

Жапақов С.М.

**Жаңа еңбек кодексі бойынша
еңбек шартын жұмыс
берушінің бастамасы бойынша
бұзу ерекшеліктері**

Қазақстан Республикасының заңымен қабылданған жаңа еңбек кодексі еліміздің еңбек нарығында әртүрлі өзгерістерді енгізуімен ерекшеленеді. Тіпті, жаңа еңбек кодексінің көлемі де бұрынғыға қарағанда ықшамдалғанын байқауға болады. Сонымен қатар, жаңа кодексте біршама жаңа ұғымдар мен қызмет түрлері қамтылған. Еңбек кодексінде қамтылған мәселелердің жұмыс беруші мен жұмысшы үшін қарым-қатынастардың жаңаша сипатқа енуіне мүмкіндік беретіндігін ескеріп, осы мақалада автор жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу мәселелеріне қатысты өзгерістерді қарастырады. Жаңа Еңбек кодексі бойынша жұмыс берушінің бастамасымен жұмыскермен еңбек шартын бұзудың жаңа негіздері қарастырылған. Автор осы мақалада аталған негіздемелерге талдау жасап, олардың ерекшеліктерін айқындауға тырысқан. Сонымен қатар, автор аталған негіздемелерге қатысты өз пікірін ортаға салған.

Түйін сөздер: Еңбек шарты, еңбек кодексі, заң, бап, еңбекақы.

Zhapakov S.M.

**Features of termination of the
employment contract by the
employer according to the new
Labour Code**

The new Labour Code, adopted by special law of the Republic of Kazakhstan is different making various changes to the labor market of our country. It may be noted also that even the scope of the Labour Code has decreased. Also, the new Code includes many new concepts and types of activities. Given the fact that covered by the labor code issues provide an opportunity for a new regulate the relationship between the employee and the employer in this article, the author analyzes the changes in respect of termination of the employment contract by the employer. The new Labour Code provides new grounds for terminating an employment contract by the employer. The author of this article analyzes the data base and trying to identify their characteristics. Also, share your opinion with respect to the data bases.

Key words: The labor contract, labor law, law, article, wages.

Жапақов С.М.

**Особенности расторжения
трудового договора по новому
трудовому кодексу
по инициативе работодателя**

Новый трудовой кодекс, принятый специальным законом Республики Казахстан, отличается внесением разных изменений на рынок труда нашей страны. Можно заметить и то, что даже объем кодекса о труде уменьшился. А новый кодекс охватывает множество новых понятий и вида деятельности. Учитывая то что охваченные трудовым кодексом вопросы дают возможность по-новому регулировать отношения между работником и работодателем, в данной статье автор анализирует изменения по отношению расторжения трудового договора по инициативе работодателя. По новому трудовому кодексу предусмотрены новые основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Автор в данной статье анализирует данные основания и пытается выявить их особенностей. А также делится своим мнением относительно данных оснований.

Ключевые слова: Трудовой договор, труд кодекс, закон, статья, заработная плата.

**ЖАҢА ЕҢБЕК КОДЕКСІ
БОЙЫНША ЕҢБЕК
ШАРТЫН ЖҰМЫС
БЕРУШІНІҢ
БАСТАМАСЫ
БОЙЫНША
БҰЗУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

Ұлт жоспарының 83-қадамына сәйкес еңбек қатынастарын ырықтандыру мақсатымен денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігі жасаған еңбек кодексiнiң жобасын 4 қыркүйекте Қазақстан Республикасының Парламентi қарауға қабылдаған болатын. Парламент Мәжiлiсi Әлеуметтiк-мәдени даму комитетiнде Денсаулық сақтау және әлеуметтiк даму министрi Тамара Дүйсенова аталған құжатты жан-жақты таныстырған едi. Аталмыш кодекс жобасы Парламентке қабылданған уақыттардан берi әртүрлi ақпарат құралдарында көптеген сарапшы мамандардың, ғылыми қызметкерлердiң пiкiрлерi жиi жарияланған болатын. Бұл кодекс соңғы жылдардағы ең көп талқыланған заңдардың бiрi болып табылады. Кодекске қатысты айтылған пiкiрлердi екi түрлi сипаттауға болады, бiр сарапшылар жаңа кодекстiң еңбек қатынастарын реттеуде заманауи жаңа тетiктер қарастырылғанын, жаңа кодекске сәйкес, жұмыс берушi мен қызметкер арасындағы қатынастарды өздiгiнен және ұжымдық шарт арқылы реттеу принциптерi қарастырылғандығын алға тартты. Сонымен қатар, еңбек кодексiнiң Халықаралық еңбек ұйымының, Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының еңбек стандарттарына негiзделген еңбек қатынастарын реттеудiң жаңа моделiн қамтитындығы, кодекс жобасының еңбек қатынастары саласында жұмыс берушi мен қызметкерлер арасында мемлекеттiк араласу шегiн айқындауды, еңбек қатынастары субъектiлерiнiң рөлi мен жауапкершiлiгiн жiктеудi көздейтiндiгi. Мемлекет өз тарапынан еңбекақылар мен өтемақылардың ең төменгi еңбек стандарттарын орнатып, жұмыс берушiлер тарапынан олардың орындалуына бақылау жүргiзетiндiгi де ресми органдар тарапынан жиi айтылған болатын [1, 1 б.].

Екiншi бiр мамандар жаңа кодекс жұмыс берушiлердiң жұмыскерлерге қатысты жағдайын нығайта түскенiн ортаға салды. Жаңа еңбек кодексiн тiптi «халыққа қарсы жоба» деп атағандар да бар [2, 1 б.].

Үлкен талқылаулардан кейiн 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V Қазақстан Республикасының заңымен қабылданған жаңа еңбек кодексi елiмiздiң еңбек нарығында әртүрлi өзгерiстердi енгiзуiмен ерекшеленедi. Тiптi, жаңа еңбек кодексiнiң көлемi де бұрынғыдан қарағанда ықшамдалғанын байқауға

болады. 2007 жылғы Еңбек кодексі: 6 бөлім, 40 тарау, 341 бапты қамтыған. Ал, 2015 жылғы жаңа Еңбек кодексі: 5 бөлім, 23 тарау, 204 баптан тұрады. Сонымен қатар, жаңа кодексте біршама жаңа ұғымдар мен қызмет түрлері қамтылған. Еңбек кодексінде қамтылған мәселелердің жұмыс беруші мен жұмысшы үшін қарым-қатынастардың жаңаша сипатқа енуіне мүмкіндік беретіндігін ескеріп, осы мақалада біз жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу мәселелеріне тоқталғанды жөн көрдік.

Жаңа қабылданған еңбек кодексінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың негіздемелері кеңейтіліп, заң шығарушы оған тағы да қосымша бес негіздеме қосқан, яғни, жаңа еңбек кодексінің 52-бабы жиырма бес негіздемемен беріледі. Заң шығарушы 2007 жылғы кодексте көзделген барлық негіздемені қалдырып оған қосымша бес негіздеме қосқан, олар: 1) жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген; 2) өндірістік қызметті жүзеге асыратын ұйымның еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты жұмыскері еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін тексеруден қайтадан өтпеген; 3) заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не меншік иесі уәкілеттік берген тұлғаның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімімен атқарушы орган басшысының, заңды тұлғаның алқалы атқарушы органы мүшелерінің, сондай-ақ «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес ішкі аудит қызметі жұмыскерлерінің және корпоративтік хатшының өкілеттіктері тоқтатылған; 4) тараптардың өзара келісімі бойынша еңбек шартының мерзімін жыл сайын ұзарту құқығы бар жұмыскер «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған; 5) жұмыскер жұмыс берушіге белгісіз себептер бойынша бір айдан астам жұмыста болмаған жағдайларда бұзылуы мүмкін. Сонымен қатар, осы баптың екінші тармағы қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты осы жұмыс ол үшін негізгі болып табылатын жұмыскермен еңбек шартын жасасқан жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкіндігін көрсетеді.

Қазіргі кезде орын алып отырған әлемдік экономикалық дағдарыс еліміздің экономикасына да кері әсерін тигізуде. Осының салдарынан үкі-

меттің жұмыс берушілердің еңбек шартын бір жақты бұзу мүмкіндіктерін арттыруы мәжбүрліліктен туындап отырғандығын мойындамасқа болмайды. Жаңа кодекс бойынша, еңбек келісімінің «өндіріс көлемі, орындалған жұмыс пен қызмет көрсету деңгейі төмендеп, ол мекеменің экономикалық жағдайын нашарлауға соқтырса» жұмыс берушінің бастамасымен бұзылуы мүмкіндігін министрлік «экономикалық жағдайдың ауырлығынан» енгізіліп отырғандығын алға тартқан болатын [3, 1 б.].

Өндірістік қызметті жүзеге асыратын ұйымның еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты жұмыскері еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін тексеруден қайтадан өтпеген жағдайда жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан босатылуы тек кәсіпорындағы еңбек қауіпсіздігіне жауап беретін тұлғаға қатысты негіздеме. Яғни, кәсіпорындағы еңбек қауіпсіздігінің жоғары деңгейде сақталуына мемлекет тарапынан жасалған жанама жағдай деп түсінуге болады.

Занды тұлға мүлкінің меншік иесінің не меншік иесі уәкілеттік берген тұлғаның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімімен атқарушы орган басшысының, заңды тұлғаның алқалы атқарушы органы мүшелерінің, сондай-ақ «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес ішкі аудит қызметі жұмыскерлерінің және корпоративтік хатшының өкілеттіктері тоқтатылу жағдайын меншік иесіне заң шығарушымен берілген қосымша мүмкіндік ретінде қарастыруға болады.

Тараптардың өзара келісімі бойынша еңбек шартының мерзімін жыл сайын ұзарту құқығы бар жұмыскер «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған жағдайда жұмыс берушінің одан бас тартуы бүгінгі күн үшін аса маңызды мәселелердің бірі болып табылады. Соңғы жылдары жоғарғы білімді жастар арасында жұмыссыздықтың кең етек жаюы мемлекеттің зейнеткерлік жастағы адамдарды жұмыстан өз бастамасымен босатуға жұмыс берушіге мүмкіндік беруіне себеп болып отыр. Бұл турасында елбасы Н.Ә. Назарбаев үкіметтің кеңейтілген кезекті отырысында да айрықша тоқталған болатын. Ол зейнет жасындағы әртүрлі басшылық қызметтегі лауазым иелеріне «Жетер, бәрің 25 жыл отырдыңдар, енді кету керек. Әркімнің зейнетке шығатын кезі белгілі, мен қанша

адамның (зейнетке шықпай) отырғанын білемін, олар барлық деңгейлерде бар... ешкімнің кеткісі келмейді» деген болатын[4, 1 б.].

Жұмыскер жұмыс берушіге белгісіз себептер бойынша бір айдан астам жұмыста болмаған жағдайларда жұмыс берушінің еңбек шартын бұзуы жұмыс берушілердің ұсынысымен енгізілген негіздеме деп санауға болады. Себебі, 2007 жылғы еңбек кодексінің 73 бабының талаптарына сәйкес, жұмыс беруші жұмыскер жұмыс орнында себепсіз болмаған жағдайда одан жазбаша түсініктеме талап етуін көздейтін. Бұл өз кезегінде жұмыстан шығаруға кедергі болатын. Енді жаңа кодекстің 53 бабының 10 тармағына сай бұл мәселе жаңаша жеңілдетілген тәртіппен реттелді.

Атап өткеніміздей, жаңа еңбек кодексі арқылы жұмыс берушіге өз бастамасымен еңбек шартын бұзуға мүмкіндіктердің санының өсуі жұмыскердің құқығын шектеумен еш байланысы жоқ. Тек, заң шығарушы осы кезге дейін заңмен қамтылмаған мәселелерді нақтылап, олардың жүзеге асырылу тәртібін белгілеген. Жалпы алғанда, нарықтық экономика жағдайында еңбек қатынастарының барынша икемді тетіктерін

қалыптастыру, енді-енді ғана аяғынан тұрып келе жатқан кәсіпорындарды дамыту, олардың жұмысына кедергі келтіретін кейбір шектеулерді алып тастау немесе жеңілдету сынды мәселелерді заң аясында реттеу еліміз үшін басты мәселелердің бірі. Жаңа қабылданған еңбек кодексі еңбек нарығын дамытудың жаңа жолдарын ашып, шетелдік инвесторларды тартуға оң әсерін тигізе алары сөзсіз. Кодексте жұмыс берушілерге кейбір мүмкіндіктер кеңейтілсе де, олардың заң алдындағы жауапкершілігі барынша күшейтілген. Ендігі жерде жұмыскерге еңбекақы төлеу мәселесі жұмыс беруші мен жұмыскерлер арасындағы өзара жеке немесе ұжымдық іс-әрекеттеріне байланысты шешілетін болады. Яғни, еңбек ақы жүйесі мен жалақы мөлшері еңбек өнімділігіне байланысты айқындалады. Жаңа еңбек кодексінде жұмыс берушілердің әлеуметтік жауапкершілігін арттыру, мүгедектерді, жастарды т.б жекелеген санаттар үшін жұмыс орындарын құру мәселелері де қамтылған. Біздің пікірімізше, жаңа қабылданған еңбек кодексі еліміздің еңбек нарығының өсіп-өркендеуіне, жалпы экономиканың оң өзгерістерге бет бұруына жанама болса да жағымды ықпалын тигізе алады.

Әдебиеттер

- 1 Мәметқазыұлы Қ. Жаңа редакциядағы Еңбек кодексінің жобасы мақұлданды //ҚазАқпарат: 07 Қазан 2015. – URL: www.inform.kz/kaz/article/2825783, Accessed: 27.03.2016
- 2 Глушкова С. Еңбек заңы жобасында жұмыстан шығаруға негіз көбейген //Азаттық орг.сайты: 04.09.2015. – URL: <http://www.azattyq.org>, Accessed: 27.03.2016
- 3 Еңбек кодексі жобасы алғашқы оқылымда мақұлданды//«Ақ Жайық» апталық газеті: 30 қыркүйек 2015. –URL: <http://www.azh.kz>, Accessed: 27.03.2016
- 4 Назарбаев Н. «Орын босату» жайлы айтты //«Ақ Жайық» апталық газеті: 18 қараша 2015. – URL: <http://www.azh.kz>, Accessed: 27.03.2016

References

- 1 Mametkazyuly K. Zhana redakciyadagy Enbek kodeksinin zhobasy makuldandy //KazAqparat: 07 Kazan 2015. – URL: www.inform.kz/kaz/article/2825783, Accessed: 27.03.2016
- 2 Glushkova S. Enbek zany zhobasynda zhumystan shygaruga negiz kobejgen //Azattyk org.sajty: 04.09.2015. – URL: <http://www.azattyq.org>, Accessed: 27.03.2016
- 3 Enbek kodeksi zhobasy algashky okylymda makuldandy // «Ak Zhajyk» aptalyk gazetі: 30 kyrkujek 2015. –URL: <http://www.azh.kz>, Accessed: 27.03.2016
- 4 Nazarbaev N. «Oryn bosatu» zhajly ajtty //«Ak Zhajyk» aptalyk gazetі: 18 karasha 2015. – URL: <http://www.azh.kz>, Accessed: 27.03.2016