің әралуан дылығының бірі ретіндегі тәртіптік жауапкершіліктің ерекшелігі ретінде оның шартты сипатын атауға болады. Оған дәлел ретінде келесі фактордарды келтірсек. Әрине, жұмысшы мен жұмыс берушіні, яғни өзара жасалған еңбек шартының контрагенттерін тәртіптік жауапкершілік қатынас тарының субъектілері деп айтуға болады. Олар шартты жасау кезеңінен бастап құқықтық тұрғыдан тең құқылы. Жұмыскер нақты еңбек функциясын орындауға келісім берген кезде оның құқықтық мәртебесі белгілі бір міндеттемелерді, соның ішінде еңбек тәртібін сақтаумен байланысты да міндеттемелерді орындаумен байланысты екендігін түсінеді. Демек, жұмыскер нақты кәсіпорында кәсіп пен қызмет түрін таңдаған кезде сол кәсіпті атқаруға байланысты туындайтын барлық шектеулермен алдын ала еркін келіседі. Еңбек құқықтың қылмыстық немесе әкімшілік құқықтан айырмасы –

құқықтың соңғы аталған екі салаларында тұлға заң нормасында тыйым салынған іс-әрекетті жасаған кезде ғана жауапкершілікке тартылады, ал еңбек құқығында тыйым салу шарт тараптарымен тек жанамаланып қана емес, сонымен қатар, қажетті жағдайларда еңбек шартында нақтылануы тиіс. Осыған байланысты еңбек құқық бұзушылығы – жұмыскердің шарт бойынша иеленген міндеттерді орындамауы не оларды лайықсыз орындауы болып табылады.

Егер де жұмыскер өз міндеттерін өрескел немесе жүйелі түрде бұзса жұмыс берушіде еңбек шартын кінәлі негіздер бойынша бұзу құқығы туындайды және, тиісінше жұмыскерде жұмыстан босатылумен байланысты қолайсыз салдарларды бастан кешіру міндеті туындайды; аталған қолайсыз салдарлардың мәні – осы жұмыс берушіде жұмысты жалғастыру құқығынан айырылуы. Алайда тәжірибеде жұмыскердің еңбек шартын өз бастамасы бойынша бұзу арқылы осындай ауыртпалықты өз еркімен қабылдау жағдайлары да жиі кездеседі, осындай жағдайларды заң да жоққа шығармайды (ҚР ЕК 5) [2]. Және осы жағдайда еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзу тәртіптік жауапкершіліктің шартты негіздерінің көрінісі болып табылады, себебі жұмыс берушіге міндетті өз еркімен орындауды қабылдау не қабылдамау құқығын береді. Қолданыстағы заңнамаға сәйкес тек кез келген мәртебеде көрініс табатын жұмыскер (кәдімгі жұмыскер, мемлекеттік қызметкер, жұмыс берушінің атқарушы органының басшысы және т.б.) ғана тәртіптік жауапкершілікке тартылатын тарап болатындығын есепке ала отыра шексіз дербестікке ие жұмыс беруші еңбек шартын жасау кезінде жұмыскерге қатысты шектелмеген билікке ие болады деп болжауға болады. Оған қоса келесі шектеуші факторларды атап өтуге болады:

1) жұмыс беруші қолданыстағы заңнаманы басшылыққа ала отырып шарт талаптарын құрастырады;

2) шартты талаптарды әзірлеу үшін тараптардың қарап шешуінің, олардың шарт талаптарын өз мүдделері мен мүмкіндіктерін есепке ала отырып өзара келісуінің маңызы зор.

3) тараптар құқық нормаларымен реттелмеген мәселелер бойынша өзара құқықтары мен міндеттерін өз бетімен әзірлейді немесе заңнаманың жалпы ережелерін нақтылайды [10;15].

Егер де кәсіпорында тәртіпті сақтау талаптарын тараптардың өздері әзірлейтін болса сол талаптар тікелей шартты сипатта деп айтуға болады. Ол еңбек шартының жұмыскерлердің еңбек функциясының ерекшелігіне қатысты заңда нақты шектеулер көзделмеген немесе тек жалпы түсініктеме ұғымдары ғана берілген міндеттемелерін нақтылайтын жағдайларына да тікелей қатысы бар.

Шартты міндеттемелерді бұзғандығы үшін еңбек құқықтық жауапкершіліктің ерекшелігі – еңбек құқықтық жауапкершілігі көбінесе тек нормативтік актілерде ғана бекітілетіндігінде. Жұмысшы мен жұмыс беруші тұлғаның құқықтық қабілетінің, оның арын, намысын және өзге де мүдделерінің шектелуіне жол бермеу мақсатында сол жауапкершілікті тек заңда белгіленген шеңберде ғана нақтылап, толықтыра алады. Еңбекқұқықтық жауапкершілікті орталықтандырылған және шартты реттеу бірыңғай бүтін объектінің қарама-қайшы тұстары болып табылады. Олардың әрқайсысы өзгеше, алайда еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің ортақ міндеттерін шешуге бағытталған. Құқықтық реттеудің, соның ішінде құқықтық жауапкершілікті қолдану мәселелеріне де қатысты құқықтық реттеудің тиімділігі әдістерді дұрыс үйлестіріп, дұрыс пайдалануға тікелей байланысты. Даусыз, еңбек құқығында орталықтандырылған реттеу актілері басты орында, сонымен қатар, еңбекті ұйымдастыру ерекшелігінің түрлі нысандарына байланысты әр-түрлі шешілетін де мәселелер бар. Осындай жағдайларда көмекші акт болып табылатын еңбек шарты жасалмаған болса аталған жағдайларды шешу барысында едәуір қияндықтардың туындайтындығы сөзсіз.

Әрине, еңбек шарты еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен міндеттерін, соның ішінде, жауапкершілікке тарту жағдайларын да белгілеу әдісі болып табылады. Еңбек шартында жауапкершілік мәселелері нақтыла нады, егжей-тегжейлі сипатталады. Осылайша, еңбекқұқықтық жауапкершіліктің шартты сипатын мойындаумен қатар, жазалау түрлеріне, олардың шегіне, жауапкершілікке тарту мерзімдеріне қатысты мемлекеттік императивтік нормалардың орын алуын да белгілеу дұрысырақ болады.

Еңбек құқықтық жауапкершіліктің пайда болу және қолданыста болудың шартты теориясы еңбек заңнамасынан алынған және еңбек шартында нақтыланған тараптардың

құқықтары мен міндеттерін басшылыққа ала отыра бірыңғай еңбек құқықтық қатынасының шеңберінде констатацияланады [11;216]. Осы көзқарас қарсыластарының барлық дәлелдерін негізінен «жазалау шараларын белгілеудің құқықтық деңгейі жазалау шарасының мәнін анықтайтын басты факторы болып табылады, бірақ олар еңбек шартында емес, заң деңгейінде белгіленеді» деген тұжырымға келтіруге болады [12;212-213].

Бірқатар авторлар жазалау шараларының белгілеу негізі, яғни оларды белгілеу деңгейі бөлек болғандықтан еңбек құқықтық жауапкершіліктің шартты негізін мойындамайды. Осындай көзқарас еңбек құқығының туынды функциясын үстем мағынаға бөлейді және тәртіптік жауапкершіліктің мемлекеттік мәжбүрлеу шараларымен тікелей байланысын орнатады. Алайда, біздің пікірімізше, жазалау шараларының заң жүзінде белгіленуі еңбек құқығының әлеуметтік (қорғау) сипатына байланысты және жұмыс берушінің тәртіптік өкілеттіліктерін шектеуге бағытталған. Оған қоса, осындай өлшемді шартты құқықтық жауапкершілік пен шарттан тыс туындайтын құқықтық жауапкершіліктің негізі ретінде қарастыра отырып азаматтық-құқықтық шарт тараптары азаматтық-құқықтық шартты жасау барысында шартты міндеттемелерді бұзғандығы үшін жауапкершілік туралы ережелерді өзара келіспеген жағдайда немесе шартта тараптардың жауапкершілігі қолданыстағы заңна мада көзделетіндігі туралы норманы белгілеген болса тараптар жауапкершілігінің сипаты шартты жауапкершілік болмайтындығын мойындау керек.

Азаматтық құқық саласы мамандарының пікірлері де осы көзқарасқа сәйкес келеді, олардың айтуынша «шартты және шарттан тыс туындайтын жауапкершілік арасындағы негізгі айырмашылық – шартты жауапкершілік тек заңда көзделген жағдайларда ғана емес, сонымен қатар, шартта көзделген жағдайларда да туындайтындықта» [13;624].

Шартты және шарттан тыс туындайтын жауапкершілікті бөлудің негізіне Р.З.Лившиц дұрыс тұжырымдаған өлшем алынуы тиіс деген ойдамыз, оның пікірінше «шарттан тыс туындайтын жауапкершілік туралы айтқан кезде сондай жауапкершілік шарттан не заңнан туындайтындығын ғана емес, сонымен қатар, зиян келтіруші мен жәбірленуші шартты қатынастарда тұрған ба жоқ па – бұл жағдайды

да есепке алады» [14;104]. Сонымен қатар, осы пікір еңбек шартына тараптарға заңда көзделген құқықтар мен міндеттерді үлестіретін құқықтық факт ретіндегі мән берілген кезде білдірілгендігін де атап өткен орынды болар.

Еңбекқұқықтық жауапкершіліктің шартты сипатын кезінде Л.С.Таль да атап өткен еді, ол «билік негізінен билікті иеленушінің шартты тарап ретіндегі құқықтық өкілетіне рұқсат береді» атап өткен болатын [15;165-166].

Еңбекқұқықтық жауапкершіліктің пайда болуының шартты сипатын растау үшін шартты жауапкершіліктің басты белгілерін атап өтуге болады. Бірінші және негізгі белгі – ол әрине, еңбек шартының бар болуы. Еңбек шартының арқасында жауапкершіліктің негіздері мен мөлшері шарттан тыс туындайтын жауапкершілік кезіндегідей тек императивті түрде ғана емес, сонымен қатар, тараптардың өзара келісімі бойынша да анықталуы мүмкін. «Еңбек құқығы бойынша әдебиетте еңбек шартының талаптарын бұзғандығы үшін жауапкершілік мәселесі аз қаралған мәселелер қатарында. Еңбек шартына талдау жасаған кезде еңбек шартын жасау, өзгерту, тоқтату туралы ғана айтылады, бірақ еңбек шартының талаптарын бұзғандығы үшін жауапкершілік туралы ештеңе де айтылмайды. Тәртіптік, оған қоса материал

дық жауапкершілікке талдау жасау барысы ішкі тәртіп ережелері, зиян келтіру туралы ғана айтылады, бірақ сол институттардың еңбек шартымен өзара байланысына қатысты жасалған талдау жоқ» [3;460].

Әлбетте, тәртіптік жауапкершілік заң нормаларымен немесе локальді актілермен (Ішкі тәртіп ережелері, Жарғылар және т.т.) реттеледі, бірақ тәртіптік жауапкершілік жұмыскерге қатысты тек еңбек шартында көзделген талаптар бойынша және еңбек шартының негізінде ғана қолданылуы мүмкін. Жасалған еңбек шарты бойынша жұмыскер еңбек тәртіпте месіне бағынып белгілі бір мамандық, біліктілік және лауазымы бойынша жұмысты орындауға міндеттенетіндігі туралы қолданыстағы Еңбек кодексінде айтылған. Яғни, жұмыскер жұмыс берушімен еңбек қатынастарына түскен кезде, жұмыс берушімен еңбек шартын жасағанда ішкі тәртіп ережелерін сақтау міндеттемесін қабылдайды, ол жұмыскерді тәртіптік жауапкершілікке тартуға негіздің бар не жоқтығына қатысты мәселені шешу барысында негіз қалаушы фактор болып табылады. Аталған ереже заңда еңбек шартының міндетті

талаптарының бірі етіп белгіленген талап болып табылады, яғни, еңбек шартын жасағаннан кейін сол жағдай заң талаптарына сәйкес орындалуы тиіс [14;8-9].

Бір қарағанда материалды жауапкершілік азаматтық-құқықтық жауапкершілікке өте ұқсас және шартта көзделмеген жағдайлардан туындайтын зиянды өтеу ережелеріне сәйкес туындауы тиіс. Сонымен қатар, ол еңбек құқықтық қатынастарды жүзеге асыру барысында туындайды және еңбек шартының ережелерін тікелей бұзу болып табылады, себебі жұмыс берушінің және жұмыскерлердің мүлкіне ұқыпты қарау, жұмыс берушіге оның мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін жағдайдың туындағандығы туралы хабарлау және т.т. жұмыскерлердің еңбек шартын жасау кезінде өздеріне қабылдайтын міндеттері болып табылады. Осыған байланысты жұмыскерлердің жұмыс берушіге материалды зиян еңбек заңнамасының нормалары бойынша өтеледі және азаматтық заңнамаға қарағанда еңбек заңнамасының нормалары шектеулі сипатта. Осындай жағдайларда толық материалды жауапкершілік туралы шарт, ұжымдық (ортақ) матери алды жауапкершілік туралы шарт еңбек шартынан туындайтын шарттар болып табылады, олар жұмыскерлердің материалды жауапкершілігінің шартты сипатын білдіреді. Осындай шарттар болмаған кезде жұмыскер еңбек құқығының жалпы негіздері бойынша жауапкершілікке тартылады.

Жұмыс берушінің жұмыскердің алдындағы жауапкершілігіне қатысты да жағдай дәл осындай. Жасалған еңбек шартына сәйкес жұмыс беруші жұмыскерге еңбекақыны уақылы және толық көлемде төлеп тұруға, еңбектің қалыпты және қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз етуге міндеттенеді. Аталған міндеттерді бұзғандығы үшін жұмыс беруші еңбек заңнамасының нормалары бойынша жауапкершілікке тартылады.

Жасалған еңбек шартынан басқа еңбек құқықтық жауапкершіліктің шартты сипатының екінші белгісі – шарт контрагенттерінің теңдігі. Аталған белгі еңбек құқығында өзгеше жағдайға ие. Бір қарағанда ішкі еңбек тәртібі ережелері жұмыс берушіні немесе оның өкілін билік өкілеттіліктеріне, ал жұмысшыларды – бағыну міндетіне бөлейтіндігі орынды әрі шүбәсіз жайт. Яғни, жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы қарым-қатынастарда тең құқықтықтың жоқ болуы айқын жайт. Біздің көзқарасымызды

растау үшін осы жағдайға басқа қырынан қарасақ.

«Еңбек құқығының әдісіне еңбек құқықтық қатынасты орнату кезінде тараптар теңдігінің кейін өндірістік қызмет барысында бір тараптың (жұмыскердің) екінші тарапқа (жұмыс берушіге) бағынуы сынды құқықтық құрылым тән болып табылады». Яғни ол еңбек құқықтық қатынасты орнату барысында қатысушылар тең құқылы, бір біріне тәуелді емес субъектілер болып табылатындығын білдіреді... Еңбек құқықтық қарым-қатынастың пайда болуымен жағдай түбегейлі өзгереді. Жұмыскер өндірістің басшысына қатысты бағынышты субъект жағдайына түседі» [16;27-28]. Расында да, жұмыскер еңбек шарты жасалған кезде өзіне ерікті түрде ішкі еңбек тәртібі ережелеріне бағыну міндеттемелерін қабылдайды, яғни мақсатты түрде билік пен бағыну сипатындағы қатынастарға түседі. Сөйтіп, еңбек құқықтық жауапкершілігінің шартты сипатының негізгі белгісі болып табылатын еңбек құқықтық жауапкершілігі тараптарының теңдігінің орын алғандығы туралы айтып бағуға болады.

Еңбек шарты тараптары жауапкершілігінің шартты сипатының келесі бір елеулі белгісі – еңбек шартының екі жақты сипаты. Ол еңбекқұқықтық жауапкершіліктің еңбек шарты бойынша өзіне жүктелген өзара міндеттерді жұмысшымен не жұмыс берушімен орындамау не лайықсыз орындау нәтижесінде туындайтындығынан көрініс табады.

Жоғарыда келтірілген дәлелдерді тұжырымдай отырып еңбек құқығында еңбекқұқықтық жауапкершілік еңбек шартынан тыс туындай алмайды және еңбек шартының бұзылуы тәртіптік және материалдық жазаға тартуға байланысты орын алатын жағымсыз салдарларды болдырмауын қамтамасыз етеді деуге болады деген ойдамыз, «себебі шартпен бірге бойсыну міндеті де тоқтатылады» [17;67].

«Қазақстанның еңбек құқығы бойынша жауапкершілік барлық жағдайларда шартты сипатта, себебі жауапкершілік туралы нормалар еңбек шартының ережелері болып табылады. Жауапкершіліктің шарттан тыс туындау сипаты тек ерекше жағдайларда, заңнама талаптарына сәйкес еңбек қатынас тарға еңбек шарттарын жасамай түсуге рұқсат етілген ерекше жағдайларда ғана орын алады. Еңбек туралы шарттар жүйесінің жүйені құраушы элементі ретіндегі еңбек шартының ережелерінің бүкіл кешені, соның ішінде жауапкершілік туралы ережелері де еңбек қатынастарын құқықтық

реттеудің пәрменді және икемді құралына айналады» деп санайтын С.Б.Идрисованың көзқарасы орынды деп санаймыз [18;169].

Осындай көзқарас – еңбек құқықтық жауапкершілікті «қылмыстандырудан» окшаулауға мүмкіндік береді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының Конституциясы (1995 жылы 30 тамызда республикалық референдумда қабылданды) // Zakon.kz.
2. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ // Zakon.kz.
3. Сулейменов М.К. Избранные труды по гражданскому праву – М.: Статут, 2006. 587 с.
4. Мамбетов А.К. Юридическая ответственность по трудовому праву Республики Казахстан: дис. ... канд. Юрид. Наук. – Бишкек, 1997. – 161 с.
5. Алексеев С. С. Структура советского права, М., «Юрид. Лит.», 1975. 258 с.
6. Нургалиева Е.Н. Механизм правового регулирования труда- Алматы, 1996. – 168 с.
7. «Қазақстан-2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты. Қазақстан Республикасының Президенті – елбасы Н.Ә. НАЗАРБАЕВТЫҢ Қазақстан халқына Жолдауы, Астана қ., 2012 жылғы 14 желтоқсан: новый политический курс состоявшегося государства» // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1200002050>.
8. Кардаш, Т.Г. Система правоотношений в трудовом праве в условиях рынка: Автореф. Канд. Дис. Алматы: Dominan Print, 2006.- 30 с.
9. Яковлев В.Ф. Сущность и основные черты гражданско-правового метода регулирования общественных отношений // Правоведение. 1972. № 6. С.82.
10. Толеуханова Д.Б. Метод правового регулирования общественно- трудовых отношений: Автореф. Канд. Дис. Алматы, 2006. С. 34
11. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П., Цепин А.И., Пятаков А.В. Трудовое право и повышение качества труда. М., 1987. С. 216.
12. Курилов В. И. Личность. Труд. Право.— М.: Юрид. Лит., 1989,— 336 с.
13. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Кн.1. Общие положения. М., 2002. С. 624.
14. Лившиц Р.З. Ответственность за повреждение здоровья рабочих и служащих в советском праве // Советское государство и право. 1964. С. 104.
15. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. 2-е изд., доп. – М.: Моск. Науч. Изд-во, 1918. – 225 с.
16. Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан: учебник. 2-е изд.- Алматы, Раритет, 2008. 616 с.
17. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ярославль, 1913. С. 290.
18. Идрисова С.Б. Понятие ответственности в трудовом праве// Сборник материалов региональной научно – практической конференции «Проблемы применения института ответственности в правовой системе Республике Казахстан» Семей, 2003.-180 с.

Ибрагимова Флюра Галимовна

Лауазымы: заң ғылымдарының кандидаты, Қазақ инновациялық гуманитарлық-заң университеті, Семей қ.

Пошталық мекен-жайы: 071400, Қазақстан Республикасы, Семей қ., Абай көшесі 94

Ұялы тел: 87773183113, 87018241373

Разиева Динара Багдатовна

Лауазымы: 3 курс докторанты, Қазақ инновациялық гуманитарлық-заң университеті, Семей қ.

Пошталық мекен-жайы: 071400, Қазақстан Республикасы, Семей қ., Абая көшесі 94

Ұялы тел: 87055068360

Еңбек шарты – еңбек құқығы қатынастарының және құқықтық жауапкершіліктің қажетті алғышарты ретінде

Ибрагимова Флюра Галимовна

Должность: кандидат юридических наук, Казахский гуманитарно-юридический инновационный университет, г.Семей

Почтовый адрес: 071400, Республика Казахстан, г. Семей, ул. Абая 94

сот. Тел: 87773183113, 87018241373

Разиева Динара Багдатовна

Должность: магистр юридических наук, докторант 3 курса, Казахский гуманитарно-юридический инновационный университет, г.Семей

Почтовый адрес: 071400, Республика Казахстан, г. Семей, ул. Абая 94

сот. Тел: 87055068360

Трудовой договор как необходимое условие и юридической ответственности в трудовые отношения

Ibragimova Flyura Galimovna

Position: candidate of legal Sciences, Kazakh Humanitarian Juridical Innovative University, Semey city

Mailing address: Index 071400, Republic of Kazakhstan, Semey, st. Abay 94

cells. ph: 87773183113, 87018241373

Raziyeva Dinara Bagdatovna

Position: doctoral 3rd year, Kazakh Humanitarian Juridical Innovative University, Semey city

Mailing address: 071400, Republic of Kazakhstan, Semey, st. Abay 94

cells. ph: 87055068360

Employment contract – domestic the boundaries of labor law liability