

**Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жанындағы
Құқық қорғау органдары академиясы**

БАЙСЫНОВ МАРАТ КАСЫМБАЕВИЧ

**«ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ
(ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ) МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІГІН
ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУДІҢ ТЕОРИЯСЫ МЕН ПРАКТИКАСЫ»**

«7М12303 – Құқық қорғау қызметі» (ғылыми және педагогикалық бағыт)
жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру бағдарламасының бағыты бойынша
Ұлттық қауіпсіздік және әскери істер магистрі дәрежесін қорғауға арналған
магистрлік диссертация

Ғылыми кеңесші:
Прокурорлық қадағалау кафедрасы
Қоғамдық мүдделерді қорғау саласын
қадағалау жөніндегі секциясының
аға оқытушысы
заң ғылымдарының магистрі,
әділет кеңесшісі

_____ А.Е. Алибеков

Қосшы қаласы, 2023

ТҮЙІНДЕМЕ

Магистрлік диссертация қызметкерлердің, оның ішінде мемлекеттік қызметте еңбек қызметін жүзеге асыратын лауазымды тұлғалардың материалдық жауапкершілігін реттейтін құқықтық нормаларды қарастырады. ҚР, Өзбекстан, Қырғызстан, РФ, Беларусь және Украинаның еңбек заңнамасына салыстырмалы-құқықтық талдау, сондай-ақ зерттелетін мәселе бойынша Қазақстанның күші жойылған және қолданыстағы заңнамасына ретроспективті талдау жүргізілген. Қазіргі уақытта ҚР Еңбек кодексінде бұрын болған шектеулі материалдық жауапкершілік жоқ екендігі, осы бөлімге толықтыру енгізу қажеттілігі туралы қорытынды жасалғаны көрсетілген. Егер мүліктің меншік иесі мемлекет болып табылған жағдайда, прокурорлар жұмыс берушінің лауазымды тұлғалардың тарапынан әрекетсіздік болған жағдайда қызметкерлерді материалдық жауапкершілікке тарту жөнінде шаралар қолдануға міндетті деген мәселе көтерілді.

РЕЗЮМЕ

Магистерская диссертация рассматривает правовые нормы регулирующие материальную ответственность работников, в т.ч. лиц осуществляющих трудовую деятельность на государственной службе перед работодателем. Проведен сравнительно-правовой анализ трудового законодательства РК, Узбекистана, Кыргызстана, РФ, Белоруссии и Украины, а также ретроспективный анализ утратившего силу и действующего законодательства Казахстана по исследуемому вопросу. Отражено, что в настоящее время в Трудовом кодексе РК отсутствует ограниченная материальная ответственность, которая ранее существовала, сделан вывод о необходимости внесения дополнения в этой части. Поднят вопрос, что в случае если собственником имущества является государство, прокуроры обязаны принимать меры по привлечению к материальной ответственности работников, в случае бездействия со стороны должностных лиц работодателя.

RESUME

The master's thesis examines the legal norms regulating the financial responsibility of employees, including persons engaged in labor activity in the public service, transferred by the employer. A comparative legal analysis of the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, Uzbekistan, Kyrgyzstan, the Russian Federation, Belarus and Ukraine, as well as a retrospective analysis of the expired and current legislation of Kazakhstan on the issue under study, was carried out. It is reflected that currently there is no limited liability in the Labor Code of the Republic of Kazakhstan, which previously existed, it is concluded that it is necessary to make an addition in this part. The question was raised that if the owner of the property is the state, prosecutors are obliged to take measures to bring employees to financial responsibility, in case of inaction on the part of the employer's officials.

МАЗМҰНЫ

БЕЛГІЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР	4
КІРІСПЕ	5
1. ҚЫЗМЕТКЕРДІҢ МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ ТУРАЛЫ ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР	
1.1 Жұмыскерді (қызметкерді) материалдық жауапкершілікке тарту түсінігі мен шарттары	10
1.2 Жұмыскердің материалдық жауапкершілігін болдырмайтын жағдайлар.....	31
2. ЖҰМЫСКЕРДІҢ МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІГІНІҢ ТҮРЛЕРІ	
2.1 Жұмыскердің шектеулі материалдық жауапкершілігі.....	41
2.2 Жұмыскердің толық материалдық жауапкершілігі	50
3. ЖҰМЫСКЕРДІ (ҚЫЗМЕТКЕРДІ) МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІККЕ ТАРТУ ТӘРТІБІ	
3.1 Кінәлі адамды анықтау.....	58
3.2 Залалды өтеудің мөлшері мен себептерін анықтау	67
3.3 Залалды өндіріп алу тәртібі.....	70
ҚОРЫТЫНДЫ.....	75
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕРДІҢ ТІЗІМІ	82
ҚОСЫМША	92

БЕЛГІЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

ҚР, Қазақстан	Қазақстан Республикасы
АҚШ	Америка Құрама Штаттары
т.б.	тағы басқалары
ҚазКСР	Қазақ Кеңестік Социалистік Республикасы
АК	Азаматтық кодекс
РФ	Ресей Федерациясы
ҚР ЕК	Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі
КММ	Комуналдық мемлекеттік мекеме
б	бет

КІРІСПЕ

Жүргізіліп жатқан зерттеудің өзектілігі. Конституцияның 6-бабына сәйкес «ҚР-да мемлекеттік және жеке меншік танылады және бірдей қорғалады». Бұл ретте, Конституцияның 26-бабында «ҚР азаматтарының заңды түрде сатып алынған кез келген мүлкі жеке меншікте болуы мүмкін» және «Ешкімді өз мүлкінен айыруға болмайды, тек сот шешімі бойынша» делінген. Өз кезегінде, тіпті «Мемлекет мұқтажы үшін мүлікті мәжбүрлеп иеліктен шығару заңда көзделген ерекше жағдайларда» және тек «оны баламалы түрде өтеу шартымен» жүзеге асырылады [1].

Жұмыскердің материалдық жауапкершілігі туралы мәселе жұмыскердің де, жұмыс берушінің де мүлкітік мүдделеріне әсер етеді. Жұмыс берушіге мүлкітік зиян келтірілген жағдайда, ол оны жұмыскердің ақшалай қаражатынан уақтылы қайтарғысы келеді. Сондықтан, «Жұмыскердің жұмыс берушіге еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірілген зиянды өтеу, құқықтары бұзылған жағдайда, еңбек қатынастары тарапын қорғау тәсілдерінің бірі болып табылады. Демек, жұмыскердің материалдық жауапкершілігі-бұл еңбек құқығының бұзушылығы үшін санкция болып табылады» [2].

Заң ғылымында «Материалдық жауапкершілік мүлкітік жауапкершіліктен өзінің шарттарымен және жұмыскердің өтемақы сомасымен ерекшеленеді, өйткені ол орташа айлық жалақы шегінде жүктеледі» деп болжанады [3].

Алайда, ҚР Еңбек кодексінде жұмыскердің толық және ішінара материалдық жауапкершілігінің аражігін ажырату жоқ, бұл іс жүзінде осы бағыттағы нормаларды практикада қолдану бойынша проблемаларға әкеп соғады.

Сонымен қатар, тұтастай алғанда, ҚР еңбек заңнамасы жұмыскерге қарағанда жұмыс берушінің мүдделерін көбірек көздейді, осыған байланысты құқықтың осы саласында тең емес қатынастар туғызады, бұл қоғам мен халықаралық әріптестер тарапынан наразылыққа әкеп соғады.

Ал, «жұмыскер - бұл экономикалық тұрғыдан еңбек қатынастарының осал жағы, өйткені ол жұмыс берушіге тәуелді, бұл оның құқықтарын теріс пайдалануға әкеледі» [4].

«2018 жылғы 12 наурыздағы Еуропалық парламент Қазақстанға қатысты еңбек құқықтарын сақтай отырып, қалыптасқан жағдайға байланысты қарар шығарды. Сол жылғы 13 сәуірде АҚШ Сауда өкілдігі «Үндістанның, Индонезияның және Қазақстанның жалпыланған преференциялар жүйесіне қатысуын қайта қарау ниеті туралы мәлімдеді. Қазақстанның сәйкестігін қайта қарау оның жұмыскерлердің шешек критерийін сақтауына қатысты алаңдаушылыққа негізделген». 2018 жылғы 7 маусымда Халықаралық кәсіподақтар конфедерациясы Қазақстанды «жұмысшылар үшін әлемдегі ең нашар 10 елдің» қатарына қосты. Соңында, 2018 жылғы 3 желтоқсанда Халықаралық кәсіподақтар конфедерациясының IV конгресінде ҚР Кәсіподақтар Федерациясы делегациясының өкілеттігінен айыру және оның ХКК-ға мүшелігін тоқтата тұру туралы шешім қабылдады» [5].

Демек, жұмыс беруші мен жұмыскер бір-бірімен қарым-қатынаста әртүрлі деңгейде өзара әрекеттеседі, сондықтан жұмыс берушінің мүліктік құқықтарын қорғауда жұмыскер әртүрлі мәселелерге тап болады.

Қазіргі уақытта жұмыскердің жұмыс беруші алдындағы теңсіздігі әлеуметтік теңсіздікті және жұмыс беруші тарапынан жұмыскерді кемсітуді болдырмау, сондай-ақ қоғамдағы әлеуметтік шиеленістің алдын алу үшін Қазақстанның еңбек заңнамасындағы объективті өзгерістерді талап етеді.

Осылайша, жұмыскердің жұмыс беруші алдындағы материалдық жауапкершілігімен байланысты тақырып қазіргі уақытта өте өзекті болып табылады.

Зерттеу тақырыбының ғылыми даму дәрежесі. Жұмыскерлердің (жұмыскерлердің) материалдық жауапкершілігі мәселесі посткеңестік кеңістікте өте өзекті және автор М.О. Буянова, К.Н. Гусов, А.В. Колосовский, Ю.Н.

Полетаев және басқа ғалымдардың, сондай-ақ А.Тілеушев, А.Нам сияқты практикалық жұмыскерлердің пікірлері мен ұстанымдарын пайдаланды.

Диссертациялық зерттеудің мақсаты заңнамалық, практикалық және оқыту қызметіндегі негізгі ережелерді іске асыру үшін жұмыс берушінің еңбек заңнамасындағы жұмыскерді (жұмыскерді) материалдық жауапкершілікке тарту жөніндегі қызметін негіздеуге мүмкіндік беретін теориялық ережелер жүйесін әзірлеу және қалыптастыру болып табылады.

Осы мақсатқа жету үшін келесі міндеттер қойылды:

- жұмыскерді материалдық жауапкершілікке тарту мәселелері бойынша ҚР, сондай-ақ РФ, Беларусь, Украина, Өзбекстан және Қырғызстанның қолданыстағы және күші жойылған заңнамаларын талдау;

- жұмыскерлерге, оның ішінде мемлекеттік қызметшілерге шектеулі және толық материалдық жауапкершілікті, оның ішінде ұжымдық (бригадалық) жауапкершілікті қолдану мүмкіндігін зерттеу;

- оны азаматтық және тәртіптік жауапкершіліктен ажырататын материалдық жауапкершіліктің жеке ерекшеліктерін бөліп көрсету;

- ҚР-да бар құқықтық олқылықтар болған жағдайда Қазақстан заңнамасына өзгерістер мен толықтырулар тұжырымдау және ұсыну.

Зерттеу объектісі еңбек қатынастарын реттейтін, материалдық жауапкершілікке тарту мүмкіндігін көздейтін заңнамада жұмыскердің (жұмыскердің) құқықтық мәртебесін зерделеу болып табылады.

Зерттеу пәні - жұмыс берушінің жұмыскерді материалдық жауапкершілікке тарту жөніндегі қызметін және олардың практикалық қолданылуын, сондай-ақ зерттелетін тақырып бойынша жетекші ғалымдар мен практиктердің еңбектерін реттейтін құқықтық нормалар.

Зерттеудің нормативтік базасын Конституция, Еңбек Кодексі және ҚР басқа да құқықтық актілері құрайды.

Зерттеудің теориялық негізі - әртүрлі ғылыми журналдардың, монографиялардың, диссертациялардың, рефераттардың, оқулықтар мен

оқулықтардың жарияланымдарында көрсетілген отандық және шетелдік мамандардың ғылыми еңбектері.

Эмпирикалық база прокуратура органдары мен соттардың практикалық материалдарына негізделген.

Зерттеудің әдіснамалық негізі танымның жалпы ғылыми және жеке ғылыми әдістері, ретроспективті және салыстырмалы-құқықтық талдау болды.

Ғылыми жаңалығы: диссертация жұмыскердің, оның ішінде жұмыс берушінің немесе меншік иесінің алдында мемлекеттік қызметте жұмыс істейтін адамдардың материалдық жауапкершілігін, басшыларды заңсыз бұйрықтар шығаруы нәтижесінде меншік иелеріне мүлктік зиян келтірілгені үшін материалдық жауапкершілікке тарту тәртібін зерттейді.

Диссертацияда келесі негізгі ережелер негізделген және қорғауға шығарылады:

жұмыс берушінің, меншік иесінің және прокуратураның жұмыскерді (жұмыскерді) материалдық жауапкершілікке тарту мәселелері бойынша рөлі;

жұмыскерді материалдық жауапкершілікке тарту шектерін белгілеу қажет.

Осыған байланысты, ұсынамыз:

1) ҚР Еңбек кодексінің 123-бабының 3-бөлігінде: «Жұмыскерден алынбаған табыс (жоғалған пайда) өндіріп алуға жатпайды» деген сөйлеммен толықтырылсын.;

2) ҚР Еңбек кодексінің 123-бабы мынадай редакцияда жазыла отырып, 3-1-бөлікпен толықтырылсын: «Егер осы Кодексте өзгеше көзделмесе, келтірілген залал үшін жұмыскерлер өздерінің орташа айлық жалақыларының бір-үш шегінде материалдық жауаптылықта болады».

3) ҚР Еңбек кодексі 123-1-баппен толықтырылсын «Заңсыз жұмыстан шығаруға немесе ауыстыруға кінәлі лауазымды адамға материалдық жауапкершілік жүктеу» оны мынадай редакцияда жаза отырып: «Сот жұмыскерді заңсыз жұмыстан шығаруға немесе басқа жұмысқа ауыстыруға кінәлі лауазымды адамға мәжбүрлі түрде жұмыстан босатылған уақыт үшін амалсыз жұмыста

болмау немесе төмен ақы төленетін жұмысты орындау уақытында ақы төлеуге байланысты мемлекеттік бюджетке келтірілген залалды өтеу міндетін жүктейді. Мұндай міндет, егер жұмыстан босату немесе ауыстыру заңды анық бұза отырып жүргізілсе немесе әкімшілік соттың немесе жоғары тұрған органның жұмысты қалпына келтіру туралы шешімінің орындалуын бағыныстылық тәртібімен кешіктірсе, жүктеледі. Залалды өтеу мөлшері лауазымды адамның бес айлық жалақысынан аспауға тиіс».

Зерттеу нәтижелерін сынақтан өткізу диссертация жобасының негізгі ережелері мен тұжырымдарын ғылыми халықаралық конференциялардағы баяндамаларда көрсету арқылы жүзеге асырылды.

Диссертацияның құрылымы зерттеудің мақсаттарына, міндеттеріне сәйкес келеді және диссертацияда қолданылатын белгілер мен қысқартулардан, кіріспеден, үш бөлімнен тұратын мәселенің ғылыми даму деңгейіне сәйкес анықталады, бірінші және екінші бөлімдер екі бөлімшеден, үшінші бөлім үш бөлімшеден тұрады, сондай-ақ қорытындылар, пайдаланылған дереккөздер тізімі бар.

Зерттеу кезеңдері, күтілетін нәтижелер және оларды енгізу мен сынақтан өткізудің болжамды бағыттары. Диссертация материалдары мемлекеттік органдардың, оның ішінде прокуратураның оқу, ғылыми-зерттеу және практикалық қызметінде мемлекет мүдделерін қорғау мәселелері бойынша тексерулер, талдау және мониторинг жүргізу кезінде пайдаланылуы мүмкін.

1. ЖҰМЫСКЕРДІҢ МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ ТУРАЛЫ ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Жұмыскерді материалдық жауапкершілікке тарту түсінігі мен шарттары

ҚР Еңбек кодексінің 120-бабының 1-бөлігіне сәйкес – «еңбек шарты тарапының еңбек шартының екінші тарапына келтірген залалы (зияны) үшін материалдық жауапкершілігі, егер осы Кодексте және ҚР өзге де заңдарында өзгеше көзделмесе, кінәлі құқыққа қарсы мінез-құлық (әрекет немесе әрекетсіздік) және кінәлі құқыққа қарсы мінез-құлық пен келтірілген залал (зиян) арасындағы себеп-салдарлық байланыс нәтижесінде келтірілген залал (зиян) үшін туындайды» [6].

Жоғарыда көрсетілген нормада көрсетілген мазмұн тұжырымдамасы А.В. Колосовскийдің «еңбек шарты тараптарының жауапкершілігі - бұл еңбек қатынастары субъектілерінің өз міндеттерін сақтау және орындау міндеті, ал екінші тарапқа мүліктік зиян келтірген еңбек қатынастарының бір тарапы осы міндеттерді кінәлі түрде бұзған жағдайда, заңда белгіленген шектер мен тәртіппен кінәлі тараптың екінші тарапқа келтірілген залалды өтеу міндеті» деген пікірімен келіседі [7].

«Материалдық жауапкершілік» терминін аша отырып, бұл еңбек шарты тараптарының бірінің екінші тарапқа еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірілген залалды өтеу, біздің жағдайда жұмыскердің жұмыс берушіге келтірген залалын өтеу екенін түсінесіз. Сонымен қатар, жауапкершіліктің бұл түрі, әрине, жұмыс беруші мен жұмыскердің меншік құқығын қорғаудың тиімді әдістерінің бірі болып табылады. «Еңбек құқығы бойынша еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі еңбек құқық бұзушылығы үшін санкция ретінде заңды жауапкершіліктің бір түрі болып саналады» [8].

«Заңды жауапкершілік-бұл тараптардың бірі үшін қолайсыз салдарға әкеп соғатын белгілі бір әрекеттер (әрекетсіздіктер) жасалғаннан кейін пайда болатын шектеулер түрінде тараптардың құқықтық актілермен немесе шарттармен бекітілген қолайсыз салдарларды көтеру міндеті» [9].

Заңды жауапкершілікті құқықты қорғау шараларынан ажырату керек, оның мәні заңды әрекеттердің нәтижесінде туындаған субъективті міндеттерді мәжбүрлеп жүзеге асыру болып табылады. «Еңбек құқығында құқықты қорғау шараларына, атап айтқанда, санау қателігі нәтижесінде төленген сомаларды қайтару, жұмыскерге негізсіз берілген авансты жалақы есебіне қайтару және т.б. жатқызуға болады». [3]. Көрсетілген жағдайларда жұмыскер өзіне тиесілі емес мүлікті ақшалай қаражат түрінде қайтарған кезде ол материалдық жауапкершілікке тартылмайды. Еңбек құқығының нормалары бойынша материалдық жауапкершілікке тартылған кезде жұмыскер өзінің кінәсінен келтірілген залалды өз қаражаты, оның ішінде жалақы есебінен өтейді. «Еңбек құқығы бойынша жауапкершілік - бұл еңбек шарты тараптарының еңбек заңнамасын бұзғаны үшін қолайсыз салдарға әкеп соқтыратын еңбек заңнамасында белгіленген міндеті» деп болжанады [10].

Сонымен қатар, ҚР қолданыстағы заңнамасы бойынша еңбек шартының тараптары ұғымына барлық жұмыскерлер, атап айтқанда мемлекеттік қызметте еңбек қатынастарын жүзеге асыратындар кірмейтініне назар аудару қажет, алайда бұл адамдардың осы санаты материалдық жауапкершіліктен босатылады дегенді білдірмейді.

Еңбек заңнамасында қолданылатын «Тараптар» термині ҚР Еңбек кодексінің әртүрлі баптарында ашылады, атап айтқанда заң шығарушы «еңбек қатынастары» ұғымын аша отырып, бұл «ҚР еңбек заңнамасында, келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру кезінде туындайтын жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы қатынастар» деп сипаттайды [6].

Демек, еңбек қатынастарындағы тараптар «жұмыскер», яғни «жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға» және «жұмыс беруші», яғни «жұмыскер еңбек қатынастарында тұрған жеке немесе заңды тұлға» [6].

Өз кезегінде, еңбек заңнамасы кейіннен даулы мәселелерді болдырмау үшін жұмыскер мен жұмыс беруші арасында жазбаша еңбек шартын міндетті түрде жасауды көздейді. Мемлекеттік қызметшілер, оның ішінде құқық қорғау және арнаулы органдардың жұмыскерлері, сондай-ақ әскери қызметшілер еңбек шарттарын жасамайтынына назар аударайық. Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілер, оның ішінде әскери қызметшілер мен арнаулы мемлекеттік органдардың жұмыскерлері келісімшарттар жасасады [11, 12, 13].

Мемлекеттік қызметшілер жасасатын келісімшарттар, шын мәнінде, еңбек шартының ұқсастығы болып табылады және мазмұны бойынша қолданыстағы еңбек заңнамасында және мемлекеттік органда қызмет өткеру ерекшелігімен еңбек шарттарында бар тараптардың барлық құқықтары мен міндеттерін іс жүзінде көздейді.

Сонымен, «Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» ҚР Заңының 13-бабы 1 - тармағы «тараптардың құқықтарын, міндеттері мен жауапкершілігін белгілейтін келісімшарт-шарт» ретінде қызмет өткеру туралы келісімшарт ұғымдарын ашады [11].

Сол сияқты, «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» ҚР Заңының 18 - бабының 1-тармағы «уәкілетті орган мен Қазақстан Республикасының азаматы арасындағы ерікті тәртіппен әскери қызмет өткеру туралы азаматтың әскери қызмет өткеру кезеңіне тараптардың құқықтарын, міндеттері мен жауапкершілігін белгілейтін қызмет туралы келісім-шартты егжей-тегжейлі келісім-шартты белгілейді" [12].

Бұл ретте, осы Заңның осы бабының 49-тармағы «уәкілетті орган деп құрылымында әскери қызмет өткеру көзделген мемлекеттік органды білдіреді» [12].

«ҚР мемлекеттік қызметі туралы» Заңның 1-бабы 5-1-тармағына сәйкес «келісімшарттық қызметшінің келісімшарты-бұл мемлекеттік орган мен Қазақстан азаматы арасындағы оның құқықтары мен функционалдық міндеттерін, еңбек жағдайларын, сондай-ақ еңбек нәтижелерімен өзара байланысты (сандық және (немесе) сапалық көрсеткіштер) еңбекақы төлеу шарттарын белгілейтін еңбек шарты, еңбек нәтижелеріне қол жеткізбегені үшін жауапкершілік және басқа да жеке шарттар» [13].

Келісімшарт ұғымының мазмұнының мағынасына сүйене отырып, бұл нақты Мемлекеттік орган арасында, оның ішінде Қорғаныс министрлігіне, Ұлттық қауіпсіздік комитетіне және т. б. қатысты тараптардың құқықтары мен міндеттерін көрсете отырып, Қазақстан азаматымен нақты жасалатын шарт, яғни. еңбек шартынан айтарлықтай айырмашылығы-ҚР Президенті мемлекеттік органмен нақты еңбек қатынастарына түсу мүмкіндігінің болмауы, еңбек шартынан айырмашылығы шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдарға заңды тұлғалармен мемлекеттік емес меншік нысанымен еңбек қатынастарына түсуге мүмкіндік береді.

Айта кету керек, «ҚР-дағы құқық қорғау органдарының жұмыскерлері, ал Беларусьте судьялар мен депутаттар» «жұмыскер» терминіне жатпайды, өйткені олармен еңбек шарттары немесе келісімшарттар жасалмайды» [14].

ҚР «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңының 8-бабына сәйкес құқық қорғау органдарына қызметке қабылдаудың екі түрі бар: 1) «орган басшысының қолы қойылған бұйрық шығару және лауазымға тағайындау жолымен; 2) Құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарына күндізгі оқу нысанына, оның ішінде бастапқы кәсіптік оқу орнына түскен адамдар үшін келісімшарт жасасу жолымен дайындық [15].

«ҚР арнаулы мемлекеттік органдары туралы» (21-бап) және «құқық қорғау қызметі туралы» (19-бап) заңдарында жұмыскерлерге қатысты Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес олардың құқыққа қайшы әрекеттерімен

келтірілген құқық қорғау және арнаулы мемлекеттік органдарға материалдық залал үшін материалдық жауапкершілік көзделген [11, 15].

«ҚР мемлекеттік қызметі туралы» (47-бап) және «әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» (53-1-бап) заңдарда мемлекеттік қызметшілер мен әскери қызметшілерді материалдық жауапкершілікке тарту мүмкіндігі неғұрлым егжей-тегжейлі көрсетілген [12, 13].

Сонымен қатар, «ҚР арнаулы мемлекеттік органдары туралы», «Құқық қорғау қызметі туралы» және «әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» «арнаулы мемлекеттік органдардағы қызмет, құқық қорғау қызметі, әскери қызмет бұл арнаулы мемлекеттік органдар үшін лауазымдардағы мемлекеттік қызметтің ерекше түрі (ұлттық қауіпсіздік органдарында, уәкілетті органда Сыртқы барлау саласында, мемлекеттік күзет қызметінде), Қарулы Күштер (әскери қауіпсіздікті тікелей қамтамасыз етуге бағытталған басқа да әскерлер мен әскери құралымдар, егемендікті, аумақтық тұтастықты және мемлекеттік шекараға қол сұғылмаушылықты Қарулы қорғаумен байланысты) және құқық қорғау органдарын» [12-15].

Осылайша, ҚР Еңбек кодексінде көрсетілген материалдық жауапкершілік Тараптардың осы санаттары үшін арнайы заңдарда көзделген талаптарды ескере отырып, әскери қызметшілерге, арнаулы мемлекеттік органдар мен құқық қорғау қызметтерінің жұмыскерлеріне қолданылады.

Материалдық жауапкершіліктен басқа, еңбек қатынастарының тараптары ҚР қолданыстағы заңнамасында бар жауапкершіліктің басқа түрлеріне де тартылуы мүмкін: тәртіптік, әкімшілік және қылмыстық, жасалған құқық бұзушылықтың ауырлығына байланысты. Жұмыскер мен жұмыс беруші материалдық және тәртіптік жауапкершіліктің субъектілері болып табылады, бірақ оларды әкімшілік және қылмыстық жауапкершілікке тартуды тек еңбек қатынастарына қатысушы болып табылмайтын мемлекеттік органдар мен олардың лауазымды адамдары жүргізеді. Бұл ретте, әскери қызметшілерді, арнаулы мемлекеттік органдар мен құқық қорғау қызметтерінің жұмыскерлерін

тарту [16] ҚР Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексінде (32-бап) көзделген ерекше ережелер бойынша мүмкін болады.

Қолданыстағы еңбек заңнамасы қазақ қоғамының бүкіл дамуы барысында еңбек шарттары тараптарының жауапкершілігі туралы еңбек заңнамасының құқықтық актілері әрқашан азаматтық, тәртіптік, әкімшілік және қылмыстық жауапкершіліктен «материалдық жауапкершілікті» бөлетінін көрсетеді. ҚР барлық еңбек кодекстерінде материалдық жауапкершілік туралы жеке норма болған, ол біздің ойымызша құқықтық жауапкершіліктің жеке тәуелсіз түрі болып табылады. ҚР қолданыстағы заңнамасы бойынша жұмыскерді (жұмыскерді) қылмыстық немесе әкімшілік жауапкершілікке тартқан жағдайда тәртіптік жауапкершілікке тартуға болады. Сонымен қатар, материалдық жауапкершілікке тарту туралы мәселені шешу үшін әкімшілік, тәртіптік немесе қылмыстық жауапкершілікке тарту міндетті емес.

Сонымен қатар, жұмыскерді тәртіптік, қылмыстық, әкімшілік жауаптылыққа тарту соңғысын жұмыс берушіге келтірілген залалды өтеуден босатпайды.

Еңбек қатынастарының ерекшеліктерін ұзақ уақыт қалыптастыру «материалдық жауапкершілік» терминін анықтау үшін ғылым үшін қызықты көзқарастарды қалыптастыруға мүмкіндік берді.

М. О. Буянова «материалдық жауапкершілікті еңбек шарты тараптарының басқа Тарапқа кінәлі заңсыз әрекеттермен (әрекетсіздікпен) келтірілген залал үшін заңды жауапкершілігінің түрі ретінде» ашады [17]. Өз кезегінде, К. Н. Гусов пен Ю. Н. Полетаев «материалдық жауапкершілікті қолданыстағы еңбек заңнамасында көзделген, бұзушының есебінен мүліктік залалды өтеу мақсатында еңбек құқықтық қатынастары тараптарының біріне қолданылатын санкция ретінде» ашады [18].

О. А. Похомова «материалдық жауапкершілік ұғымына әртүрлі әдістердің болуы және «материалдық жауапкершілікті» анықтауға бірыңғай тәсілдің болмауы еңбек қатынастарында жауапкершіліктің осы түрінің пайда болу

фактісінің болуын анықтауда қиындықтар тудыруы мүмкін» деген қорытынды жасайды [3]. Сондықтан, ол «жұмыскердің материалдық жауапкершілігі» терминін «жұмыскердің еңбек заңнамасында белгіленген шектерде және тәртіппен оның заңсыз кінәлі әрекеттерінен (әрекетсіздігінен) жұмыс берушінің мүлкіне және егер жұмыс беруші мүліктің сақталуына жауапты болса, жұмыс беруші болып табылатын үшінші тұлғалардың мүлкіне келтірілген тікелей нақты залалды өтеу заңды міндеті» ретінде ұсынды [3]. О. А. Похомовтың бұл ұстанымы назар аударарлық, қызықты, бірақ тұтастай алғанда маңызды емес.

ҚазКСР мен ҚР Еңбек кодекстерінде барлық уақытта материалдық жауапкершілікті реттейтін жекелеген құқықтық нормалар болған, бірақ заң шығарушы олардың біреуінде «материалдық жауапкершілік» ұғымына нақты анықтама берген жоқ.

Бір қызығы, Украина, Өзбекстан, Беларусь, Ресей Федерациясының еңбек кодекстерінде «материалдық жауапкершілік» туралы нақты түсінік жоқ.

Еңбек кодекстерінің ережелерін талдай отырып, жоғарыда аталған барлық елдердегі заң шығарушылар, ең алдымен, «еңбек тәртібі, жалақы, кепілдіктер» сияқты институттардың ұғымдарын бекітеді, олар егжей-тегжейлі пысықталған, бірақ «материалдық жауапкершілікке» қатысты тек осындай жауапкершіліктің басталу шарттарын, сондай-ақ еңбек шарты тараптарының бірі тараптардың келтірілген залалды өтеу жөніндегі жауапкершілігін бекітеді деген қорытындыға келеміз.

Сонымен бірге, бұл жағдай, біздің ойымызша, еңбек заңнамасы тәртібімен кінәлі адамдардан залал өндіріп алу кезінде тараптарға өз құқықтарын іске асыруға кедергі келтірмейді. Бұл ретте, біз зерттеп жатқан терминді анықтау бойынша әртүрлі әдістемені талдай отырып, еңбек шарты тараптарының жауапкершілігін өзіне алған еңбек міндеттерін орындамауына немесе тиісінше орындамауына байланысты екінші тараптың мүлкіне келтірілген залалды өтеу міндетінен тұрады деген қорытынды жасауға болады. Бұл ретте, залалдың бар

екендігін және мөлшерін дәлелдеу екі тарапқа да, залалға (зиянға) жол берген адамға да, осы мүлікке тиесілі адамдарға да жүктеледі.

Бірақ «материалдық жауапкершіліктің пайда болуы туралы» мәселенің маңызды жағдайы - еңбек қатынастарының болуы [19], өйткені мұндай қатынастардың болмауы жауапкершіліктің басқа түрлеріне әкеледі.

Еңбек қатынастары тек еңбек шарты, арнайы, құқық қорғау немесе әскери қызметті өткеру туралы келісім-шарт негізінде ғана емес, сонымен қатар құқық қорғау органдарында орын алатындай лауазымға тағайындау туралы бұйрық шығару нәтижесінде де туындайтынына назар аударайық.

Еңбек заңнамасын талдағаннан кейін біз «жұмыскерді (жұмыскерді) материалдық жауапкершілікке тартуға негіз күрделі құқықтық құрамды құрайтын бірнеше элементтерден туындайтын еңбек мүліктік құқық бұзушылық болып табылады. Элементтерге мыналар жатады: а) еңбек шарты, келісімшарт немесе бұйрықтың болуы; б) жауапкершіліктің нақты түрін көздейтін қолданыстағы заңнаманың нормалары; в) оның басталу шарттары; г) болуы материалдық залал келтіру» [20]. Сипатталған элементтердің біреуі болмаған жағдайда, еңбек мүліктік құқық бұзушылық туындауы мүмкін емес. Әрине, «материалдық жауапкершілік» заңды жауапкершіліктің бір түрі болып табылады. Екінші тарапқа келтірілген мүліктік залалды өтеу міндеті ҚР еңбек заңнамасында, оның ішінде арнайы субъектілердің еңбек құқықтық қатынастарын реттейтін арнайы құқықтық актілерде көзделген жағдайларда ғана туындайды. Еңбек шарты (келісімшарт) немесе бұйрық тараптарының мүліктік құқықтары мен мүдделерін қорғау - материалдық жауапкершіліктің жалпы мақсаты. Оның шеңберінде жұмыскерлердің жұмыс берушінің мүлкіне ұқыпты қарауына түрткі болатын және жұмыскерді жұмыс беруші тарапынан мүліктен негізсіз айырудан қорғауда көрініс табатын еңбек құқығының қорғау функциясы жүзеге асырылады. Мұның бәрі мүліктік жауапкершіліктің негіздерін, оның шектерін және еңбек заңнамасында іске асыру тәртібін ескере отырып қол жеткізіледі.

ҚР (120-бап) және Ресей Федерациясының (233-бап) Еңбек кодекстері еңбек шартының тарапының басқа тарапқа оның кінәлі заңсыз мінез-құлқының (іс-әрекетінің немесе әрекетсіздігінің) салдарынан келтірген залалы үшін материалдық жауапкершіліктің басталу фактісін іс жүзінде бірдей сипаттайды [21, 6]. Бұл ретте, ҚР-да «шығыннан» басқа «зиян» термині қолданылады, сондай-ақ «егер басқа мән-жайлар Еңбек кодексінде және ҚР өзге де құқықтық актілерінде көзделмесе, мінез-құлықтың заңсыздығы кінәлі құқыққа қайшы мінез-құлық пен келтірілген залал (зиян) арасындағы себепті байланыста болуы тиіс» деп сипатталады [6]. Заңсыз мінез-құлық пен зиян арасындағы себептік байланыстың болуы Белоруссияның Еңбек кодексінде де қажет және сипатталған.

Украинаның еңбек кодексінде (130-бап) және Белоруссияның Еңбек кодексінде (400-бап) еңбек шартының тараптары емес, «жұмыскердің» жауапкершілігі нақты көрсетілген, ал Украинада материалдық жауапкершілік жұмыскердің «кәсіпорынға, мекемеге, ұйымға өздеріне жүктелген бұзушылықтардың салдарынан келтірілген залал үшін» болатындығы сипатталған жұмыскерді жауапкершілікке тарту мүмкіндігін іс жүзінде жоққа шығарады егер ол жеке кәсіпкермен немесе шаруа қожалығымен еңбек қатынастарында болса» [22, 23]. Бұл жағдайда Қазақстанның жұмыс берушілері еңбек заңнамасы бойынша Украинаға қарағанда анағұрлым тиімді жағдайда екені анық.

Сонымен бірге, қолданыстағы еңбек, азаматтық және азаматтық іс жүргізу заңнамаларына сәйкес келтірілген зиянды (залалды) дәлелдеу ауыртпалығы еңбек шартының әр жағында жатыр, бұл кінәнің айқын көрінгенін көрсетеді. Бір қызығы, Украинаның еңбек кодексі (138-бап) мүліктің иесіне немесе жұмыскер келтірген мүліктік зиянды дәлелдеу жөніндегі уәкілетті органға нақты жүктелген. Белоруссияда, Қазақстанда, Ресей Федерациясында мұндай норма жоқ. «Занды жауапкершіліктің міндетті шарттарының болуы, еңбек шартының тараптары үшін заңды жауапкершіліктің түрі ретінде материалдық жауапкершіліктің пайда болуының бірыңғай (жалпы) шарттарын белгілейді, егер: - Тараптардың бірінде

залал болса; - зиянның туындауына әкеп соққан әрекеттердің (әрекетсіздіктердің) құқыққа қайшы келуі; - құқыққа қайшы әрекеттер мен материалдық залал арасындағы себеп-салдарлық байланыс; - кінәлілік болса заңсыз әрекетті (әрекетсіздікті) жасауда» [24].

«Залал-материалдық жауапкершіліктің басталуының басты шарттарының бірі болып табылады. Залалдан басқа, құқыққа қайшы әрекеттер немесе, керісінше, құқықтық қатынастар субъектілерінің әрекетсіздігі де қажетті шарт болып табылады» [3]. Зақымданудың пайда болуы мүмкін Тараптардың ешқайсысының еркіне тәуелді емес оқиғаларға байланысты, мысалы, жер сілкінісі, су тасқыны және Тараптардың ешқайсысы әсер ете алмайтын немесе болжай алмайтын басқа табиғи апаттар. Қазақстан мен Ресейдегі еңбек заңнамасы зиян терминін бермейді, сондықтан осы норманы дұрыс қолданған кезде Азаматтық кодекстің ережелеріне жүгіну керек.

ҚР Азаматтық кодексі (9-бап) «залалдар» ұғымын ашады және «құқығы бұзылған тұлға жүргізген немесе жүргізуі тиіс шығыстарды, оның мүлкін жоғалтуды немесе бүлдіруді (нақты залал), сондай-ақ егер оның құқығы болмаса, осы адам айналымның қалыпты жағдайларында алатын алынбаған кірістерді білдіреді бұзылған (жоғалған пайда)» [25]. Ресей Федерациясының Азаматтық кодексі (15-бап) «шығындар нақты залал мен жоғалған пайданы білдіреді.» Нақты залал-бұл бұзылған құқықты қалпына келтіру, оның мүлкін жоғалту немесе бүлдіру үшін құқығы бұзылған, өндірілген немесе өндірілуі керек адамның шығындары. Жоғалған пайда-егер оның құқығы бұзылмаса, азаматтық айналымның қалыпты жағдайында алуға тиіс адамның алынбаған табысы» [26].

Демек, залал кезінде екі құрамдас бөлік көзделеді: «нақты шығын - мүліктің жоғалуы немесе толық (ішінара) зақымдануы; 2) жоғалған пайда - нақты жеке тұлғаның кінәсінен табыс алу мүмкіндігінің болмауы» [27].

Бұл компоненттер «нақты зиян» және «жоғалған пайда» ретінде, азаматтық заң тұрғысынан бірдей ұғымдар емес.

Бұл ретте, егер азаматтық құқықтық жауапкершілік нақты залалды және жоғалған пайданы өндіріп алу мүмкіндігін көздесе, онда материалдық жауапкершілік кезінде нақты залал ғана өндіріледі.

Ресей Федерациясының Еңбек кодексіне (238-бап) сәйкес жұмыскердің міндеттеріне: «жұмыс берушіге тікелей нақты залалды өтеу, алынбаған кіріс (жоғалған пайда) жұмыскерден өндірілмейді» [21]. Қазақстанның Еңбек кодексінде жоғалған пайданы өндіріп алуды шектейтін нормалар жоқ. Сонымен қатар, «жұмыскер (жіберуші Тараптың жұмыскері) жұмыс берушіге (немесе қабылдаушы Тарапқа) келтірілген тікелей келтірілген залалды өтеуге міндетті» деген норма бар. Украинаның еңбек кодексі (130-бап) «егер жұмыскер лауазымды тұлға болса, кәсіпорын, мекеме, ұйым алмаған пайда үшін жауапкершілікке тартылуы мүмкін» деп болжайды [22]. Мұны қаншалықты дұрыс бағалау қиын, бірақ қарастырылып отырған тақырып бойынша ҚР қолданыстағы заңнамасына енгізу туралы мәселені қарастырған кезде бұл туралы ойланып, барлық оң және теріс жақтарын, сондай-ақ басқа шет елдердің құқықтық актілерін талдаған жөн.

ҚР-дағы тікелей нақты залал: «егер жұмыс беруші және (немесе) қабылдаушы Тарап осы мүлік үшін жауапты болса не аталған мүліктің жай-күйінің нашарлауы, сондай-ақ мүлікті қалпына келтіруге (сатып алуға) шығындар не артық төлемдер туындаған жағдайда, жұмыс берушінің, қабылдаушы Тараптың немесе үшінші тұлғалардың қолма-қол мүлкінің нақты азаюы» дегенді білдіреді [6].

Ресей Федерациясында тікелей тиімді залал «қабылдаушы тараптың» болмау айырмашылығымен бірдей ашылады.

Белоруссияда дәл осы термин «мүліктің жоғалуы, нашарлауы немесе құнсыздануы деп түсініледі, бұл жалға алушының мүлікті немесе басқа құндылықтарды қалпына келтіруге, сатып алуға немесе артық ақшалай төлемдер жасауға (жалға алушыдан өндіріп алынатын айыппұлдарды қоспағанда) шығындар жасау қажеттілігіне әкеледі» [23].

«Жалдаушыдан өндіріп алынатын айыппұлдарды қоспағанда» деген ескертпе жұмыс беруші әкімшілік құқық бұзушылық жасағаны үшін жауапқа тартылған жағдайда жұмыскерден төленген айыппұлдарды өндіріп алу мүмкін істігін көрсетеді. Қазақстан мен Ресейде жұмыс беруші оны төлеген жағдайда жұмыскерден айыппұл өндіріп алуға бола ма, әлде ол «қолма-қол мүліктің нақты азаюына» жатпайды ма деген сұрақ туындайды. Біз ашқан терминді түсіндіру кезінде «қолма-қол мүлікке» не қатысты деген сұрақ туындайды.

Ресейдегі тәжірибеге сүйенсек, «жұмыс берушінің қолма-қол мүлікіне «тек оның балансындағы мүлік» кіреді. Атап айтқанда, Ростов облыстық сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасының 06.02.2012 жылғы кассациялық ұйғарымымен жүк-багажды алдын ала сақтау бойынша көрсетілген қызмет үшін талапкер алмаған ақшалай қаражат тікелей нақты залал сипатында болмайтынын көрсетті» [3].

Жоғарыда сипатталған құқықтық қатынастар іс жүзінде жоғалған пайда болып табылады және мүліктің тікелей азаюына жатпайды, дегенмен оларды жауапкер жұмыскердің еңбек шарты бойынша міндеттемелерді тиісінше орындамауының салдарына жатқызуға болады.

Тағы бір жағдай, Коми Республикасы Жоғарғы Сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасының 04.06.2012 жылғы ұйғарымымен «азаматқа олардың құқықтық сипатына қарай төленген сот шығыстары еңбек заңнамасының нормаларында белгіленген нақты тікелей залалдың мәні бойынша залал ретінде таныла алмайды. Жұмыс берушінің азаматтық және төрелік процестер шеңберінде өкілдің қызметтеріне ақы төлеуге жұмсаған шығыстары жұмыс берушіге тікелей нақты залалға жатпайды және сот приставы-орындаушының әрекетсіздігімен (әрекеттерімен) тікелей байланысты емес» [28].

Жоғарыда сипатталған құқықтық қатынастар еңбек қатынастарына да жатпайды, өйткені жұмыс берушінің сотқа жүгіну құқығын жүзеге асыруы тәуекелдің бір түрі болып табылады.

Сондай-ақ, «Мәскеу қалалық сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасы бірінші сатыдағы сот шешімінің күшін жою туралы Азаматтық іс бойынша 14.03.2019 жылғы апелляциялық ұйғарым шығарды. Апелляциялық саты жұмыскерге басқа біреудің ақшалай қаражатын негізсіз пайдаланғаны үшін пайыздар түріндегі материалдық жауапкершілікті жүктеу деп есептеді» [3].

Жұмыскердің материалдық жауапкершілігі туралы мәселені шешкен кезде, еңбек заңнамасында басқа құқық салаларының көмегімен Еңбек және олармен тікелей байланысты қатынастарды реттеу мүмкіндігі қарастырылмайтындығына негізделуі керек. Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі мәселелері Еңбек кодексімен, оның ішінде ол бұзылғаннан кейін де нақты реттеледі. Алайда, жұмыстың ерекше түріне, атап айтқанда әскери, құқық қорғау және арнайы қызметке ерекше жағдайлар бар, олар үшін мемлекеттік қызметтің ерекше түрі үшін нақты нормаларды көрсететін арнайы құқықтық актілер қарастырылған.

Жауапкер жұмыскердің талапкер жұмыс берушіге тиесілі ақшалай қаражатты ұстап қалуынан туындайтын даулы құқықтық қатынастар азаматтық-құқықтық шартты емес, еңбек шартын жасасу нәтижесінде пайда болды, осыған байланысты соттың жұмыскерлерден басқа біреудің ақшасын пайдаланғаны үшін пайыз өндіріп алуы заңсыз болып табылады.

Қазақстандағы заң нормаларының Ресей Федерациясының, Украинаның және Белоруссияның заңнамасынан айырмашылығы «қабылдаушы тарап» сияқты ұғымдар қолданылатынына назар аударайық. Қабылдаушы тарапқа ҚР еңбек заңнамасына сәйкес «жеке немесе заңды тұлғалар, дара кәсіпкерлер, оның ішінде жіберуші тараптың жұмыскерлерін жұмыс істеу үшін персоналды ұсыну жөніндегі қызметтер көрсетуге арналған шартқа сәйкес тартатын шаруа немесе фермер қожалықтары» жатады [6].

Өз кезегінде заң шығарушы ҚР-да «жұмыскер», «жұмыс беруші», «жіберуші тараптың жұмыскерлері» және «жіберуші тарап» сияқты ұғымдарды анықтады. Белоруссияның еңбек заңнамасында «жұмыскер» ұғымынан басқа,

жоғарыда айтылғандардың барлығы жоқ, бірақ мазмұны бойынша іс жүзінде ҚР-да қолданылатын «жұмыс беруші» ұғымына сәйкес келетін «жалдаушы» ұғымы бар.

Терминді ашудағы жалғыз айырмашылық-Белоруссияның Еңбек кодексінде «жұмыс беруші» бұл «жұмыскермен еңбек шартын жасасу және тоқтату құқығы берілген заңды немесе жеке тұлға» [23]. Ал ҚР Еңбек кодексінде бұл «жұмыскер еңбек қатынастарында тұрған адам» [6].

ҚР еңбек заңнамасында «қабылдаушы және жіберуші» тараптардың бөлінуі басқа елдерден айырмашылығы еңбек құқығы тұжырымдамасын айтарлықтай өзгертеді, өйткені жұмыскерлер іс жүзінде қабылдаушы тараппен және олардың жұмыс берушісімен жіберуші тараппен еңбек қатынастарында тұрмайды. Алайда, ҚР Еңбек кодексі «қабылдаушы тарапқа» жіберуші тарап жұмыскерлерінің іс-әрекеттері үшін материалдық жауапкершілікті өндіріп алу құқығын береді, ол заңды тұлға бола отырып, персоналды ұсыну бойынша қызмет көрсетуді жүзеге асырады» [6].

Іс-әрекеттің заңсыздығын материалдық жауапкершілікке тарту шарттарының бірімен қарастыра отырып, жұмыс берушінің және үшінші тұлғалардың, оның ішінде «қабылдаушы тараптың» мүлкіне ұқыпты қарауға тікелей немесе жанама байланысты еңбек міндеттемелерін орындау немесе тиісінше орындамау жөніндегі жұмыскердің мінез-құлқын түсіну керек. Жұмыскерді жауапкершіліктің қаралатын түріне тарту құқыққа қайшы әрекетпен не әрекетсіздікпен зиян (залал) келтіргені үшін кінәсі (ниеті немесе абайсыздығы) болған кезде ғана мүмкін болады. Егер әрекет ұғымдары түсінікті болса, яғни. әр түрлі құқықтық актілерде және жұмыс берушінің актілерінде бар нақты тыйымдар, жұмыскердің әрекетсіздігі оған қандай да бір міндеттер жүктелген жағдайда, оның ішінде белгілі бір жағдайда орындалмаған еңбек келісімімен заңсыз деп танылуы керек. Ниет түріндегі кінә-бұл еңбек дауы тарапының белгілі бір мінез-құлық ережелері түрінде қолданыстағы шектеуші заң нормаларынан өту туралы ерікті шешімі. Абайсыздық адамның заңсыз мінез-құлық нәтижесінде,

іс-әрекет немесе әрекетсіздік түрінде, жеңіл-желпі көзқарасқа және олардан аулақ болуға деген үмітке байланысты жағымсыз салдардың туындау мүмкіндігін түсінбеуімен сипатталады.

Материалдық жауапкершіліктің пайда болуы кінәнің екі түрі де болған кезде мүмкін болатыны сөзсіз, бірақ жұмыс берушінің мүлкіне қасақана зиян (зиян) келтірілген жағдайда келтірілген залалдың толық көлемінде жауапкершілік туындайды [29].

Дәлелдеу міндеті жұмыс берушінің жағында, өйткені оған зиян келтірілген, сондықтан ол зиянның (зиянның) бар-жоғын және оның мөлшерін дәлелдеуі керек. Сонымен бірге, заң шығарушы, дәлірек айтқанда, тараптардың еңбек қатынастары бойынша жұмыскердің толық материалдық жауапкершілігі туралы келісімшарттың немесе материалдық құндылықтарды алуға біржолғы сенімхаттың болуы туралы ерекше жағдайларды қарастырды. Еңбек міндеттерін орындау кезінде жұмыскердің үшінші тұлғаларға келтірген зияны үшін жұмыскер еңбек қатынастарында тұрған жұмыс беруші мүлдіктік жауаптылықта болады. ҚР Азаматтық кодексі (933-бап) «зиянды өтеген жұмыс берушінің кері талап қоюға (регрессияға) құқығы бар» деп көздейді [30]. Бұл ретте толық материалдық жауапкершілік туралы шарт жасасқан немесе сенімхат бойынша құндылықтар алған жұмыскер зиянның (залалдың) оның кінәсінен келтірілмегенін дәлелдейді, ол оны өтеуден босатылады. Еңбек кодексінде және басқа да құқықтық актілерде көзделген ерекше жағдайларда залалды өтеу Жұмыс берушінің кінәсіне қарамастан жүргізіледі. Мысалы, тараптар толық материалдық жауапкершілік туралы шарт жасасады, жұмыскер мердігерлік шарт бойынша коммерциялық объект учаскесінің бастығы лауазымына қабылданады. Кейіннен жұмыскер шарттың қолданылу мерзімі аяқталғаннан кейін жұмыстан шықты, Жұмыс берушінің бұйрығымен жұмыскерге есепті тауарлық-материалдық құндылықтарды түгендеу комиссиясы тағайындалды, нәтижесінде мүлдіктің жетіспеушілігі анықталды.

Жұмыстан босатылған жұмыскер кемшіліктерді көрсететін тізімдемеге қол қоюдан және мүліктің жетіспеу фактісі бойынша жүргізілген тексеру материалдарымен танысудан бас тартты, бұл туралы жұмыс беруші тиісті акт жасады. Жұмыскер жұмыс берушіге жетіспеушілік фактісі бойынша ешқандай түсініктеме бермеді, жетіспейтін материалдық құндылықтарды ерікті түрде өтеуден бас тартты. Егер жұмыс беруші жұмыскерге есеп беру үшін отын беруді құжаттамаса, бұл жағдайда жұмыскерді материалдық жауапкершілікке тарту перспективасы болмайды. «Бұл жағдайда маңызды фактор кінәнің түрін дұрыс белгілеу болып табылады, өйткені бұл осы немесе басқа адамның мінез-құлқының қылмыстық және қылмыстық сипатын ажыратуға негіз болады» [31].

Пайда болған салдар мен заңсыз әрекеттер арасындағы кездейсоқ байланыс еңбек қатынастарының белгілі бір тарапының зиян келтірудегі кінәсінің дәлелі болып табылады. Шын мәнінде, туындаған салдарлар мен жұмыскердің іс-әрекеттері арасында мұндай байланыс болмаған жағдайда, ол материалдық жауапкершіліктен босатылады. Тарап келтірілген зиянның (залалдың) мөлшерін ғана дәлелдеуге, сондай-ақ оларды тиісті түрде ресімделген дәлелдемелермен негіздеуге және растауға міндетті деп санаймыз. Материалдық жауапкершілік жұмыскердің өз әрекеттерімен (әрекетсіздігімен) тікелей нақты зиян келтірген заңсыз мінез-құлқының салдары нәтижесінде туындайды. Себеп-салдарлық байланыс болмаған жағдайда жұмыскер, біздің ойымызша, жауапқа тартыла алмайды. «Жұмыскердің мінез-құлқы мен оның жұмыс берушіге мүліктік зиян (зиян) түріндегі салдары арасындағы қажетті себеп-салдарлық байланыс тек мүмкін немесе ықтимал ретінде ғана емес, сонымен бірге ғылым деректерімен расталған сенімді ретінде де белгіленуі тиіс. Жұмыскердің бір немесе басқа әрекеті жағдайлардың кездейсоқ жиынтығына байланысты жағдайлардың қатарына енген жағдайларда, бұл әрекеттер туындаған салдардың маңызды емес шарты болып саналуы керек, сондықтан оған жауапкершілік жүктеуге негіз бола алмайды» [32]. Ғалымның мұндай тұжырымдарына құрмет көрсету керек, өйткені азаматтық істі сотта қарау кезінде жұмыскердің Заңсыз

мінез-құлқы мен келтірілген залал (зиян) арасындағы себеп-салдарлық байланыс әрдайым анықталмайды, дегенмен бұл үшін барлық себептер бар, сондықтан тұжырым қазіргі кезде де өзекті болып табылады. Біз зерттейтін жауапкершілік түрі еңбек заңнамасында белгіленген, оның мүліктік жауапкершіліктен айрықша ерекшелігі оның тікелей нақты зиян (зиян) келтіргені үшін басталуы болып табылады. Азаматтық-құқықтық жауапкершілік пен жұмыскердің материалдық жауапкершілігі арасында айтарлықтай айырмашылықтар бар.

Еңбек заңнамасы бойынша материалдық жауапкершілік зиян келтірілген сәтте еңбек қатынастарындағы еңбек шартының тараптарына жүктеледі. Азаматтық құқықта зиян келтіру нәтижесінде туындайтын міндеттемелерді қоспағанда, тараптар арасында қандай да бір құқықтық қатынастардың болуына талаптар қойылмайды.

Ресей Федерациясының Еңбек кодексіне (241-бап), Өзбекстанның (340-бап), Украинаның еңбек туралы Заңдарының кодекстеріне (132-бап) сәйкес, тек тікелей нақты залал, негізінен орташа айлық табыс шегінде өтеледі [21, 33, 22]. Белоруссияның Еңбек кодексінде (201-бап): «жұмыскердің орташа айлық жалақысының үшке дейінгі мөлшерінде залалды өтеуі жұмыскердің жалақысынан ұстап қалу жолымен жалдаушының өкімі бойынша жүргізіледі» [23].

Мұндай жағдай Қазақстанда 15.05.2007 жылғы Еңбек кодексінде қолданыста болды, ол 23.10.2015 жылы күшін жойды. Кодексте 166-баптың «жұмыскердің материалдық жауапкершілігінің шегі» нормасы қолданылды. Осы нормаға сәйкес «егер осы Кодексте өзгеше көзделмесе, жұмыскер келтірілген залал үшін өзінің орташа айлық жалақысы шегінде материалдық жауаптылықта болды». [34, 35].

«Осы норманың болуына қарамастан, соттар материалдық зиянды (залалды) өндіріп алу туралы талаптарды әрдайым қанағаттандыра бермейді. Мысалы, бірінші сатыдағы соттың 11.09.2012 жылғы шешімімен ҚР Денсаулық сақтау министрлігіне ведомстволық бағынысты РМҚК басшысына Астана

қаласы «Есіл» ауданы прокурорының мемлекет кірісіне 1 145 472 теңге мөлшерінде ақшалай соманы және мемлекеттік бажды төлеу бойынша сот шығыстарын өндіріп алу туралы талап-арызын қанағаттандырудан бас тартылды. Апелляциялық сатының қаулысымен жоғарыда аталған шешім өзгеріссіз қалдырылды, талапкердің шағымы қанағаттандырылмай қалды» [36, 37].

Прокурор талап қоюда бір жұмыскерді жұмыстан шығару туралы бірнеше рет шешім қабылдаған мемлекеттік органға ведомстволық бағынысты ұйымның басшысынан соманы өндіріп алу туралы мәселе қойды. Кейінгі сотта барлық бұйрықтар заңсыз деп танылып, күші жойылды. Өз кезегінде мемлекеттік бюджеттен мәжбүрлі жұмысқа келмегені үшін жалақы өндірілді. Соттардың еңбек құқығын қалпына келтіруінде ештеңе жоқ. Бірақ, осы кезеңде жұмыскер жұмысты жүзеге асырмағанын, оны басқа адамдар орындағанын, ол үшін төлем алғанын, яғни. іс жүзінде сол лауазымға бюджеттен екі сома төленді. Біздің ойымызша, мұндай жағдай дұрыс емес және заңсыз бұйрықтар шығарылған адам немесе адамдар материалдық жауапкершілікке тартылуы керек. Жоғары тұрған орган болып табылатын министрлік соманы регрессиялық тәртіппен қайтаруды қамтамасыз етпеді, сондықтан ҚР Жоғарғы Сотының азаматтық істер жөніндегі кассациялық сатысы прокурордың мемлекет мүддесі үшін талап-арызбен жүгінуін негізді деп санады. Сонымен қатар, Жоғарғы соттың қаулысында бірінші және апелляциялық сатыдағы соттардың осы соманы өз бетінше өндіріп алуды ұйымдастыруға құқығының болуы бөлігінде тұжырымдары жойылмағаны атап өтілді, бұл болжам болып табылады. Сонымен қатар, болжам екіталай, өйткені ұйым басшысы өзіне келтірілген залалды өтеу туралы сотқа жүгінуі екіталай. Басшының кінәсінен төленетін төлемдер ол келтірген мемлекетке тікелей нақты залал болып табылмайды, бірақ – РМҚК-дан жоғарыда көрсетілген сомаларды сот шешімдерін орындау үшін РМҚК-дан өндіріп алу жолымен мемлекетке өтелуге жататын, РМҚК арқылы төленетін жалақыны төлеу үшін республикалық бюджеттен тиісті сомаларды бөлу фактісі дәлелденген кезде, карама-қайшы болып табылады. Сондықтан, ҚР Жоғарғы Сотының 15.01.2013

жылғы қаулысымен бірінші және апелляциялық сатыдағы соттың сот актілері өзгертілді, жауапкер - мемлекетке ведомстволық бағынысты ұйымның басшысынан орташа айлық жалақы шегінде сома өндірілді [36, 37].

«Сонымен қатар, әскери соттар осындай талаптар бойынша мемлекетке келтірілген материалдық залалдың сомасын толық көлемде өндіріп алады» [38, 39, 40]. Жоғарыда аталған норманың болуына қарамастан, 2012 - 2014 жылдар кезеңінде елорда соттары жұмыста қалпына келтіру туралы сот актілерінің болуына қарамастан, басшылар жұмыстан шығару туралы заңсыз бұйрықтар қабылдаған істер бойынша мемлекет кірісіне сомаларды өндіріп алу жөніндегі талапты қанағаттандырудан бас тартты. Жоғарғы сот шешімінен кейін ғана елордалық соттардағы сот практикасы өзгерді, іс жүзінде прокурор сот практикасын қалыптастырды». [37].

«23.11.2015 жылғы №414-V ҚРЗ Еңбек кодексінің қабылдануымен жұмыскердің зиян келтіргені үшін материалдық жауапкершілігінің шегі алынып тасталды (қазір олар орташа АЕК мөлшеріне тәуелді емес) және жұмыскерге жұмыс берушіге келтірілген тікелей нақты залалды өтеу міндеті жүктелді» [6, 37].

А. Тілеушевтің пікірінше, «жоғарыда аталған норманың болмауы іс жүзінде жұмыс берушінің мүлкі бүлінген, жойылған, жоғалған, материалдық залал келтіруге әкеп соққан өзге де әрекеттер (әрекетсіздіктер) болған жағдайда жұмыскерді жұмыс берушіге залалды толық өтеуге міндеттейді» [41, 31-бет].

Біздің ойымызша, өндіріп алу мүмкіндігінің шектерінің болуы еңбек құқығындағы материалдық жауапкершіліктің негізгі қағидаты болып табылады. Сондықтан, қоғамдағы әлеуметтік шиеленісті және жұмыскер мен жұмыс берушінің құқықтарын теңестіруді болдырмау үшін ҚР Еңбек кодексіндегі материалдық жауапкершілікті өндіріп алу шектерін қайтару қажет. Жұмыс беруші заңнамалық негізде де, экономикалық мағынада да жұмыс берушіге әрдайым тәуелді болатын жұмыскердің жағдайынан жоғары болғандықтан.

Өз кезегінде, азаматтық жауапкершілік нақты залалды толық көлемде өтеуді, сондай-ақ жоғалған пайданы өндіріп алу мүмкіндігін көздейді (АК 9-

бабы). Еңбек заңнамасындағы материалдық жауапкершіліктің шегі жұмыскер жасаған құқық бұзушылықтың кінәсі мен сипатына, сондай-ақ мүліктің түріне байланысты бөлінеді. Азаматтық-құқықтық жауапкершіліктің пайда болу мүмкіндігі басқаша, өйткені аталған факторларға тәуелді емес кездейсоқ зақымдану мүмкіндігі бар. Қызықты аспект, Ресей Федерациясының Еңбек кодексі бойынша материалдық жауапкершілік (246-бап) «жұмыскер келтірген залалдың мөлшерін анықтаудың ерекше тәртібін ұсынады. Ұжымдық (бригадалық) жауапкершілікке тартылуға жататын бірнеше жұмыскердің кінәсі болған жағдайда, өтелетін залалдың мөлшері осы кінәнің дәрежесіне байланысты олардың кез келгені үшін айқындалады» [21]. (245-бап). ҚР Еңбек кодексінде (123-бап), керісінше, алқалы жауапкершілік бірлескен залал келтіру бөлігінде азаматтық құқық талаптарына іс жүзінде сәйкес келетін ынтымақты тәртіппен жүктелетіні айтылады, жалпы ереже бойынша ортақ жауапкершілік қолданылады (ҚР АК 932-бабы, РФ АК 1080-бабы). Бұл ретте азаматтық заңнамада субсидиарлық, үлестік жауапкершілік нысаны да көзделеді. Еңбек құқығы бойынша материалдық жауапкершілік пен Азаматтық құқықтағы мүліктік жауапкершілік арасындағы айырмашылықтарды зерттей отырып, Ю. Н.Полетаев «еңбек құқығы бойынша жұмыскерлердің материалдық жауапкершілігі олардың құқықтары мен мүдделеріне кеңірек кепілдік береді» деген пікірін жақсы айтты [42].

Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі, сөзсіз, жұмыскердің қылмыстық, әкімшілік немесе тәртіптік жауапкершілікке тартылуына байланысты емес заңды жауапкершіліктің дербес түрі болып табылады. Бұл ретте, белгілі бір жағдайларда материалдық жауапкершілікке жеке де, жоғарыда аталған басқа да жауапкершілік түрлерімен бір мезгілде тарту мүмкін болады. Материалдық жауапкершілік екінші тараптың Шарт талаптарын орындамауы немесе тиісінше орындамауы нәтижесінде еңбек шарты тараптарының біріне залал келтіргені үшін туындайды және кінәлі тараптың келтірілген залалды өтеу міндетінен тұрады. Еңбек заңнамасы жұмыскердің

бүлінуіне, жоғалуына немесе бүлінуіне жол бермеу үшін жұмыс берушінің мүлкіне ұқыпты қарау міндетін жүктейді. Сонымен бірге жұмысшылар өздеріне сеніп тапсырылған мүліктің жоғалуы мен бүлінуіне, сондай-ақ материалдық құндылықтардың жетіспеуі немесе жоғалуына материалдық жауапты болады. Материалдық жауапкершіліктің пайда болуының негізі мүлікті жоғалтуға байланысты құқық бұзушылық жасау болып табылады. Жұмыскердің жұмыс берушінің мүлкілік құқықтарын еңбекпен бұзуы жұмыс берушіге зиян (зиян) келтіруге әкеп соқтырған осы құқықтық қатынастағы функционалдық - лауазымдық міндеттерді бұзудан көрінген кінәлі құқыққа қайшы әрекет немесе әрекетсіздік ретінде қызмет етеді.

Мемлекеттік органдар мен мемлекеттік қызметшілер, оның ішінде әскери қызметшілер, құқық қорғау қызметтері мен арнаулы мемлекеттік органдардың жұмыскерлері арасында еңбек шарттары жасалмағанына қарамастан, оларға ҚР Арнаулы заңдарын ескере отырып, жұмыскерлермен тең материалдық жауапкершілік қолданылуы мүмкін.

Ресей Федерациясының, Өзбекстанның және Украинаның еңбек кодекстерінің мысалында немесе Белоруссиядағы сияқты орташа айлық үш жалақыға дейін орташа айлық жалақы шегінде жауапкершілікті өз мойнына алуға мүмкіндік беретін «норманың болмауы» іс жүзінде жұмыскерді жұмыс берушінің мүлкін бүлдірген, жойған, жоғалтқан жағдайда жұмыс берушіге келтірілген залалды, материалдық шығынға әкеп соқтырған басқа әрекеттерді (әрекетсіздіктерді) толығымен өтеуге міндеттейді» [41, б.31]. Сондықтан экономикалық және әлеуметтік тұрғыдан алғанда әлеуметтік күйзелісті болдырмау үшін жұмыскер мен жұмыс берушінің мүмкіндіктері теңесуі қажет:

- ҚР Еңбек кодексінің 123-бабының 3-бөлігі: «жұмыскерден алынбаған табыс (жоғалған пайда) өндірілуге жатпайды» деген сөйлеммен толықтырылсын;
- ҚР Еңбек кодексінің 123-бабының 9-бөлігінде мынадай редакцияда жазылсын: «келтірілген залал үшін жұмыскерлер, егер осы Кодексте өзгеше

көзделмесе, өздерінің орташа айлық жалақыларының бір-үш шегінде материалдық жауаптылықта болады».

1.2 Жұмыскердің материалдық жауапкершілігін болдырмайтын жағдайлар

Зерттеу жұмысы бойынша талдау жүргізе отырып, біз ҚР, Қырғызстан, Өзбекстан, Ресей Федерациясы, Беларусь, Украина құқықтық актілеріне материалдық жауапкершіліктен босату мүмкіндігіне салыстырмалы түрде құқықтық талдау жасадық. Сонымен, жұмыскердің материалдық жауапкершілігінің негіздері мен шарттарын анықтаған кезде, Ресей Федерациясының Еңбек кодексі жұмыскер осындай жауапкершіліктен босатылатын жағдайларды анықтайды. Осылайша, жұмыскердің материалдық жауапкершілігінің негіздері мен шарттарын анықтау кезінде Өзбекстанның Еңбек кодекстері (190-бап) және Украинаның еңбек туралы Заңдарының кодекстері (130-бап) жұмыскер осындай жауапкершіліктен босатылатын жағдайларды анықтайды. Атап айтқанда, «егер залал еңсерілмейтін күш, қалыпты экономикалық тәуекел, аса қажеттілік немесе қажетті қорғаныс жағдайларының әсерінен туындаса, жұмыскер жауапқа тартыла алмайды» [33, 22]. Ресей Федерациясының Еңбек кодексі (239-бап) іс жүзінде ұқсас, бұл жұмыскер «жұмыс беруші жұмыскерге сеніп тапсырылған мүлікті сақтаудың тиісті шарттарын ұсынбаған» жағдайда жауапкершіліктен босатылады [21]. Қазақстанның Еңбек кодексінде (123-бап) «жіберуші Тараптың жұмыскеріне, жұмыскеріне қалыпты өндірістік-шаруашылық тәуекел санатына жатқызылуы мүмкін зиян үшін жауапкершілікті жүктеуге жол берілмейді» [6]. Белоруссияның Еңбек кодексінде (400-бап) «жұмыскерге қалыпты өндірістік-шаруашылық тәуекел санатына жататын зиян үшін жауапкершілік жүктеуге жол берілмейді (эксперименттік өндіріс, жаңа технологияларды енгізу және т.б.)» [23]. Сонымен бірге, Ресей Федерациясының Еңбек кодексі бойынша Белоруссияда «жұмыс беруші (жұмыс беруші) жұмыскерлерге қалыпты жұмыс істеуге және оларға

сеніп тапсырылған құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етуге қажетті жағдайлар жасауға міндетті» [21, 23]. Барлық аталған елдерде еңбек заңнамасы жоғарыда аталған баптарда көзделген ұғымдарды ашпайды. Сондықтан «тиісті ұғымдардың анықтамаларын, басқа заңдарда берілген немесе іс жүзінде белгіленген анықтамаларды қолдануға болады» [43].

1. Еңсерілмейтін күш жағдайлары.

Қазақстан, Қырғызстан, Өзбекстан, Украина, Беларусь және Ресей Федерациясының заңнамасы «еңсерілмейтін күшті анықтауға ұқсас көзқарасқа ие, заң шығарушы оны тараптардың еркіне тәуелсіз, осы жағдайларда сөзсіз жағдайлар ретінде анықтайды. Бұл жағдайда «форс-мажор» және «еңсерілмейтін күш» терминдері көбінесе бір-бірінің орнына қолданылады. ТМД елдерінің көпшілігінде «форс-мажор» ұғымы жоқ. Азаматтық заңнамада негізінен «еңсерілмейтін күш» термині қолданылады немесе бұл ұғымдар бірдей қолданылады» [44]. Қырғыз Республикасының (356-бап) және Өзбекстан Республикасының (333-бап) Азаматтық кодекстерінде «еңсерілмейтін күш» «форс-мажор» жағдайларының шарттары төтенше және алдын алуға болмайтын кездегі» жағдайлар ретінде айқындалады» [45, 46]. Украинаның Азаматтық кодексінің 617, ол «еңсерілмейтін күш» ұғымынан басқа, «іс» санаты, яғни «міндеттемені бұзған адам, егер бұл бұзушылық істің немесе еңсерілмейтін күштің салдарынан болғанын дәлелдесе, міндеттемені бұзғаны үшін жауапкершіліктен босатылады» [47]. Қазақстанның, Қырғызстанның, Өзбекстанның, Украинаның, Белоруссияның және Ресей Федерациясының азаматтық заңнамасын біріктіретін келесі мәселе-белгілі бір жағдайды форс-мажорға немесе еңсерілмейтін күштің әрекетіне жатқызуға болатын нақты өлшемнің болмауы, немесе толық болмаса да, бірақ мұндай жағдайлардың толық тізімі жеткілікті.

ҚР Азаматтық кодекстері (359-бап) және РФ (401-бап) «еңсерілмейтін күшпен осы жағдайларда төтенше және алдын алуға болмайтын жағдайлар (дүлей құбылыстар, әскери іс-қимылдар, төтенше жағдай және т.б.) деп

түсініледі» [25, 26]. Бұл ретте, «табиғи құбылыстарға мыналар жатады: жер сілкінісі, су тасқыны, сондай-ақ қоғамдық өмірдің мән-жайлары: әскери іс-қимылдар, эпидемиялар және т.б.» [47]. «Төтенше жағдайларға мемлекеттік органдардың тыйым салу шаралары да жатады, мысалы, карантин жариялау, тасымалдауға тыйым салу және т.б.» [27].

«АҚШ долларының бағамын форс-мажорлық мән-жайлар ретінде бағалауға бола ма, жоқ па деген мысалды қарастырайық, тәжірибе көрсеткендей, бұл мүмкін емес, өйткені «валюталық реттеу және валюталық бақылау туралы» ҚР Заңына сәйкес резиденттер арасындағы барлық есеп айырысулар ұлттық валютада жүргізіледі». Сондай-ақ соттар еңсерілмейтін күш ұғымдарын аша отырып, «тауарлар бағасының өсуі де форс-мажорлық жағдай емес, кәсіпкерлік тәуекелдерге жатады» деп санайды. [48].

Жоғарыда айтылғандарды қорытындылай келе, талданған елдердің заңнамасы төтенше, тараптардың еркіне тәуелсіз, белгілі бір жағдайларда сөзсіз деп санай отырып, еңсерілмейтін күшті анықтауға бірдей көзқарасқа ие екенін атап өтуге болады. Бұл ретте жекелеген мән-жайларды еңсерілмейтін күшке айқындау салыстырмалы сипат болып табылады.

2.Қалыпты экономикалық тәуекелдің жағдайлары.

Ресей заңнамасы қалыпты шаруашылық тәуекелге «жұмыскердің заманға сай білімі мен тәжірибесіне сәйкес келетін іс-әрекеттері, егер мақсатқа басқаша қол жеткізу мүмкін болмаса, жұмыскер өзіне жүктелген лауазымдық міндеттерді тиісті түрде орындағанда, белгілі бір дәрежеде қамқорлық пен парасаттылық көрсеткенде, зиянның алдын алу үшін шаралар қабылдағанда тәуекел объектісіне адамдардың өмірі мен денсаулығын емес, материалдық құндылықтарды» жатқызады [49].

Өзбекстанның еңбек заңнамасы (338-бап) «негізделген шаруашылық тәуекел деп - жұмыскердің заманға сай білімі мен тәжірибесіне сәйкес келетін іс-әрекеттері, егер мақсатқа басқаша қол жеткізу мүмкін болмаса, жұмыскер өзіне жүктелген лауазымдық міндеттерді тиісті түрде орындауы, белгілі бір дәрежеде

қамқорлық пен парасаттылық көрсетуі, зиянды болдырмау үшін шаралар қабылдауы, ал шаруашылық тәуекелдің объектісі адамдардың өмірі мен денсаулығы емес, материалдық құндылықтар болады» деп көрсетеді [33].

Өкінішке орай, Беларусь пен Қазақстанның еңбек заңнамасы өндірістік-шаруашылық тәуекелдің анықтамаларын ашпайды, ал кәсіпкерлік қызметте әрқашан тәуекелдер болады.

Жеке авторлардың ұстанымымен келісейік: «әрбір нақты жағдайда залал қалыпты экономикалық тәуекелдің нәтижесі ме деген сұрақты зерттей отырып, барлық маңызды жағдайларды ескеру қажет» [34]. Тәжірибеде түрлі мамандар өндірістік-экономикалық тәуекелді түрліше бағалайды және егер:

- жұмыскердің тиісті білімі мен тәжірибесі болған болса;
- қойылған мақсатқа тәуекелге байланысты емес басқа жолдармен қол жеткізу мүмкін болмаса;
- зиянды болдырмау үшін барлық мүмкін және қажетті іс-әрекеттер қабылданған жағдайда мойындайды.

Өз кезегінде, осы мәселені ашу мақсатында Заңнаманың басқа салаларына жүгінуге болады. Мысалы, Беларусь Республикасының Қылмыстық кодексі (39-бап) «қоғамдық пайдалы мақсатқа жету үшін негізделген тәуекел кезінде Қылмыстық Кодекспен қорғалатын мүдделерге зиян келтіру қылмыс болып табылмайды. Тәуекел қазіргі заманғы ғылыми-техникалық білім мен тәжірибеге сәйкес іс-әрекет жасаған кезде негізделген болып табылады, ал қойылған мақсатқа тәуекелмен байланысты емес іс-әрекеттер қол жеткізе алмайды және мұндай тәуекелге жол берген адам зиянды болдырмау үшін барлық мүмкін шараларды қабылдады. Сонымен бірге, егер оның өміріне немесе денсаулығына қауіп төнгеніне келіспеген адамға экологиялық апат, қоғамдық апат, өлім немесе ауыр дене жарақаты қаупі бар болса, тәуекел негізді деп танылмайды [50].

Зиян келтіру жұмыскердің өкімін орындаумен байланысты болған жағдайларда, жұмыскердің материалдық жауапкершілігін алып тастамау туралы Қазақстанның құқықтық актілерін талдайық. Мысалы, ауыр жүк техникасының

жүргізушісі жұмыс берушінің нұсқауы бойынша тиеу кезінде өндірушінің оны пайдаланудың техникалық ережелерін сақтамаған және автокөлікті белгіленген жүк көтергіштігінің нормаларынан тыс жүктеген. Нәтижесінде көлік істен шықты. Мұндай жағдайларда жұмыскер материалдық жауапкершілікке тартыла алмайды деп болжануда, өйткені ол жұмыс берушінің тікелей нұсқауы бойынша әрекет етті.

Қазақстан (39-бап), Қырғызстан (50-бап), Өзбекстан, Беларусь (40-бап), РФ (42-бап), Украина (41-бап) Қылмыстық кодекстерінде «бұйрықтың немесе өкімнің орындалуы» үшін жауапкершілік пен жауапкершіліктен босату бар, сондықтан «Қылмыстық Кодекспен қорғалатын мүдделерге зиян келтіру қылмыстық құқық бұзушылық болып табылмайды ол үшін міндетті бұйрықты немесе өкімді орындау үшін әрекет еткен адам. Мұндай зиян келтіргені үшін заңсыз бұйрық немесе өкім берген адам қылмыстық жауаптылықта болады». Алайда, «көрінеу заңсыз бұйрықты немесе өкімді орындау үшін қасақана қылмыстық құқық бұзушылық жасаған адам жалпы негіздерде қылмыстық жауаптылықта болады. Көрінеу заңсыз бұйрықты немесе өкімді орындамау қылмыстық жауаптылықты болдырмайды» [50-55].

Еңбек заңнамасында материалдық жауапкершілікке тарту туралы мәселені шешу кезінде қылмыстық кодексте көрсетілген ұқсас тәсілге сүйену керек деп санаймыз. Егер жұмыс беруші жұмыскерді белгілі бір әрекетті орындауға міндеттесе, бірақ жұмыскер мұндай әрекеттердің зиян келтіруі мүмкін екенін білсе немесе білуі керек болса, ол жұмыс берушіге ескертуге міндетті. Бұл жағдайда жұмыскерді кейіннен материалдық жауапкершілікке тарту туралы шешім қабылдауға негіз жоқ.

3. Төтенше қажеттілік және қажетті қорғаныс.

Жоғарыда аталған елдердің Еңбек кодексінде аса қажеттілік және қажетті қорғаныс ұғымдары жоқ, ол Қылмыстық кодекстерде көрініс тапты. Атап айтқанда, аса қажеттілік жағдайында келтірілген зиян (залал), егер адам осы адамның немесе өзге де адамдардың жеке басына немесе құқықтарына,

қоғамның немесе мемлекеттің заңмен қорғалатын мүдделеріне тікелей қатер төндіретін қауіпті жою үшін әрекет еткен кезде, Егер бұл қауіпті өзге құралдармен жою мүмкін болмаса, құқық бұзушылық болып табылмайды. Қазақстан мен Өзбекстанның қылмыстық кодекстері «келтірілген зиян алдын-алудан гөрі аз болуы керек. Аса қажеттілік жағдайында жасалған іс-әрекеттің заңдылығын бағалау кезінде алдын алынатын қауіптің сипаты мен дәрежесін, оның басталуының шынайылығы мен жақындығын, оның алдын алу жөніндегі адамның нақты мүмкіндігін, қалыптасқан жағдайдағы оның көңіл-күйін және істің басқа да мән-жайларын ескеру қажет» [52-53].

Аталған жағдайларда, қызметтік көліктің жүргізушісі жаяу жүргіншілер қиылысында жүрісін баяулатқан кезде, артқы көрініс айнасынан тоқтауға дайын емес және жаяу жүргіншіні көрмей, зуылдап келе жатқан көлікті мысал ретінде келтіруге болады. Жаяу жүргіншінің соқтығысуын болдырмау үшін қызметтік көлік жүргізушісі қызметтік автокөлікпен жолды жауып тастайды, нәтижесінде апат орын алады, бірақ жаяу жүргіншілердің өмірі сақталады. Екі көліктің, соның ішінде қызметтік көліктің зақымдануы жаяу жүргіншінің(лердің) өліміне карағанда әлдеқайда ақталды деп санаймыз.

«Қорғаушының және басқа адамдардың жеке басы мен құқықтарын, сондай-ақ қоғам мен мемлекеттің заңмен қорғалатын мүдделерін қоғамдық қауіпті қол сұғушылықтан, оның ішінде қол сұғушы адамға зиян келтіру жолымен заңды түрде қорғау қажетті қорғаныс деп танылады» [52].

Демек, қажетті қорғаныс кезінде, қорғаушы өзін, егер қол сұғушылық қорғалатын адамдардың өміріне қауіпті зорлық-зомбылықпен байланысты болса заңмен қорғалатын басқа адамдарды, қоғамның немесе мемлекеттің мүдделерін әлеуметтік қауіпті қол сұғушылықтан, өмірге қауіп төндіретін зорлық-зомбылықпен немесе мұндай зорлық-зомбылықты қолданудың тікелей қауіпмен ұштасатын қол сұғушылықтан, қажетті қорғаныс шегі болмаған жағдайда, заңды» қорғаған жағдайда келтірілген зардап зиян (залал) деп саналады [54].

Өзбекстанның (200-бап) және Ресей Федерациясының (240-бап) еңбек кодекстерінде «жұмыс беруші залал (зиян) келтірілген нақты жағдайларды ескере отырып, кінәлі жұмыскерден материалдық жауапкершілікті өндіріп алудан толық немесе ішінара бас тартуға құқылы. Талданған нормалардан жұмыскердің шектеулі немесе толық материалдық жауапкершілігі бар-жоғына, сондай-ақ ұйымның меншік нысанына қарамастан бас тартуға жол беріледі», - деп көрсетілген. [33, 21].

Сонымен бірге, Өзбекстанның еңбек кодексінде «мемлекеттік меншік нысанындағы кәсіпорындарда, егер бұл ұжымдық шартта көзделсе, залалды өндіріп алудан толық немесе ішінара бас тарту туралы шешім қабылдануы мүмкін. Бұл жағдайда зиянды өтеу кәсіпорынның пайдасы есебінен жүзеге асырылады» [33]. Ресей Федерациясының Еңбек кодексінде «Ресей Федерациясының аумағында қолданыстағы құқықтық актілерде, оның ішінде Ресей Федерациясының субъектілерінің, жергілікті өзін-өзі басқару органдарының нормативтік құқықтық актілерінде, ұйымның құрылтай құжаттарында, заңды тұлғаның мүлкінің иелері жұмыс берушінің аталған құқығын шектеуге құқылы» деген ескерту бар [21].

Өкінішке орай, ҚР Еңбек кодексінде меншік иесінің пікірін ескере отырып, жұмыс берушінің құқығы бойынша толық немесе ішінара материалдық жауапкершіліктен босату мүмкіндігі туралы мұндай ескерту жоқ.

4. Жұмыс берушінің мүлікті сақтау жөніндегі жағдайларды қамтамасыз ету жөніндегі міндетін орындамауы

Жұмыс берушінің жұмыскерге сеніп тапсырылған мүлікті сақтау үшін тиісті жағдайларды қамтамасыз ету жөніндегі міндетін орындамауы деп жұмыс берушінің өзіне сеніп тапсырылған құндылықтың сақталуын қамтамасыз ету жөніндегі өз міндеттерін орындай алмауына әкеп соққан әрекетсіздігін түсіну қажет. Жұмыскердің өзіне сеніп тапсырылған мүліктің сақталуын және жұмыс берушінің әрекетсіздігін қамтамасыз ете алмауы себеп-салдарлық байланыс болуы керек екенін түсіну қажет. «Жұмыскер материалдық жауапкершіліктен

жұмыс берушінің өзі жұмыскерді мүліктік құндылықты сақтау жөніндегі міндеттерді орындауға адал көзқарасының кез келген дәрежесінде мұндай сақтауды қамтамасыз ету мүмкін болмайтын жағдайларға қойған кезде ғана босатылады [56].

Қандай да бір негіздер бойынша материалдық жауапкершіліктен босату мүмкіндігін қайта қарастыра отырып, «қандай да бір мән-жайды төтенше немесе еңсерілмейтін біржақты бекіту өте қиын, сондықтан еңбек шартында, ұжымдық шартта немесе материалдық жауапкершілік туралы шартта жауапкершіліктен босататын мән-жайды жауапкершіліктен босататын мән-жайды жауапкершіліктен босату туралы ережені форс -мажор қажет» [57].

Аталған жағдайлардың кез келгенін анықтау жағдайында жұмыскерді материалдық жауапкершіліктен босатуға негіз болатыны сөзсіз. Бұл ретте, егер құқық бұзушылық жасауда және жұмыскердің қызметі нәтижесінде мүліктік зиянның (залалдың) туындауын дәлелдеу ауыртпалығы жұмыс берушіге жүктелсе, онда жоғарыда аталған мән-жайлардың туындауы және материалдық жауапкершіліктен босату үшін негіздің болуы жұмыскерге жүктеледі. Мұндай жағдайларда, жұмыскерді материалдық жауапкершілікке тартудың болуы туралы дау туындаған кезде, «тараптардың бәсекелестігі мен теңдігі» азаматтық сот ісін жүргізу қағидаттарының бірі туындайды және сол қағиданың бірі жұмыс істейді.

В. И. Миронов «еңбек шартының тараптары жұмыскерді материалдық жауапкершіліктен босататын аталған мән-жайлардың болуын тиісті келісім жасасу арқылы тануға құқылы, оны уәкілетті мемлекеттік орган оның бір тарапының өтініші бойынша ғана жоя алады» деп санайды [58].

Сонымен қатар, Өзбекстанның, Қырғызстанның, Ресей Федерациясының, Белоруссияның және Украинаның ұлттық құқығы мен құқықтық актілерінде жоғарыда аталған жағдайлар болған кезде келісім жасасу қажеттілігі тікелей қарастырылмаған, сондай-ақ мұндай татуластыру тәжірибесі жоқ. Сондықтан, материалдық жауапкершілікке тарту туралы мән-жайлар туындаған кезде жұмыс беруші тәртіптік жазаларды қолдану тәртібінің қағидалары бойынша түсініктеме

талап етуге міндетті (ҚР Еңбек кодексінің 65-бабы). Аталған жағдайлардың біреуі, бірнешеуі немесе барлығы жауапкершіліктен босатуға мүмкіндік беретін жұмыскердің түсіндірмесін алғаннан кейін жұмыс беруші жұмыскерді материалдық жауапкершілікке тарту немесе босату туралы бұйрық шығаруға міндетті. Осы бұйрықпен жұмыс беруші жұмыскерді таныстыруға және келіспеген жағдайда оның күшін жою жөнінде шаралар қолдануға болатын меншік иесін хабардар етуге міндетті.

Бір қызығы, ҚР заңнамасы «әскери қызметшілерді олардың заңды әрекеттері мен еңсерілмейтін күші үшін» материалдық жауапкершілікке тартпау мүмкіндігін көздейді [12], ал тұтастай алғанда барлық мемлекеттік қызметшілер «еңсерілмейтін күш, аса қажеттілік, қажеттілік салдарынан қорғаныс және мемлекеттік органның өзіне берілген мүлікті сақтау үшін тиісті жағдайларды қамтамасыз ету жөніндегі міндетін орындамауы мүліктік зиянның туындауы нәтижесінде мемлекеттік органға келтірілген залал үшін материалдық жауапкершіліктен босатылатынын» көздейді [13].

Көріп отырғанымыздай, мемлекеттік қызмет туралы құқықтық акт пен Еңбек кодексінің жекелеген аспектілері бойынша ұқсастық элементтері бар, бұл ретте бірінші акт екінші актіде материалдық жауапкершіліктен босатудың жалпы негіздерінің болуына қарамастан, мемлекеттік қызметшілерді жауапкершіліктен босату үшін тізбені ұсынады.

Талданған елдердің заңнамасы төтенше, тараптардың еркіне тәуелсіз, белгілі бір жағдайларда сөзсіз болатын күш ретінде саралай отырып, еңсерілмейтін күшті анықтауға іс жүзінде бірдей көзқарасқа ие. Өз кезегінде, жекелеген жағдайларды еңсерілмейтін күшке анықтау салыстырмалы сипат болып табылады.

Қазақстанның, Қырғызстанның, Өзбекстанның, Украинаның, Белоруссияның және Ресей Федерациясының азаматтық заңнамасын біріктіретін келесі мәселе-белгілі бір жағдайды форс-мажорға немесе еңсерілмейтін күштің

эрекетіне жатқызуға болатын нақты өлшемнің болмауы, немесе толық болмаса да, бірақ мұндай жағдайлардың толық тізімі жеткілікті.

Еңбек заңнамасында заң шығарушы «өндірістік-шаруашылық тәуекел», «еңсерілмейтін күш», «төтенше жағдайлар және алдын алуға болмайтын құбылыстар» сияқты ұғымдарды түсіндіру мәселесіне неғұрлым егжей-тегжейлі қарауы, сондай-ақ «жұмыс берушінің жұмыскерлерге қалыпты жұмыс істеу және оларға сеніп тапсырылған құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету үшін қажетті жағдайлар жасау» міндетін ашуы қажет.

Еңбек заңнамасында жұмыскерді материалдық жауапкершіліктен босатуды көздейтін барлық анықтамалардың (қажетті қорғаныс, еңсерілмейтін күш мән-жайлары және т.б.) терминдерін ашпау нәтижесінде, біздің ойымызша, құқықтың басқа салаларында (азаматтық, қылмыстық және т. б.) қолданыстағы нормалардың ұқсастығы бойынша қолдануға болады.

Өзбекстанның (200-бап) және Ресей Федерациясының (240-бап) Еңбек кодекстеріне ұқсас, жұмыс берушінің келісім бойынша немесе меншік иесінің пікірін ескере отырып, толық немесе ішінара материалдық жауапкершілікті босату туралы мәселені шешу мүмкіндігі туралы норманы енгізген жөн деп санаймыз.

Меншік иесі, құқық қорғау және сот органдары зиян келтіру жұмыскердің өкімін орындаумен байланысты болған жағдайларда, жұмыскердің жауапкершілігінен босату мүмкіндігін Қылмыстық кодекске ұқсас түрде қолдануы керек, егер ол зиянның болуы мүмкін екенін білсе және білсе, жұмыс берушіге ескертеді, ол соған қарамастан оның тапсырмасын орындауды талап етті.

Мұндай норманың болуы көптеген басшыларға (басқа лауазымды тұлғаларға) қандай да бір тапсырма беру немесе бермеу туралы ойлануға негіз береді және олардың мүлкіне келтірілген залал үшін меншік иесінің алдындағы жауапкершілігін арттырады.

2. ЖҰМЫСКЕРДІҢ МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІГІНІҢ ТҮРЛЕРІ

2.1 Жұмыскердің шектеулі материалдық жауапкершілігі

Жұмыскердің материалдық жауапкершілігі институтын дамытудың бүкіл кезеңінде Қазақстанда шектеулі материалдық жауапкершілікті реттейтін еңбек заңнамасында әрдайым нақты реттелген норма болған емес.

Мәселен, Қазақстан аумағында 1972 жылғы 21 шілдеден 1999 жылғы 10 желтоқсанға дейін ҚазКСР Еңбек туралы заңдар кодексі жұмыс істеп келді. Құқықтық акт мемлекетіміз тәуелсіздік алғаннан бері, яғни 1991 жылғы 16 желтоқсаннан бастап 8 жылдан астам уақытқа дейін өмір сүрді.

Шектеулі материалдық жауапкершілік мәселесі бойынша ҚазКСР еңбек туралы заңдар кодексінде үш бап (116 - 118) болған:

«Кәсіпорын, мекеме, ұйым атынан жұмыс берушіге келтірілген залал үшін жұмысшылар мен қызметшілердің материалдық жауапкершілігін шектеу»
«Еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірілген залал (зиян) үшін материалдық жауапкершілік, егер залал оның кінәсінен келтірілген болса, жұмысшыға немесе қызметшіге жүктеледі. Әдетте, мұндай жауапкершілік жұмысшы немесе жұмыскер табысының белгілі бір бөлігімен шектеледі және КСРО заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, келтірілген залалдың толық мөлшерінен аспауы керек» [59].

Өз кезегінде, «жұмыс берушіге еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірілген залал үшін, жұмысшылар мен жұмыскерлер, олардың кінәсінен келтірілген залал тікелей нақты залал мөлшерінде материалдық жауапкершілікте болды, бірақ олардың орташа айлық табысынан аспады. Бұл ретте, орташа айлық табыстан жоғары жауапкершіліктің талданатын түріне КСРО заңнамасында көрсетілген жағдайларда ғана жол берілді» [59].

Бір қызығы, «КСРО заңнамасына сәйкес шектеулі материалдық жауапкершілік болды:

1) жұмысшылар мен қызметшілер - өздерінің кінәсінен келтірілген залал мөлшерінде, бірақ материалдардың, жартылай фабрикаттардың, бұйымдардың (өнімнің) абайсыздығы бойынша бүлінгені немесе жойылғаны үшін, оның ішінде оларды дайындау кезінде, сондай-ақ аспаптардың, өлшеу аспаптарының, арнайы киімнің және басқалардың абайсыздығы бойынша бүлінгені немесе жойылғаны үшін өзінің орташа айлық жалақысынан аспайтын мөлшерде кәсіпорын, мекеме, ұйым жұмыскерге пайдалануға берген заттар;

2) кәсіпорындардың, мекемелердің, ұйымдардың басшылары және олардың орынбасарлары, сондай - ақ кәсіпорындардағы, мекемелердегі, ұйымдардағы құрылымдық бөлімшелердің басшылары және олардың орынбасарлары-олардың кінәсінен бос тұрып қалудың, сапасыз өнім шығарудың, материалдық немесе ақшалай құндылықтарды ұрлаудың, жоюдың және бүлдірудің алдын алу үшін қажетті шараларды қолданбау нәтижесінде келтірілген залал мөлшерінде, егер залал артық ақшалай төлемдерден, материалдық немесе ақшалай құндылықтарды есепке алу мен сақтаудың дұрыс қойылмауынан туындаса, өзінің орташа айлық табысынан аспайтын мөлшерде;

3) жұмыскерді заңсыз жұмыстан шығаруға немесе басқа жұмысқа ауыстыруға кінәлі лауазымды адамдарға жүктелді. [59].

ҚазКСР Еңбек туралы заңдар кодексінде нақты іс-әрекеттер немесе әрекетсіздіктер үшін нәтижесінде жұмыс беруші мүліктік зиян шеккен жауапкершілігі шектеулі жұмыскерлердің санаттары нақты көзделгеніне назар аударыңыз.

Жоғарыда аталған құқықтық актіден кейін «ҚР-дағы еңбек туралы» Заң қабылданды, онда тек төрт бап қарастырылып отырған мәселе бойынша еңбек шарты тараптарының өзара қарым-қатынасын реттеді және өкінішке орай жұмыскерді материалдық жауапкершілікке тарту бойынша нақты регламенттейтін шектеулер және осындай шектеулерді қолдану мүмкіндігі болатын жұмыскерлер мен қызметшілердің тізбесі жоғалды (алып тасталды) [60].

2007 жылғы 15 мамырда ҚР Еңбек кодексінде «жұмыскердің материалдық жауапкершілігінің шегі» (166-бап) нормасы қайта пайда болады, оған сәйкес «егер Еңбек кодексінде өзгеше көзделмесе, жұмыскер келтірілген залал үшін өзінің орташа айлық жалақысы шегінде материалдық жауаптылықта болады» [34].

Жоғарыда аталған норманың болуына қарамастан, 2012 - 2014 жылдар кезеңінде елорда соттары жұмыста қалпына келтіру туралы сот актілерінің болуына қарамастан, басшылар жұмыстан шығару туралы заңсыз бұйрықтар қабылдаған істер бойынша мемлекет кірісіне сомаларды өндіріп алу жөніндегі талапты қанағаттандырудан бас тартты. Сонымен қатар, әскери соттар ұқсас талаптар бойынша мемлекетке келтірілген материалдық залалдың сомасын толық көлемде өндіріп алды [38, 39, 40]. Сот актілерінің мониторингі Қазақстанда заңсыз жұмыстан шығару нәтижесінде материалдық залалды өндіріп алу практикасы іс жүзінде қалыптаспағанын көрсетті. Іс жүзінде 2012-2014 жылдар кезеңінде прокурорлардың талап-арыздары бойынша істер бар, бұл ретте олар бойынша сот актілерінің нәтижелері әртүрлі.

Мысалы, бірінші сатыдағы соттың 11.09.2012 жылғы шешімімен Астана қаласы «Есіл» ауданы прокурорының ҚР Денсаулық сақтау министрлігіне ведомстволық бағынысты кәсіпорын РМҚК басшысына мемлекет кірісіне 1 145 472 теңге мөлшерінде ақшалай соманы және мемлекеттік бажды төлеу бойынша сот шығыстарын өндіріп алу туралы талабын қанағаттандырудан бас тартылды. Апелляциялық сатының қаулысымен жоғарыда аталған шешім өзгеріссіз қалдырылды, талапкердің шағымы қанағаттандырылмай қалды [36].

Прокурор талап қоюда бір жұмыскерді жұмыстан шығару туралы бірнеше рет шешім қабылдаған мемлекеттік органға ведомстволық бағынысты ұйымның басшысынан соманы өндіріп алу туралы мәселе қойды. Кейінгі сотта барлық бұйрықтар заңсыз деп танылып, күші жойылды. Өз кезегінде мемлекеттік бюджеттен мәжбүрлі шеттетіліп, жұмысқа келмегені үшін жалақы өндірілді. Айта кету керек, осы кезеңде жұмыскер жұмысты жүзеге асырмады, оны басқа

адамдар орындады, ол үшін олар ақы алды, яғни іс жүзінде сол лауазым үшін бюджеттен екі сома төленді. Мұндай жағдай бюджет қаражатын жоғалтуға әкеп соғады және заңсыз бұйрықтар шығарылған адам немесе адамдар материалдық жауапкершілікке тартылуы керек. Жоғары тұрған орган болып табылатын министрлік соманы регрессиялық тәртіппен қайтаруды қамтамасыз етпеді, сондықтан ҚР Жоғарғы Сотының азаматтық істер жөніндегі кассациялық сатысы прокурордың мемлекет мүддесі үшін талап-арызбен жүгінуін негізді деп санады. ҚР Жоғарғы Соты өз қаулысында бірінші және апелляциялық сатылардағы соттар мемлекеттік мекеме басшысының заңсыз бұйрық қабылдауы нәтижесінде төленген соманы өз бетінше өндіріп алуды ұйымдастыруда құқықтың бар екендігі туралы сипаттайтын болжам болып табылады. Сонымен қатар, болжам екіталай, өйткені мекеме басшысы өзіне келтірілген залалды өтеу туралы сотқа жүгінуі екіталай. Сондай-ақ, Жоғарғы Сот төменгі соттардың басшының кінәсінен төленетін төлемдер мемлекетке тікелей нақты зиян емес деген ұстанымымен келіспеді және қаржы министрлігі бастапқыда шығындардың осы түрінің ерекшелігі үшін ақша қаражатын кепілге қояды.

Сондықтан, ҚР Жоғарғы Сотының 15.01.2013 жылғы қаулысымен бірінші және апелляциялық сатыдағы соттың сот актілері өзгертілді, жауапкер - мемлекетке ведомстволық бағынысты ұйымның басшысынан орташа айлық жалақы шегінде сома өндірілді.

Демек, «прокурордың принципті ұстанымының нәтижесінде Жоғарғы соттың қабылданған қаулысымен біздің ойымызша, біз қарастырып отырған санаттағы істер бойынша сот практикасы қалыптасты» [35].

14 жылға жуық уақыттан кейін Ресей Федерациясының, Беларусьтің және Украинаның еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық актілерінен айырмашылығы, ҚР қолданыстағы Еңбек кодексінде шектеулі материалдық жауапкершілік нормасы қайтадан жоқ.

«Қазіргі қолданыстағы ҚР Еңбек кодексінің (166-бап) 2007 жылғы осыған ұқсас кодекстен айырмашылығы, алдыңғы заңда «егер осы Кодексте өзгеше

көзделмесе, жұмыскер келтірілген залал үшін өзінің орташа айлық жалақысы шегінде материалдық жауаптылықта болады» деген норма болғандығында. ҚР қолданыстағы Еңбек кодексіне (123-бап) сәйкес «жұмыскер жұмыс берушіге келтірілген тікелей нақты залалды өтеуге міндетті». Сондықтан, қолданыстағы редакцияда ҚР Еңбек кодексі жұмыскерге тікелей нақты залалды, яғни мүліктің нақты құны мөлшерінде, оның орташа айлық жалақысының мөлшерімен шектелмей өтеу міндетін жүктеу арқылы жұмыскердің жұмыс беруші алдындағы жауапкершілігін күшейтті» [27].

Украинаның еңбек кодексі (130, 132-баптар) жекелеген аспектілерде ҚазКСР еңбек туралы заңдар кодексіне іс жүзінде ұқсас, ол сондай-ақ «материалдық жауапкершілік жұмыскердің жалақысының белгілі бір бөлігімен шектеледі және заңнамада көзделген жағдайларды қоспағанда, келтірілген залалдың толық мөлшерінен аспауы тиіс» деп көрсетеді. Бұл ретте, «кәсіпорын, мекеме, ұйым атынан жұмыс берушіге еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірілген залал үшін, кінәсінен залал келтірілген лауазымды адамдар болып табылатын жұмыскерлерден басқа, жұмыскерлер тікелей нақты залал мөлшерінде, бірақ өзінің орташа айлық жалақысынан аспайтын мөлшерде материалдық жауаптылықта болады. Орташа айлық жалақыдан жоғары материалдық жауапкершілікке заңнамада көрсетілген жағдайларда ғана жол беріледі». Бұл жағдайда толық материалдық жауапкершілік туралы айтылады. Украинаның еңбек кодексі «шектеулі жауапкершілікті» көрсетеді: 1) жұмыскерлер өздерінің кінәсінен келтірілген залал мөлшерінде, бірақ немқұрайлылық салдарынан бүлінген немесе жойылған жағдайда: I) материалдар, жартылай фабрикаттар, бұйымдар (өнімдер), оның ішінде оларды дайындау кезінде; II) кәсіпорын, мекеме, ұйым жұмыскерге пайдалануға берген құралдар, өлшеу аспаптары, арнайы киім және басқа да заттар; 2) заңды тұлғалардың басшылары мен олардың орынбасарлары, сондай - ақ құрылымдық бөлімшелердің басшылары мен олардың орынбасарлары-егер залал жұмыскерлерге артық ақшалай төлемдермен, материалдық, ақшалай немесе

мәдени құндылықтарды есепке алу мен сақтауды дұрыс қоймаумен, тоқтап қалуды болғызбау жөнінде қажетті шаралар қолданбаумен келтірілген болса, олардың кінәсінен келтірілген, бірақ өзінің орташа айлық табысынан аспайтын мөлшерде» өндіріледі[59].

ҚазКСР Еңбек кодексінің, Украина Еңбек кодексінің жоғарыда аталған нормалары Беларусь Еңбек кодексіне өте ұқсас. Сонымен қатар, Белоруссияда «заңсыз жұмыстан шығаруға, ауыстыруға, орын ауыстыруға, маңызды еңбек жағдайларын өзгертуге, жұмыстан шеттетуге кінәлі лауазымды адамдарға» материалдық жауапкершілік жүктейтін жеке нормалар бар (245-бап), сондай-ақ «жұмыс берушінің мүлкіне келтірілген нақты залал үшін ұйым басшысының толық материалдық жауапкершілігі» (256-бап) [23]. Бірінші жағдайда заңсыз жұмыстан шығаруға, ауыстыруға, орнын ауыстыруға, елеулі еңбек жағдайларының өзгеруіне, жұмыстан шеттетуге, олар еңбек заңнамасын бұзған кезде кінәлі лауазымды тұлғалар мәжбүрлі жұмысқа келмеу, төмен ақы төленетін жұмысты орындау уақыты үшін ақы төлеуге байланысты келтірілген залалды жұмыскерді жұмысқа, бұрынғы маңызды еңбек жағдайлары бойынша бұрынғы жұмыс орнында жұмысшы болып қалпына келтіру туралы сот шешімінің орындалуын кідірткен кезде өтеуге міндетті. Екіншісінде шектеулі жауапкершілік мәселесі енді қарастырылмайды.

Бір қызығы, Белоруссияның Еңбек кодексіндегі заң шығарушы (403-бап) «жұмыскерлер өздерінің кінәсінен келтірілген залал мөлшерінде шектеулі материалдық жауапкершілікке тартылады, бірақ олардың орташа айлық табысынан аспайды, ал басшылар, олардың орынбасарлары, құрылымдық бөлімшелердің басшылары және олардың орынбасарлары орташа айлық табыстың үш еселенген мөлшерінен аспайды» [23].

Ресей Федерациясының Еңбек кодексі, егер Еңбек кодексінде немесе басқа федералдық заңдарда өзгеше көзделмесе, жұмыскер өзінің орташа айлық жалақысы шегінде келтірілген зиян үшін материалдық жауап береді.

Көріп отырғанымыздай, орташа айлық немесе үш орташа айлық жалақы мөлшерінде шектеулі материалдық жауапкершіліктің басталуы, бұл құқықтық актілерде нақты көрсетілген жағдайларда, сондай-ақ толық материалдық жауапкершілікке тартуға негіз болмаған жағдайда мүмкін болады. Шектеулі материалдық жауапкершіліктің басты ерекшелігі-жұмыскерден өндіріп алу шегі, яғни орташа айлық жалақының бір-үш мөлшерін анықтау.

А. Тілеушевтің пікірінше, «жоғарыда аталған норманың болмауы іс жүзінде жұмыс берушінің мүлкі бүлінген, жойылған, жоғалған, материалдық залал келтіруге әкеп соққан өзге де әрекеттер (әрекетсіздіктер) болған жағдайда жұмыскерді жұмыс берушіге залалды толық өтеуге міндеттейді» [41, 31-бет].

Сонымен қатар, Украина, Беларусь сияқты Қазақстанда да әскери қызметшілерге белгілі бір жағдайларда шектеулі материалдық жауапкершілік қолданылады. Осылайша, «әскери қызметті орындау кезінде абайсызда келтірілген материалдық зиян үшін материалдық жауапкершілік жүктеледі:

1) әскери қызметшілер (мерзімді қызметтегі әскери қызметшілерден, курсанттар мен кадеттерден, офицерлер құрамының шақыруы бойынша әскери жиындарға шақырылған әскери міндеттілерден басқа) – олар келтірген залал мөлшерінде, бірақ тоғыз айлық ақшалай қамтудан аспайтын мөлшерде;

2) мерзімді әскери қызметтің әскери қызметшілері, курсанттар мен кадеттер-олар келтірген залал мөлшерінде, бірақ бес айлық ақшалай үлестен (стипендиядан) аспайтын мөлшерде;

3) әскери жиындарға шақырылған әскери міндеттілер-олар келтірген залал мөлшерінде, бірақ оның бір айлық жалақысынан аспайтын мөлшерде» [12].

Көріп отырғанымыздай, шектеулі жауапкершілік тәжірибесі Қазақстанда барлық уақытта болған, тіпті қазіргі уақытта да жұмыскерлердің ерекше түрінің жекелеген санаттары, әскери қызметшілер атынан еңбек қатынастарының белгілі бір түрін жүзеге асыратын адамдар материалдық жауапкершіліктің шектеулі түріне ие, бұл біздің ойымызша өте орынды.

Біздің ойымызша, меншікті және Беларусь, Украина және Ресей Федерациясының тәжірибесін ескере отырып, жұмыскердің, басшылардың және лауазымды тұлғалардың еңбек міндеттемелерін тиісінше орындамағаны үшін шектеулі жауапкершілік нормасын қарастыру қажет. Бұл жағдай жұмыскердің жұмыс берушіге қатысты және меншік иесінің атынан әрдайым жеңіліске ұшырайтындығына байланысты және нақты реттеусіз жұмыс берушінің лауазымды тұлғалары немесе меншік иесі жұмыскерлерге меншік ретінде қарай алады, өйткені ежелгі уақытта Еуропа мен Америка аумағында жұмысшы тамақ үшін жұмыс істеуге міндеттелген кезде және егер ол жұмыс істесе, бұл жағдай жұмыс берушіге қатысты болуы мүмкін. кез-келген бұзушылық түрмеде немесе дене жазасымен жазаланды. Енді мұндай нәрселер кешіктіру, жалақыны төлемеу, зейнетақы және қолданыстағы заңнамада көзделген басқа да аударымдар (медициналық сақтандыру, жауапкершілікті сақтандыру және т.б.), еңбек шарттарын жасаспау немесе жұмыс берушілердің басқа да заңсыз әрекеттерімен жұмыстан босату түрінде көрінуі мүмкін.

ҚР еңбек заңнамасына ретроспективті талдау және ҚР, Қырғызстан, Өзбекстан, РФ, Украина және Беларусьтің қолданыстағы еңбек заңнамасын салыстырмалы-құқықтық зерттеу жүргізе отырып, біз мынадай қорытындыға келеміз: шектеулі материалдық жауапкершілік жұмыс берушіге келтірілген залалды өтеудің жалпы ережесі ретінде қызмет етеді, өйткені жұмыскердің толық жауапкершілігі жағдайлары ғана бөлек және сипатталған. Сондықтан, Еңбек кодексінде жұмыскер қандай жағдайларда шектеулі материалдық жауапкершілікке тартылуы керек деп санаймыз.

ҚР еңбек заңнамасы «жұмыскердің орташа жалақысы орташа күндік (сағаттық) жалақыны оқиға кезеңіне келетін жұмыс күндерінің (жұмыс сағаттарының) санына көбейту жолымен есептелетінін» көрсетеді [61]. Ресей Федерациясының еңбек заңнамасында «жұмыс режиміне қарамастан, жұмыскердің орташа жалақысын есептеу оның нақты есептелген жалақысы мен

жұмыскердің орташа жалақысы сақталатын кезеңге дейінгі 12 күнтізбелік айдағы нақты жұмыс істеген уақыты негізінде жүзеге асырылады» [62].

ҚР Еңбек кодексі (115-бап) Жұмыс берушіге сот шешімі бойынша және қолданыстағы құқықтық актілерде көзделген жағдайларда жалақыдан ұстап қалуды жүргізуге мүмкіндік береді. «Бірнеше атқару парақтары бойынша жалақыдан ұстап қалу кезінде және Қазақстанның құқықтық актілерінде көзделген жағдайларда ай сайынғы ұстап қалу мөлшері жұмыскерге тиесілі жалақының 50% - ға аспауға тиіс» [6]. Белоруссияда (108-бап) «Салықтар мен халықты әлеуметтік қорғаудың мемлекеттік бюджеттен тыс қорының бюджетіне міндетті сақтандыру жарналары ұсталғаннан кейінгі әрбір жалақы төленген кезде барлық ұстап қалулардың мөлшері 20% – дан, ал атқарушылық іс жүргізу туралы заңнамада көзделген жағдайларда-50% - дан аспауға тиіс» [23]. Ресей Федерациясында (138-бап): «жалақыдан ұсталудың жалпы мөлшері 20% - дан аспауы керек, ал федералды заңдарда қарастырылған жағдайларда жұмыскерге төленетін жалақының 50%-ы» [21]. Жоғарыда аталған мемлекеттерде, сондай-ақ Өзбекстан мен Қырғызстанда табыстың міндетті балансының 50% кедергісі бар екеніне назар аударайық, бұл ретте қанша атқарушылық құжат орындалмайтынына байланысты емес. Алайда, Ресей Федерациясы мен Қырғызстанда «шектеулер кәмелетке толмаған балаларға алимент өндіріп алу кезінде жалақыдан ұстап қалуға, басқа адамның денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге, асыраушысының қайтыс болуына байланысты келтірілген зиянды өтеуге және қылмыспен келтірілген зиянды өтеуге қолданылмайды» [21, 34]. Белоруссияда мұндай «шектеу кәмелетке толмаған балаларға алимент өндіріп алу кезінде жалақыдан ұстап қалуға ғана қолданылмайды» [23], ал Өзбекстанда «шектеулер алимент міндеттемелерінің барлық түрлерінің берешектерін ұстап қалуға және жазаны түзету жұмыстары түрінде орындаған жағдайда қолданылмайды» [33]. Бұл жағдайларда жалақыдан ұстап қалу мөлшері 70% - дан аспауы керек.

Жауапкершілігі шектеулі Ресей Федерациясының, Белоруссияның, Украинаның, Өзбекстанның және Қырғызстанның Еңбек Кодекстерін талдағаннан кейін, жұмыскер (басшылар) оған келесі жағдайларда:

- материалдарды, жартылай фабрикаттарды, бұйымдарды (өнімдерді), оның ішінде оларды дайындау кезінде абайсызда бүлдіргені немесе жойғаны үшін;

- еңбек процесін жүзеге асыру үшін жалдаушы жұмыскерге пайдалануға берген құралдарды, өлшеу аспаптарын, арнайы киімдерді және басқа да заттарды абайсызда бүлдіргені немесе жойғаны үшін;

- материалдық немесе ақшалай құндылықтарды есепке алу мен сақтаудың дұрыс қойылмағаны үшін;

- тоқтап қалудың немесе сапасыз өнім шығарудың алдын алу үшін қажетті шараларды қолданбағаны үшін;

- заңсыз жұмыстан босату, ауыстыру, орын ауыстыру, маңызды еңбек жағдайларын өзгерту, жұмыстан шеттетуге, мәжбүрлі жұмыстан шығу немесе төмен ақы төленетін жұмысты орындау уақытына байланысты келтірілген залалды өтеу міндеті үшін тартылуы мүмкін деген пікірге келеміз.

2.2 Жұмыскердің толық материалдық жауапкершілігі

«Толық материалдық жауапкершілік-бұл жұмыскердің жұмыс берушіге келтірілген мүліктік зиянды белгілі бір жалақы мөлшерімен шектелмеген толық көлемде өтеуі. Мүліктік зиянды өтеу құралдары бойынша жұмыс берушінің мүлкінің сақталуын қамтамасыз ететін еңбек құқығының нормалары шектеулі материалдық жауапкершілікпен бірге залал келтіргені үшін кінәлі жұмыскер оны қандай да бір шектеусіз толық көлемде өтеуге міндетті болатын бірқатар жағдайларды бекітеді» [63].

ҚР Еңбек кодексі толық материалдық жауапкершіліктің туындауы негізінде, сондай-ақ егер ол қабылдаушы Тараптың шарттарында немесе актілерінде

жазылған жағдайда нақты тізбені көздейді. Бұдан «арнайы жазбаша шарт жасасуға немесе акт қабылдауға байланысты туындайтын шартта немесе құқықтық актілерде оның туындау себептеріне байланысты толық материалдық жауапкершілікті бөлу және ҚР Еңбек кодексінің 123-бабының 8-тармағында жазылған жағдайларда туындайтын шарттан тыс жауапкершілік бар» деп болжауға болады [6]. Бір қызығы, Ресей Федерациясының Еңбек кодексінде «жұмыскердің толық көлемде материалдық жауапкершілігі ұйым басшысының орынбасарларымен, бас бухгалтермен жасалған еңбек шартымен белгіленуі мүмкін» [21]. Бұл бөлімде норма сәл түсініксіз, ұйым басшысының орынбасарлары немесе бас бухгалтерлер келісімшарттарға қол қою кезінде жұмыскер немесе жұмыс беруші ретінде әрекет етеді.

ҚР Еңбек кодексі жұмыскерге мынадай жағдайларда толық материалдық жауапкершілік жүктейді:

1) өзіне толық материалдық жауапкершілікті қабылдау туралы жазбаша шарт негізінде жіберуші Тараптың жұмыскеріне, жұмыскеріне берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеу;

2) жіберуші Тараптың жұмыскері, жұмыскері біржолғы құжат бойынша есепке алған мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеу;

3) алкогольдік, есірткілік немесе уытқұмарлық мас күйінде залал келтіру (олардың аналогтары);

4) материалдардың, жартылай фабрикаттардың, бұйымдардың (өнімнің), оның ішінде оларды дайындау кезінде, сондай-ақ жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап жұмыскерге, жіберуші тараптың жұмыскеріне берген құралдардың, өлшеу аспаптарының, арнайы киімнің және басқа да заттардың жетіспеуі, қасақана жойылуы немесе қасақана бүлінуі;

5) жұмыс берушіге немесе қабылдаушы тарапқа залал келтіруге әкеп соққан бәсекелестік туралы шарттың бұзылуы.

Біржолғы құжат немесе шарт бойынша алынған мүліктің сақталуын қамтамасыз етпеу ретінде жұмыскердің толық материалдық жауапкершілігінің негізі іс жүзінде «жұмыс берушіні жұмыскерді материалдық құндылықтарды қабылдау және сақтау ережелерімен таныстыруға, сондай-ақ барлық қажетті шараларды қабылдауға және жұмыскерге өзіне сеніп тапсырылған құндылықтарға зиян келтірместен өз жұмысын орындауға мүмкіндік беретін жағдайлар жасауға міндеттейді» [64].

Қазақстан заңнамасында Ресейден айырмашылығы жұмыскердің есірткі, алкоголь немесе басқа да мас күйінде медициналық куәландыруға мүмкіндік беретін құқықтық акт жоқ. Сонымен бірге, мас болуды тек медициналық зерттеудің көмегімен растауға болады, сондықтан жұмыс беруші тәуліктің кез келген уақытында мас болды деп күдіктенген жұмыскерді тексеруге шақыруға міндетті, іс жүзінде мұндай зерттеу ерікті болуы керек.

Ресейде медициналық куәландыру Денсаулық сақтау министрінің бұйрығымен қарастырылған бірқатар жағдайларда, соның ішінде: «жұмыста мас болу белгілерімен пайда болған жұмыскер - жұмыс берушінің жолдамасы негізінде» жүргізіледі. [65].

Сонымен қатар, ҚР Жоғарғы Соты «жұмыскерді медициналық куәландыруға жіберу туралы шешімді жұмыс беруші уәкілеттік берген тұлға қабылдайды. Жұмыскер медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан жағдайда тиісті акт жасалады, ол ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 10) тармақшасына сәйкес еңбек шартын бұзу үшін негіз болып табылады» [66]. «Мас ететін заттарды қолдану фактісін және жұмыскердің жай-күйін анықтау үшін куәландыру мемлекеттік медициналық ұйымдарда тәуліктің кез келген уақытында, мамандандырылған кабинетте жүргізіледі», «Бұл жағдайда бұл ҚР Денсаулық сақтау министрінің 13.07.2017 жылғы № 504 бұйрығымен бекітілген психоактивті затты қолдану фактісін және мас күйін анықтау үшін медициналық куәландыруды жүргізу қағидаларында көзделген тәртіппен медициналық қорытындыға негізделуге тиіс» [67]. Бұл ретте, жұмыскердің бас тартуын жұмыс

беруші куәлардың бар екендігімен растауға тиіс, ал қазіргі уақытта мұндай мүмкіндік аудио және бейнежазба мүмкіндігімен кеңейтілді. Қалай болғанда да, жұмыскердің кез-келген мас күйінде мүліктік зиян келтіру фактісін жұмыс беруші құжаттамамен растауға міндетті.

Ресейлік тәжірибеден қызықты мысал, «Омбы облысының Нововаршава аудандық сотының 23.04.2015 жылғы № 2-78 / 15 азаматтық іс бойынша шешімімен Еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірілген залалды өндіріп алу туралы талаптарды қанағаттандырудан бас тартылды. Талапкердің сотқа жауапкерге қойылатын талаптары оған Еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірілген залалды өтеу болды. Жауапкер еңбек шарты негізінде талапкермен еңбек қатынастарында болды және кәсіпорынның алкогольге қарсы саясатымен танысты, бұған оның қолы дәлел. Талапкер жауапкерді мас болу белгілері бар жұмыс орнында ұстады, бұл туралы медициналық куәландыру актісімен расталған акт жасалды. Жауапкер түсініктеме беруден бас тартты. Сот қорытындыға келді: жұмыс беруші Ресей Федерациясының еңбек заңнамасын бұза отырып, еңбек шартының 8.1-тармағында жұмыскердің кінәсінен қаржылық шығынға ұшыраған қоғамға зиян келтірген кезде жұмыскер азаматтық материалдық жауапкершілікке тартылады, бұл жұмыскердің жағдайын нашарлатты. Даулы құқықтық қатынастарды реттейтін Ресей Федерациясының қолданыстағы заңнамасын талдау материалдық жауапкершілік бір уақытта төрт шарт болған кезде жұмыскерге қолданылуы мүмкін екенін көрсетті: тікелей нақты залал, жұмыскердің мінез-құлқының заңсыздығы, жұмыскердің зиян келтірудегі кінәсі, жұмыскердің Заңсыз мінез-құлқы мен келтірілген залал арасындағы себеп-салдарлық байланыс. Бұл ретте сот жауапкердің көрсетілген уақытта мас күйінде болуы мүмкін сәтте тікелей іс-қимылымен талап қоюшыға залал келтірілмегенін көрсетті» [3].

Ресей Федерациясының Еңбек кодексіндегі (243-бап) отандық құқықтан айырмашылығы, біз отандық заңнамада көрсетілгендерден басқа, жұмыскерді

мүліктік зиян үшін келесі жағдайларда толық материалдық жауапкершілікке тартуға негіз бар:

- 1) қасақана залал келтіру;
- 2) жұмыскердің сот үкімімен белгіленген қылмыстық әрекеттерінің нәтижесінде залал келтірілген;
- 3) егер әкімшілік құқық бұзушылық нәтижесінде тиісті мемлекеттік орган белгілесе, залал келтірілген;
- 4) осы Кодексте, басқа федералдық заңдарда көзделген жағдайларда заңмен қорғалатын құпияны (мемлекеттік, қызметтік, коммерциялық немесе өзге) құрайтын мәліметтерді жария ету;
- 5) жұмыскер еңбек міндеттерін орындамаған кезде залал келтірілмесе.

Ресейдің еңбек құқығында қасақана зиян келтіру және жұмыскердің толық материалдық жауапкершілігі сияқты негіздің көрінісі-бұл өте дұрыс хабарлама. Себебі бұл негізді бекіту құқық бұзушылықтың мән-жайын және жұмыскердің кінәсін анықтаудың дұрыс мүмкіндігін көрсетеді. Мүлікке қасақана зиян келтіру фактісі анықталған кезде жұмыскер тікелей нақты залалды толық көлемде өтеуге міндетті. Жұмыскердің іс-әрекетінде абайсыздық болған жағдайда, материалдық жауапкершілік шегі орташа айлық жалақымен шектеледі. Ғылыми ортада жұмыскердің іс-әрекетіндегі ниетте үш белгі бар:

- 1) жұмыс беруші белгілеген қағидаларды бұза отырып, ұғыну;
- 2) іс-әрекеттер (әрекетсіздіктер) мүліктік зиян келтіруі мүмкін деген болжам;
- 3) осындай салдарлардың басталуында тілектің болуы не олардың туындауы туралы хабардар болу (жол беру), сондай-ақ немқұрайлылық.

Мемлекеттік органдардың, оның ішінде соттың лауазымды адамдары белгілеген қылмыстық іс-әрекеттер немесе әкімшілік теріс қылық жасау нәтижесінде залал келтіруді жұмыс беруші жұмыскердің Қылмыстық не әкімшілік құқық бұзушылық құрамының болуы не әрекеттерінде (әрекетсіздігінде) болмауы туралы дербес шешім қабылдай алмайтыны ретінде

сипаттауға болады. Бұл факт лауазымды адамдардың қаулысы немесе үкімдері негізінде белгіленеді. Егер нақты сот актісі немесе уәкілетті тұлғалардың қаулысы болса, жұмыскерді материалдық жауапкершілікке тарту туралы мәселе шешіледі, әйтпесе бұл «кінәсіздік презумпциясы принципін бұзуға» әкеп соғады [1].

Құқықтық актілермен қорғалатын ақпаратты жария еткені үшін жұмыскерді толық материалдық жауапкершілікке тарту ретінде ең қызықты жағдай ҚР еңбек заңнамасында жоқ ең жарқын болып табылады. Бұл жағдайдың маңыздылығы ақпараттандыру дәуірінде табыс әкелуге мүмкіндік беретін білімге ие болу және оны жоғалту бизнестің күйреуі болуы мүмкін. Демек, осындай негіздер бойынша жұмыскерді толық материалдық жауапкершілікке тарту мүмкіндігі еңбек заңнамасында ең маңызды аспектке ие және бүгінгі күнге дейін үлкен олқылыққа ие болуы мүмкін. Алайда, толық материалдық жауапкершілікке тарту қиынға соғады деп келісу керек, өйткені тікелей нақты зиянды анықтау қиын болады. Мұндай ақпараттың жоғалуы нәтижесінде ақпараттың жоғалуы және мүліктік залал жеткіліксіз шығу болып табылады.

Жұмыскер өзінің еңбек міндеттерін орындаған кезде зиян келтіргені үшін толық материалдық жауапкершілікке тарту сәл түсініксіз негіз болып табылады. Бұл жағдайда негізгі екі негізді белгілеу қажет: 1) жұмыс күні кезінде немесе ол аяқталғанға дейін немесе одан кейін келтірілген залал; 2) Еңбек міндеттерін орындаумен байланыстың болмауы және жұмыс берушінің мүлкін жеке мақсатта пайдаланудың болуы.

Украинада еңбек заңнамасы бойынша толық материалдық жауапкершілікке тарту туралы осыған ұқсас негіз бар, ол жұмыскерді «еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірілмеген залал үшін» тартуға мүмкіндік береді [22], ол Украинаның еңбек Кодексінің басқа нормаларына (134-бап) толық қайшы келеді «Еңбек міндеттерін орындау кезінде заңды тұлғаға келтірілген зиян үшін толық материалдық жауапкершілікті жүктеу» [22]. Осы негіздер бойынша сенімділіктің жеткіліксіздігі тек біздің ғана емес, сонымен бірге барлық құқық

қолданушылардың, соның ішінде жұмыс берушінің, соттың және т. б. мәселелерін тудырады деп санаймыз. Заң шығарушы екі жағдайда да толық материалдық жауапкершілікке тартылған жағдайда мұны «жұмысшыларға еңбек міндеттерін орындау кезінде залал келтірілмесе де, еңбек қатынастары болған жағдайда еңбек заңнамасы шегінде ғана жұмыс берушінің алдында тек еңбек нормалары шегінде материалдық жауапкершілік алу үшін жеңілдік» деп көрсетуі ықтимал. Азаматтық құқық нормаларына сәйкес азаматтық жауапкершілікке тарту жұмыскердің жауапкершілігін арттырады, тікелей нақты залалды ғана емес, сонымен бірге алынбаған пайданы да өтеуге міндеттейді, бұл жұмыскерді қолайсыз жағдайға қалдырады.

Украинаның еңбек заңнамасы бойынша лауазымды тұлғаларды толық материалдық жауапкершілікке тарту туралы қызықты негіздер «заңсыз жұмыстан шығарғаны, аударғаны, бір айдан астам уақыт бойы жалақыны уақтылы төлемегені үшін, оны төлеу мерзімдерін бұзғаны үшін өтемақы төлеуге әкеп соқтырғаны үшін Украинаның мемлекеттік бюджеті мен жергілікті бюджеттер, мемлекеттік меншік нысанындағы заңды тұлғалардың мемлекеттік меншік нысанындағы заңды тұлғалар бұл кәсіпорынның алдында берешегі болмайды» [22] дегені де таңқаларлық. Белоруссияда дәл осындай негіздерге шектеулі материалдық жауапкершілік көзделген.

Ресей Федерациясының, Белоруссияның, Украинаның, Өзбекстанның, Қырғызстанның және Қазақстанның еңбек заңнамасын талдай отырып, жұмыскерді материалдық жауапкершілікке тартудың жалпы тұжырымдамасы көрінеді. Сонымен қатар, ҚР Еңбек кодексі шектеулі материалдық жауапкершілікті алып тастай отырып, жұмыскердің жұмыс берушіге келтірген залал мөлшерін (саны, салмағы, көлемі, құны және т.б.) айқындайтын екі терминді қолданады. Біріншісі – «тікелей нақты залал», екіншісі – «залалдың толық мөлшеріндегі материалдық жауапкершілік» (ҚР ЕК 123-бабының 4, 8-тармақтары). Бір қызығы, Еңбек кодексі екінші ұғымның мазмұнын ашпай, тек бірінші терминді – «тікелей нақты залалды» заңдастырды. Сонымен қатар,

«залалдың толық мөлшеріндегі материалдық жауапкершілік» тек ҚР Еңбек кодексінің 123-бабының 8-тармағында аталған жұмыскерлерге қатысты қолданылады, қалған жұмыскерлерге қатысты өзге термин қолданылады. Сонымен бірге, жалпы мағынасы мен логикалық түсіндірмесінен, өтелуге жататын залалдың сандық мөлшерін белгілейтін екі ұғымның мазмұнының да мәндері тең.

3. ЖҰМЫСКЕРДІ (ЖҰМЫСКЕРДІ) МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІККЕ ТАРТУ ТӘРТІБІ

3.1. Кінәлі адамды анықтау

Жұмыскердің материалдық жауапкершілігі деп И.В. Рогов «Еңбек заңнамасының нормаларымен реттелетін жұмыс берушіге кінәлі заңсыз әрекетпен мүліктік залал келтірген жұмыскердің міндетін іске асыру нысанын түсінуді, өндіріп алынатын залал сомасының заңда көрсетілген шектерін, өндіріп алу мерзімдері мен тәртібін негізге ала отырып, залал келтірілгенге дейінгі қолданыстағы ережені толық немесе ішінара қалпына келтіруді ұсынды» [68, б. 33]. Өз кезегінде мүліктік залал немесе зиян әр түрлі болуы мүмкін. Атап айтқанда, егер жұмыскер жұмыс берушінің белгілі бір мүлкін әдейі жарамсыз етсе, оны анықтауға және өтеуді талап етуге болады.

Алайда, нақты лауазымды адамды анықтау үшін кімнің кінәсінен материалдық шығын келтірілгенін анықтауға негіз бар. Мұндай жағдайларда белгілі бір адамның кінәсін дәлелдеу қажет. Мысалы, тәртіптік жауапкершілікке тарту және жұмыстан босату туралы бұйрық шығару рәсімін бұзған кезде, сондай-ақ соттың жұмыстан босату туралы осы актіні заңсыз деп тануы, оның күшін жою, жұмысқа қайта қабылдау және жалақы төлеу кезінде жұмыскердің жұмыс істемеген уақыты үшін жалақы төлеу түрінде кімнің кінәсі бойынша материалдық зиян келді деген сұрақ туындайды. Басшы кадрлық қызметтердің, тәртіптік немесе аттестаттау комиссиясының ұсынысы негізінде жұмыстан босату туралы шешім қабылдағандықтан. Жұмыстан шығаруға ішкі қауіпсіздік және кадр қызметі жұмыскерлері жинаған қызметтік тексеру құжаттары негіз болғанына қарамастан. Сондықтан, егер тексеруге қатысқан адамдар мен тәртіптік комиссия мүшелерінің бірі іс-әрекеттері тексеріліп жатқан адамға біржақты болса, соңғысының жағымды салдарларға мүмкіндігі жоқ. Бұйрықты жұмыскерлерге, меншік иелеріне заңсыз деп тану және жұмысқа қайта қабылдау

кезінде өндіріп алынған жалақыдан, моральдық зияннан және сот шығындарынан тұруы мүмкін материалдық жауапкершілікті өтеу туралы мәселе әрдайым көтеріле бермейді.

Егер ұйым жеке тұлғаларға тиесілі болса, бұл меншік иесінің құқығы екеніне келісеміз, бірақ егер мемлекеттік меншік нысаны бар ұйым болса, онда мұндай жағдай қабылданбайды және залал өтелуі керек. Қазақстанда мемлекет мүддесі үшін меншік иесі ретінде шешімі бойынша мүліктік зиян келтірілген адамдардың материалдық жауапкершілігі туралы мәселеге бастамашы бола алатын екі орган бар.

Біріншісі: жоғары аудиторлық палата, «міндеті халықтың өмір сүру жағдайлары мен елдің ұлттық қауіпсіздігі сапасының серпінді өсуін қамтамасыз ету үшін Ұлттық ресурстарды (қаржылық, табиғи, өндірістік, кадрлық, ақпараттық) тиімді және заңды басқаруды талдау, бағалау және тексеру болып табылады [69].

Екіншісі: прокуратура органдары, ол «адамды, оның өмірін, құқықтары мен бостандықтарын мемлекеттің ең жоғары құндылықтары ретінде қорғау, Қазақстан аумағында заңдылықты қамтамасыз ету мақсатында мынадай міндеттерді жүзеге асырады: 1) адамның және азаматтың бұзылған құқықтары мен бостандықтарын, заңды тұлғалардың, қоғам мен мемлекеттің заңмен қорғалатын мүдделерін қорғау және қалпына келтіру; 2) адамның және азаматтың заңдылықты бұзу, оларға ықпал ететін себептер мен жағдайлар, сондай-ақ олардың салдары» [70].

Бұрын прокурорлар осындай негіздер бойынша регрессиялық сот ісін жүргізу құқығын пайдаланған, қазір бұл сирек кездеседі. Мемлекеттік және мемлекеттік емес ұйымдардың иелері өздеріне ведомстволық бағынысты заң ұйымдарының басшыларынан сомаларды өндіріп алу шараларын қолданатын жаңа мысалдар сот тәртібімен іс жүзінде жоқ. Сонымен бірге, прокурор жұмыстан шығару туралы заңсыз шешім қабылдаған лауазымды тұлғаның материалдық жауапкершілігі туралы мәселені көтеретін мысал бар.

2021 жылғы 19 сәуір Жамбыл облысы Тараз қалалық сотының шешімімен Тараз қаласы прокурорының жауапкер Рахия Сейтбекқызы Тұрмаханбетоваға шығынды өндіру туралы талап арызы қанағаттандырылды. Жауапкерден мемлекет пайдасына 499 866 (төрт жүз тоқсан тоғыз мың сегіз жүз алпыс алты) теңге шығын сомасы және 4 999 (төрт мың тоғыз жүз тоқсан тоғыз) теңге көлемінде мемлекеттік баж алымы өндірілді.

2019 жылғы 19 қазанда Жамбыл облысы бойынша сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес қызметінің тергеу басқармасының аса маңызды істер жөніндегі тергеушісі Д.Ұ. Сәбиев Жамбыл облысының әкімінің атына қылмыстық құқық бұзушылықтар және басқа да заң бұзушылықтар жасауға ықпал еткен мән-жайларды жою жөнінде ұсыну жолдаған. Осы ұсыну негізінде Білім басқармасының басшысы Р.С. Тұрмаханбетованың 2019 жылғы 24 қазандағы №179 ж/қ, №178/ж/қ бұйрықтарымен Б.А.Маханов «Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы» КММ-нің «Ақыл ойы дамуында кемістігі бар балаларға 2 арналған арнайы мектеп-интернаты» КММ-нің директоры лауазымынан, Н.Д.Шилтаева «Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы» КММ-нің «Ерекше дарынды балаларға арналған мамандандырылған «Дарын» мектеп-интернаты» КММ-нің директоры лауазымынан 2019 жылдың 01 қарашасынан бастап Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 52-бабының 1-тармағының 18) тармақшасына сәйкес босатылған. Білім басқармасының басшысының м.а. Ж.Бекбатырованың 2019 жылғы 31 қазандағы, №179 ж/қ, бұйрығымен «Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы» КММ-нің «Ақыл ойы дамуында кемістігі бар балаларға арналған арнайы мектеп-интернаты» директоры лауазымының босауына байланысты оның міндеттерін уақытша атқару директордың орынбасары Лиза Темірбековна Аттыбаеваға жүктелген. Білім басқармасының басшысы Р.С.Тұрмаханбетованың №185/ж/қ-қ бұйрығымен Л.Т.Аттыбаеваға директордың міндеттерін атқарғаны үшін қосымша ақы төлеу туралы шешім қабылданған. 10 наурыз 2020 жылғы Тараз қалалық сотының шешімімен: «Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы»

коммуналдық мемлекеттік мекемесінің 2019 жылғы 24 қазандағы №179 ж/қ-қ бұйрығы заңсыз деп танылған. Талап қоюшы Б.А. Маханов «Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесінің «Ақыл ойы дамуында кемістігі бар балаларға арналған арнайы мектеп-интернаты» коммуналдық мемлекеттік мекемесінің директоры лауазымына қайта алынған. «Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесінен Б.А. Махановтың пайдасына амалсыз бос жүрген уақыты үшін 807 586 (сегіз жүз жеті мың бес жүз сексен алты) теңге жалақы, 1 263 (бір мың екі жүз алпыс үш) теңге мемлекеттік баж ретінде төлеген сот шығыстары, 50 000 (елу мың) теңге моральдық өтемақы, 200 000 (екі жүз мың) теңге өкілдің көмегіне ақы төлеу бойынша шығыстар өндірілген. «Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесінен мемлекет пайдасына 10 727 (он мың жеті жүз жиырма жеті) теңге мемлекеттік баж өндірілген. Шешімнің Б.А. Махановты «Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесінің «Ақыл ойы дамуында кемістігі бар балаларға арналған арнайы мектеп-интернаты» коммуналдық мемлекеттік мекемесінің директоры лауазымына қайта алу бөлігі және «Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесінен талап қоюшы Бастар Асилбекович Махановтың пайдасына амалсыз бос жүрген уақытына 559 098 (бес жүз 3 елу тоғыз мың тоқсан сегіз) теңге жалақыны өндіру бөлігі дереу орындау туралы шешім қабылданған. Талап қоюшы Б.А. Махановтың жауапкер «Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесіне 999 950 (тоғыз жүз тоқсан тоғыз мың тоғыз жүз елу) теңге моральдық өтемақыны өтеу туралы талап арызын қанағаттандырудан бас тартылған. «Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесінің 2019 жылғы 24 қазандағы №178 ж/қ-қ бұйрығы заңсыз деп танылып, күші жойылған. Талап қоюшы Назира Дуйсенбековна Шилтаева «Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесінің «Ерекше дарынды балаларға арналған мамандандырылған «Дарын» мектеп-интернаты»

коммуналдық мемлекеттік мекемесінің директоры лауазымына қайта алынған. «Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесінен Н.Д. Шилтаеваның пайдасына амалсыз бос жүрген уақыты үшін 546 251 (бес жүз қырық алты мың екі жүз елу бір) теңге жалақы өндірілген. «Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесінен мемлекет пайдасына 8 114 (сегіз мың бір жүз он төрт) теңге мемлекеттік баж өндірілген. Шешімнің Н.Д. Шилтаеваны «Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесінің «Ерекше дарынды балаларға арналған мамандандырылған «Дарын» мектеп-интернаты» коммуналдық мемлекеттік мекемесінің директоры лауазымына қайта алу бөлігі және «Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесінен талап қоюшы Н.Д. Шилтаеваның пайдасына амалсыз бос жүрген уақытына 378 173 (үш жетпіс сегіз мың бір жүз жетпіс үш) теңге жалақыны өндіру бөлігі дереу орындау туралы шешім қабылданған». Талап қоюшы Тараз қаласының прокуроры жауапкер Р.С. Тұрмаханбетовадан шығынды өндіру туралы талаппен жүгініп, жауапкер Р.С. Тұрмаханбетованың Білім басқармасы басшысы ретінде заңсыз жұмыстан шығару туралы шешім қабылдауының нәтижесінде, сот шешімін орындау мақсатында 270 177 теңге көлеміндегі шығын сомасы мемлекет қаражаты есебінен төленгенін және директордың уақытша міндетін атқарған Л.Аттыбаеваға да мемлекет қаражаты есебінен қосымша 229 689 теңгенің төленгенін көрсетіп, мемлекетке келтірілген барлығы 499 866 теңге мөлшеріндегі материалдық шығынды, жауапкер Р.С. Тұрмаханбетовадан кері (регресс) тәртібінде мемлекет пайдасына өндіруді сұраған.

Жауапкер Р.С. Тұрмаханбетова талап арызға қарсы пікір келтіріп, талап арызды ішінара мойындайтынын, яғни сот шешімімен өндіріліп, мемлекет есебінен қайтарылған сомма мөлшерін, яғни 270 177 көлеміндегі шығынды мойындайтынын, ал директордың уақытша міндетін атқарған Л. Аттыбаеваға төленген қосымша 229 689 теңгенің мемлекетке келтірілген зиян болып

табылмайтынын көрсетіп және өзінен өндірілуге жататындығы туралы талап арыздың бөлігімен келіспейтінін айтып көрсетті.

Қазақстан Республикасының Азаматтық Кодексінің 917 бабына сай, азаматтар мен заңды тұлғалардың мүліктік немесе мүліктік емес игіліктері мен құқықтарына заңсыз іс-әрекеттермен (әрекетсіздікпен) келтірілген (мүліктік және (немесе) мүліктік емес) зиянды, оны келтірген тұлға толық көлемінде өтеуге тиіс. Заң актілерінде зиянды өтеу міндеті зиян келтіруші болып табылмайтын тұлғаға жүктелуі, сондай-ақ өтеудің неғұрлым жоғары мөлшері белгіленуі мүмкін. 10 наурыз 2020 жылғы Тараз қалалық сотының шешімімен анықталғандай, жауапкер Р.С.Тұрмаханбетованың «Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы» КММ-нің «Ақыл ойы дамуында кемістігі бар балаларға арналған арнайы мектеп-интернаты» КММ-нің директоры лауазымынан Б.А.Махановты, «Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы» КММ-нің «Ерекше дарынды балаларға арналған мамандандырылған «Дарын» мектеп-интернаты» КММ-нің директоры лауазымынан Н.Д.Шилтаеваны босату туралы 2019 жылғы 24 қазанындағы №178 ж/қ және №179 ж/қ бұйрықтары заңсыз деп табылып, күші жойылған. Соның нәтижесінде, Білім басқармасынан Б.А.Махановтың пайдасына амалсыз бос жүрген уақыты үшін 807 586 теңге жалақымен қоса, 1 263 теңге мемлекеттік баж ретінде төлеген сот шығыстары, 50 000 теңге моральдық өтемақы, 200 000 теңге өкілдің көмегіне ақы төлеу бойынша шығыстар өндірілген және мемлекет пайдасына 10 727 теңге мемлекеттік баж өндірілген. 5 Сонымен қатар, Білім басқармасынан Н.Д.Шилтаеваның пайдасына амалсыз бос жүрген уақыты үшін 546 251 теңге жалақымен қоса мемлекет пайдасына 8 114 теңге мемлекеттік баж өндірілген. Іс-құжаттарындағы төлем шоттарына сәйкес, сот шешімімен Білім басқармасынан өндірілген шығындар толығымен төленген. Сондықтан, Білім басқармасынан Б.А.Махановтың пайдасына өндірілген 1 263 теңге мемлекеттік баж ретінде төлеген сот шығыстары, 50 000 теңге моральдық өтемақы, 200 000 теңге өкілдің көмегіне ақы төлеу бойынша шығыстар және мемлекет пайдасына 18 914 теңге

мемлекеттік баж өндірілген сома, жалпы сомма 270 177 теңге жауапкер Р.С.Тұрмаханбетовадан мемлекет пайдасына өндірілуге жатады деп табады. Еңбек кодексінің 111 бабының 1,2 тармақтарына сәйкес, сол бір ұйымда, еңбек шартында көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа немесе осындай лауазым бойынша қосымша жұмыс орындайтын не уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін өзінің негізгі жұмысынан босатылмай орындайтын жұмыскерлерге қосымша ақы төлеу жүргізіледі. Егер уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру алмастыратын жұмыскердің лауазымдық міндеттеріне кіретін болса, уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін жұмыскерлерге қосымша ақы төлеу жүргізілмейді. Сонымен қатар, сотпен анықталғандай, Л.Т.Аттыбаева директордың міндетін Білім басшысының бұйрығы негізінде атқарған. Сонымен қатар, Л.Т.Аттыбаеваның лауазымдық міндетіне директордың міндетін атқару кірмеген, сондықтан оған 30 пайыз көлемінде қосымша ақы төлеу туралы шешім қабылданып, 2019 жылдың қараша айынан бастап 2020 жылдың наурыз айы аралығында 229 689 теңге төленген. Білім басқармасы Р.С.Тұрмаханбетованың бұйрығы негізінде Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы» КММ-нің «Ақыл ойы дамуында кемістігі бар балаларға арналған арнайы мектеп-интернаты» КММ-нің директоры лауазымынан Б.А.Маханов заңсыз босатылғандықтан, ал Л.Т.Аттыбаеваға оның орнында жұмыс атқарып, оған қосымша ақы төленуіне байланысты, 229 689 теңге көлеміндегі сомма жауапкерден мемлекет пайдасына өндірілуге жатады. Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексінің 117 бабына сай, сот, талап қоюшы төлеуден босатылған мемлекеттік баж, сондай-ақ іс бойынша іс жүргізуге байланысты шығындар сот мемлекет кірісіне шығыстарын төлеуден босатылмаған жауапкерден толық немесе талап қоюдың қанағаттандырылған бөлігіне пропорционалды өндіріліп алынады. Талап қоюшы мемлекеттік баж төлеуден босатылған, ал талап арыз қанағаттандырылуға жататындықтан

мемлекеттік баж жауапкерден мемлекет пайдасына 4 999 теңге көлемінде өндірілуге жатады» [71].

Көріп отырғанымыздай, прокурор прокуратура органдарының мақсаттары мен міндеттеріне сәйкес әрекет ете отырып, мемлекеттің заңмен қорғалатын мүдделерінің бұзылған құқықтары мен бостандықтарын жүзеге асырды және қорғады, лауазымды адам тарапынан талап қою арқылы бұзушылық анықталғаннан кейін, азаматтық істер бойынша сотта мемлекеттің мүдделерін білдіре отырып, келтірілген мүліктік залал (зиян) бойынша заң бұзушылықтарды жойды. Сонымен бірге, біздің ойымызша, прокурорлар мұндай жүйелі талдау жүргізе бермейді, ал «Прокуратура туралы» ҚР Конституциялық Заңының 10 және 20-баптары прокуратура органдарына заңдылықтың жай-күйін [70] түрлі бағыттар бойынша, оның ішінде бюджет қаражатының жоғалуы бойынша талдау құқығын береді.

Талдау басталғанға дейін азаматтық істер бойынша сот статистикасын қалыптастыру және зерделеу қажет, онда мемлекеттік меншік нысанындағы ұйымнан сомалар өндіріліп алынды. Содан кейін жұмыскерді жұмысқа қайта қабылдаған істер бойынша заңды күшіне енген сот актілерін бағалауға, жұмыстан босату себептерін талдауға, жалақыдан басқа, мысалы, моральдық залал, жоғалған пайда және т. б. өндіріп алудың бар-жоғын талдау қажет. Содан кейін жұмыскерді заңсыз жұмыстан шығару кезеңінде жұмыстан шығарылған талапкердің (жұмыскердің) орнына өзге тұлға қабылданғанын және оған төленген жалақы туралы мәліметтерді анықтау қажет. Жоғарыда айтылған мән-жайлар расталған кезде прокурорлар өздерінің функционалдық міндеттеріне байланысты оларға жауап беруі тиіс.

Бұл ретте мемлекеттік меншік нысанындағы ұйымнан ақшалай сомалар өндіріліп алынған негіздер бойынша барлық сот актілері талдануға тиіс. Азаматтық істерді және мемлекеттік мекемелерден (ұйымдардан) сұрауларға жауаптарды зерделеу арқылы нақты жұмыскерлердің кінәсінің болуын,

келтірілген залалдың сомасын және материалдық жауапкершілік туралы мәселені шешу үшін өзге де негіздерді анықтау қажет.

Талдау нәтижелері бойынша прокурорлар бюджет қаражатын жоғалтуға әкеп соғатын құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайларды жою туралы қадағалау тәртібімен ұсыныстар енгізуге құқылы. Прокурорлық қадағалау актісінде соттың шешімі бойынша төленген барлық сомалар түрінде соманы бюджетке қайтару туралы нақты мәселе қою қажет. Әдетте, заңсыз жұмыстан шығарылған адамның орнына барлық жұмысты нақты орындайтын және ол үшін ақы алатын басқа адам алынады. Демек, мемлекеттік меншік нысанындағы ұйым лауазымды адамдарының заңсыз әрекеттеріне байланысты бюджеттен белгіленген лимиттен жоғары жалақы немесе бос уақыт, моральдық зиян, сот шығындарын төлеу түрінде ақшалай қаражат төленеді, сол арқылы жұмыс беруші болып табылатын мемлекетке барлық жұмыскерлерге - лауазымды адамдарға, оның ішінде басшыларға қатысты келтіріледі тікелей тиімді материалдық залал.

Ақшалай қаражатты бюджетке қайтару жөнінде ұсынылған және қабылданбаған шаралардың талабы орындалмаған жағдайда прокурорлар ҚР Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексінің 664-бабы бойынша лауазымды адамдарды әкімшілік жауаптылыққа тартуға және сегіз айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде әкімшілік айыппұл салуға құқылы [16].

Әкімшілік жауаптылыққа тартылумен бір мезгілде прокурорлар Конституциялық заңның 37-бабының 11-тармағы 1-бөлігі және 2-бөлігі негізінде прокурорлық қадағалау актісін мәжбүрлеп орындау туралы қаулы шығаруға құқылы, ол ұсынысты орындамаған органға жіберіледі, соңғысы қаулыны прокурор белгілеген мерзімдерде орындауға міндетті [71].

Осылайша, қазіргі уақытта прокурорлар сотқа талап қоймай, лауазымды адамдар қабылдаған заңсыз шешімдердің нәтижесінде төленген ақшалай қаражаттың қайтарылуын қамтамасыз ете алады. Төленген жалақыдан басқа,

мемлекет кейбір жағдайларда келтірілген моральдық зиян үшін ақшалай соманы төлей алады.

«Шын мәнінде, мұндай талдау жүргізу кінәлі тұлғалардан материалдық залалды өндіріп алу үшін ғана емес, сонымен қатар мемлекеттік ұйымдар мен мекемелерде сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау үшін де қажет. Мұндай тәуекелдер өз командасының мүшелерін жаңа орынға шығарғысы келетін ұйымдағы басшылықты ауыстырған кезде туындауы мүмкін, осы мақсаттар үшін жұмыс орындары (лауазымдар) «тазартылады», сонымен қатар лауазымдарды сатудан қосымша заңсыз «табыс табу» үшін пайдаланылуы мүмкін» [37, 72, 73, 74].

Өз кезегінде, бюджет қаражатын қайтару оларды кейіннен дұрыс бөлуге мүмкіндік береді.

Осылайша, «прокурордың қолындағы талдау бюджет қаражатының жоғалуын және сыбайлас жемқорлық пен өзге де тәуекелдердің болуын болдырмау мақсатында мемлекеттік меншік нысанымен заңды тұлғалардың қызметінде бюджет қаражатын пайдаланудың тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін жақсы құрал болып табылады. «Прокурорлар талдау нәтижелері бойынша мемлекетке келтірілген материалдық залалды қайтару және кінәлі адамдарды жауапкершіліктің өзге де түрлеріне (қылмыстық, әкімшілік және тәртіптік) тарту туралы мәселе қою арқылы ден қою және қадағалау шараларын қабылдауға құқылы» [37].

3.2 Зиянды өтеудің мөлшері мен себептерін анықтау

Жұмыскердің жұмыс берушіге материалдық жауапкершілігін белгілеу үшін мүлдіктік зиянның нақты мөлшерін қалай анықтауға болады. Біздің ойымызша, ең оңайы - бұл бухгалтерлік есеп бойынша осы мүлдіктің тозуын ескере отырып есептелетін нақты шығындар бойынша жұмыс беруші анықтайтын шығын мөлшерінің нарықтық бағасын белгілеу.

«Тиісті маркетинг жүргізілгеннен кейін коммерциялық мәміле нәтижесінде мүдделі тұлға мен сатушы арасындағы бағалау күніне тараптардың әрқайсысы жақсы хабардар және мәжбүрлеусіз есептелген актив айырбасталатын есептік ақша сомасы мүліктің нарықтық құны болып табылады» [75].

Ресей Федерациясының, Украинаның, Белоруссияның, Қырғызстанның, Өзбекстанның және Қазақстанның қолданыстағы заңнамасында залал анықталған кезде немесе оны өтеу уақытына қарай нарықтағы бағаның өзгеруіне байланысты келтірілген зиянның (залалдың) мөлшерін азайту немесе ұлғайту мүмкіндігі қарастырылмаған. Жоғарыда айтылғандай, " ҚР Еңбек кодексінде жұмыскердің жұмыс берушіге келтірген залал мөлшерін (саны, салмағы, көлемі, құны және т.б.) анықтайтын екі ұғым қолданылады. Біріншісі – «тікелей нақты залал», екіншісі – «залалдың толық мөлшеріндегі материалдық жауапкершілік» (4, 8-тармақтар). ҚР ЕК 123). «Залалдың толық мөлшеріндегі материалдық жауапкершілік» ұғымы ҚР Еңбек Кодексінің 123-бабының 8-тармағында аталған жұмыскерлерге қатысты ғана қолданылады, қалған жұмыскерлерге қатысты басқа ұғым қолданылады. Алайда, жалпы мағына мен логикалық түсіндіруге сүйене отырып, өтелуге жататын залалдың сандық шамаларын анықтайтын бұл ұғымдардың мәні бірдей [27].

Құқықтық актілермен жұмыс берушіге жұмыскердің (жұмыскерлердің) залалды өтеу туралы шешім қабылданғанға дейін жүргізілетін тауарлық-материалдық құндылықтарға аудит жүргізу міндеті жүктелген. Мұндай тексеру келесі жағдайларды анықтау үшін жүргізіледі:

1. жұмыс берушіге мүліктік залалдың (зиянның) болуы немесе болмауы;
2. Зақымданудың нақты мөлшері;
3. Зақымдану себептері.

Белгіленген мән-жайлардың нәтижелері бойынша жұмыскерге (жұмыскерлерге) қатысты материалдық жауапкершілікті қолдану немесе оларды одан босату қажеттілігі туралы шешім қабылданады. Жұмыскер(лер) жұмыс берушінің осындай тексеруді жүргізуін талап етуге құқылы. «Жұмыс беруші

аудит жүргізуден бас тартқан кезде жұмыскер(лер) келтірілген залал үшін материалдық жауапкершілікке тартыла алмайды».

Жалпы мүліктік зиян (залал) әртүрлі құжаттармен, оның ішінде сот актілерімен және өзге де мемлекеттік органдардың актілерімен, сондай-ақ әртүрлі бухгалтерлік құжаттармен расталады. Мысалы: бухгалтерлік құжаттарға түгендеу актісі, қабылдау актісі және басқа құжаттар, түрлі түбіртектер, жүкқұжаттар және т.б. жатады. Егер залалдың себептерін және оның мөлшерін анықтау туралы жоғарыда көрсетілген құжаттар болмаса, онда жұмыс беруші жұмыскерге қатысты материалдық жауапкершілікті белгілеу құқығынан айырылады.

«Сот жалпыға белгілі деп таныған жекелеген мән-жайлар және/немесе фактілер анықталған актілерді соттар шығарған кезде дәлелдеудің қажеті жоқ» [76]. Латын тілінен аударғанда «Преюдиция» алдыңғы сот шешіміне қатысты дегенді білдіреді. Құқықтық доктринада алдын-ала қаралған іс бойынша заңды күшіне енген сот қаулысымен анықталғандықтан дәлелдеуді қажет етпейтін мән-жайлар преюдиция деп түсінілуі керек. Преюдицияның мақсаты іске қатысатын адамдарды қайта дәлелдеуден босату, ал сот қазірдің өзінде дәлелденген фактілерді қайта зерттеуден босату болып табылады. Преюдицияның практикалық маңыздылығы соттың күші мен уақытын, оның ішінде сот ісін жүргізуге қатысушыларды процестік үнемдеу болып табылады, сонымен қатар бәсекелестік процесте бәсекелестік процестің процестік құралдарын үнемдеу де орын алатынын атап өткен жөн, бұл тиісінше уақытты арттыруға мүмкіндік береді, басқа дәлелдемелерді зерттеуге және бағалауға бағытталған назар, сонымен қатар тұтастай алғанда оң әсер етеді азаматтық сот ісін жүргізудің тиімділігі» [77]. Мысалы, жұмыстан шығару немесе орын ауыстыру туралы заңсыз шешім қабылдаған лауазымды адамның кінәсінің дәрежесін анықтаған кезде, дәрежесі мен кінәсін және залалын анықтаған кезде, қандай акт заңсыз деп танылған сот актісін, жұмыс берушіден өндіріп алынған соманың болуын, ақша аударылғанын және алынғанын растайтын құжаттарды талап ету қажет.

3.3 Залалды өндіріп алу тәртібі

«Жұмыс берушіге келтірілген залалды, егер оның іс-әрекетінде кінәсінің бар екендігі анықталса, жұмыскердің толық және ішінара өз еркімен өтеу құқығы бар. Еңбек шартының тараптары белгілі бір төлем шарттарын көрсете отырып, залалды өтеу туралы жазбаша міндеттеме бере отырып, төлемді бөліп-бөліп төлей отырып, зиянды өтеу туралы шарт жасасуға құқылы» [78].

ҚР қолданыстағы еңбек заңнамасында мүліктік зиянды ерікті түрде өтеу мүмкіндігі қарастырылмаған. Өзбекстанның еңбек кодексінде (346-бап) жұмыскердің залалды өз еркімен өтеу нормасы бар. Осы нормаға сәйкес «еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша мүліктік зиянды (залалды) төлемді бөліп төлей отырып өтеуге жол беріледі. Бұл жағдайда жұмыскер жұмыс берушіге төлемдердің нақты мерзімдерін көрсете отырып, залалды өтеу туралы жазбаша міндеттеме ұсынады. Егер залалды өз еркімен өтеу туралы нотариалды куәландырылған міндеттеме берген жұмыскер еңбек қатынастарын тоқтатса және өтеуден жалтарса, онда өтелмеген берешек нотариустың» не жұмыскер келтірілген залалды өтеу үшін жұмыс берушінің келісімімен баламалы мүлікті беруге немесе бүлінген мүлікті түзетуге құқылы [33].

Жұмыс берушінің шотына тиісті сомаларды аудару, жұмыс берушінің келісімімен бүлінген мүлікті жөндеу және баламалы мүлікті беру-бұл жұмыскердің құқыққа қайшы мінез-құлқының нәтижелері бойынша келтірілген залалды ерікті түрде өтеу тәсілдері.

«Жұмыскердің келтірген зияны жұмыс берушінің заңға сәйкес жұмыскермен еңбек шартын бұзудан бас тартуына негіз бола алмайды. Жұмыс берушіге келтірілген залалды өз еркімен өтеу туралы міндеттеме алған жұмыскер жалтарған жағдайда, ол жұмыс берушінің сот тәртібімен өтелмеген берешекті өндіріп алу құқығының туындауын туғызады» [79].

Материалдық залалды өндіріп алу мүмкіндігін аша отырып, жұмыс берушінің ҚР Еңбек кодексінің 115-бабы тәртібінде ұстап қалу сомасының нақты

шегімен жалақыдан ұстап қалу мүмкіндігін атап өту қажет. Бұл ретте ұстап қалу соттың және (немесе) жұмыс берушінің шешімі негізінде жүргізіледі. Сот шешімі бойынша өндіріп алу үшін жазбаша сот актісінің болуы қажет. Жұмыс берушінің шешімі бойынша жалақыны ұстап қалған жағдайда, жекелеген шектеулер бар және жұмыс берушінің жұмыскерге осы шешімге шағымдануға мүмкіндік беру үшін осындай ұстап қалу туралы хабарламасының болуы.

«Жалақыдан ұстап қалу келесі негіздер бойынша мүмкін:

- іссапарға байланысты берілген жұмсалмаған және уақтылы қайтарылмаған ақша сомаларын өтеу үшін, сондай-ақ іссапарға байланысты шығыстарды растайтын құжаттар ұсынылмаған жағдайда;

- жұмыс берушіге жұмыскерді оқытуға байланысты шығындарды өтеуді көздейтін жағдайларда, еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған кезде жұмыс істеудің аяқталмаған мерзіміне барабар оқу шарты болған кезде;

- жұмыскерге жалақы есебіне берілген жұмыс істемеген авансты өтеу үшін;

- Еңбек Кодексінің 95-бабының 3-тармағын қоспағанда, жұмыскер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан ауыстырылған немесе кері қайтарып алынған жағдайларда (жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан кері қайтарып алу);

- басқа жағдайларда жұмыскердің жазбаша келісімі болған кезде» [6].

Жұмыскер (лер) залалды өз еркімен өтеуден бас тартқан жағдайда, жұмыс беруші залалды өндіріп алу туралы талап-арызбен сотқа жүгінуге құқылы.

Егер жұмыс беруші залалды өтеу үшін жұмыскердің жалақысынан белгілі бір соманы заңсыз ұстаған болса, онда соңғысы сотқа жүгінген жағдайда соттың заңсыз ұсталған соманы қайтару туралы шешім қабылдауы ықтимал.

Белгілі бір мән-жайлармен келіспеген жағдайда тараптардың кез келгені сотқа жүгінгенге дейін, сот шайқастарына уақытты қысқарту мақсатында сотқа дейінгі шағымнан жүгіну қажет және консенсусқа қол жеткізу мүмкін болмаған жағдайда ғана әділдік үшін сотқа бару керек.

Жұмыс берушіге келтірілген мүліктік зиян үшін жұмыскердің(жұмыскерлердің) материалдық жауапкершілігі туралы мәселені шешу кезінде мынадай фактілер дәлелдеуге жатады:

- еңбек қатынастарында жұмыскер(лер) мен жұмыс беруші арасында еңбек қатынастарының болуы;

- жұмыскердің тікелей нақты залал түрінде зиян келтіруі және оның мөлшері;

- зиян келтіруге әкеп соққан іс-әрекеттердің (әрекетсіздіктің), жұмыскердің шешімдерінің заңсыздығы;

- зиян келтірудегі жұмыскердің кінәсі;

- жұмыскердің құқыққа қайшы әрекеттері мен жұмыс берушінің қолайсыз салдары арасындағы себеп-салдарлық байланыс;

- жұмыскердің материалдық жауапкершілігін болдырмайтын мән-жайлардың болуы немесе болмауы (еңсерілмейтін күш, қалыпты шаруашылық тәуекел, аса қажеттілік немесе қажетті қорғаныс салдарынан нұқсанның туындауы не жұмыс беруші жұмыскерге сеніп тапсырылған мүлікті сақтау үшін тиісті жағдайларды қамтамасыз ету жөніндегі міндетті орындамаған жағдайда);

- келтірілген залалдың мөлшерін және оның туындау себептерін анықтау үшін жұмыс берушінің тексеру жүргізуі;

- жұмыскер жұмыс беруші алдында толық материалдық жауаптылықта болатын жағдайлардың болуы немесе болмауы;

- зиян келтіруге әкеп соққан себептер;

- жұмыскердің материалдық жағдайы және сотқа жұмыскерден өндіріп алуға жататын залалдың мөлшерін азайтуға мүмкіндік беретін басқа да мән-жайлар;

- жұмыскерлердің зиян келтіргені үшін ұжымдық (бригадалық) материалдық жауаптылығы туралы шарт негіздемесіне сәйкес талап қойылған жағдайда, сот жұмыс берушінің ҚР Еңбек кодексінде көзделген ұжымдық (бригадалық) материалдық жауаптылықты белгілеу қағидаларының сақталғанын

тексеруі және ұжымның (бригаданың) барлық мүшелерін іске қатысуға тарту үшін шаралар қабылдауы қажет, зақымдану кезеңінде жұмыс істегендер, өйткені бригаданың әр мүшесінің жеке жауапкершілігін дұрыс анықтау осыған байланысты;

- дау тараптарының нақты талаптары мен қарсылықтарын ескере отырып, өзге де мән-жайлар" [80].

«Жұмыскерді (жұмыскерлерді) материалдық жауапкершілікке тарту туралы талап-арыздар бойынша дәлелдемелер құжаттардың көшірмелері (түпнұсқасы болған жағдайда) болып табылады:

- жауапкерді жұмысқа қабылдау туралы бұйрық (жауапкерді жұмысқа қабылдау туралы бұйрықтан үзінді);

- жұмыскермен еңбек шартын бұзу туралы бұйрық (жоғарыда көрсетілген бұйрықтан үзінді);

- еңбек шартын, толық материалдық жауапкершілік туралы шартты (жасалған жағдайда);

- жұмыскермен жасалған жағдайда ұжымдық (бригадалық) материалдық жауапкершілік туралы жазбаша шарт;

- лауазымдық нұсқаулықтар, ішкі еңбек тәртібі ережелері және жұмыскердің міндеттерін белгілейтін басқа да жергілікті актілер;

- жұмыскердің табысы туралы анықтама;

- бухгалтерлік құжаттар, ал жауапкер жұмыс берушінің құқықтарын қалпына келтіруді және залалды (толық немесе ішінара) өтеуді растайтын дәлелдемелерді ұсына алады;

- мүліктік жағдайы туралы, жауапкердің асырауындағы адамдардың болуы туралы анықтамалар, жауапкершілікті жеңілдететін мән-жайлардың болуын растайтын өзге де дәлелдемелер;

- келтірілген залалдың мөлшерін және оның пайда болу себептерін анықтау үшін жұмыс беруші жүргізген тексеру материалдары;

- зиянның себебін анықтау үшін жұмыс беруші талап еткен жұмыскердің жазбаша түсіндірмесі;

- сот актілері не мемлекеттік органдардың, оның ішінде құқық қорғау қызметтерінің сотқа тартылатын адамға қатысты қаулылары (егер олар бұрын тәртіптік, әкімшілік және қылмыстық жауаптылыққа тартылған болса) [81].

Бір қызығы, Ресей Федерациясының Еңбек кодексі «еңбек дауларын қарау органына кінәсінің дәрежесі мен формасын, жұмыскердің материалдық жағдайын және басқа жағдайларды ескере отырып, жұмыскерден өндіріп алынатын залалдың мөлшерін азайту құқығын береді. Алайда, "жұмыскерден өндіріп алынатын залалдың мөлшерін азайту, егер залал өзімшілдік мақсатта жасалған қылмыспен келтірілсе, жасалмайды» деген ескерту бар [82].

Демек, нақты жағдайларды ескере отырып, жеке жағдайларда заңмен белгіленген өндіріп алудың шекті сомасы жұмыскерден өндіріп алынатын өтелетін залалдың мөлшерін азайтуы мүмкін"

Осылайша, «жұмыс беруші немесе сот жұмыскердің келтірген материалдық залалын өтеу сомасын төмендетуі мүмкін. Жұмыскер жұмыс берушіге кездейсоқ зиян келтіргені анықталған жағдайда, залал мөлшері азаюы мүмкін. Алкогольдік, есірткілік немесе өзге де мас күйінде не қандай да бір құқық бұзушылық түрін алып жүретін қасақана іс-әрекеттер кезінде залал келтірілген кезде өтемақы мөлшері азайтылмайды» [83].

Жұмыс берушінің және соттың залалды азайту мүмкіндігі өте қызықты, бірақ, біздің ойымызша сыбайлас жемқорлық тәуекелдері бар. Сот пен жұмыс беруші мүліктің иесі болып табылмайтындықтан және жұмыскердің «еркелігінің» кейбір кемшіліктерін кешіру құқығын басқару құқығын беру меншік иесіне қажет деп санаймыз. ҚР еңбек заңнамасында мұндай норманың болмауы мүмкін және заң шығарушының идеясы меншік иесін, оның ішінде мемлекет атынан түрлі сыбайлас жемқорлық аспектілерін көрсетуден қорғау болып табылады.

Қорытындылай келе, меншік иесі, мемлекеттік органдар, оның ішінде сот материалдық залалды өндіріп алу туралы мәселені шешкен кезде жұмыс берушіге келтірілген залалдың мән-жайларын ескеру қажет деп санаймыз. Жұмыскердің өзінің еңбек міндеттерін орындау шарттарын және жұмыскерге сеніп тапсырылған мүлікті сақтау үшін жұмыс беруші құрған қажетті және қалыпты жағдайлардың болуын, жұмыскердің зиян келтірмеу үшін оған байланысты барлық шараларды қабылдағанын анықтау өте маңызды.

Сонымен қатар, ҚР еңбек заңнамасында толық немесе шектеулі және ұжымдық (бригадалық) жауапкершілік жағдайларында жұмыскердің (лердің) қаржылық жағдайы кезінде залал түріндегі материалдық жауапкершілік сомасын төмендетуді көздейтін норма жоқ екенін ескеру қажет.

ҚОРЫТЫНДЫ

Салыстырмалы-құқықтық, ретроспективті талдаулар жүргізе отырып, жұмыскер мен қызметкерлерді мемлекеттік органдарға материалдық жауапкершілікке тартудың ықтимал қолданылуы бойынша жеке-ғылыми және жалпы ғылыми зерттеу әдістерін қолдана отырып, біз жауапкершіліктің бұл түрі жұмыскерлер мен мемлекеттік органдардың жұмыскерлеріне қылмыстық, әкімшілік, тәртіптік және азаматтық жауапкершілікті қолдануға қарамастан қолданылады деп санаймыз «материалдық жауапкершілік-бұл заңды жауапкершіліктің өзіндік түрі». Заңды жауапкершіліктің бұл түрі жұмыскер (лер) үшін материалдық жауапкершіліктің туындауының жалпы (бірыңғай) шарттарын белгілейтін бірқатар міндетті шарттар болған жағдайда қолданылуы мүмкін деп болжайды. Мұндай жағдайлар:

-жәбірленушіде залалдың пайда болуы: нәтижесінде залал туындаған әрекеттің (әрекетсіздіктің) заңдылығы;

- құқыққа қайшы әрекеттер мен келтірілген залал арасында себеп-салдарлық байланыстың болуы;

- жұмыскердің іс-әрекетіндегі кінә.

Жұмыс берушілер жұмыскерлерді, оның ішінде мемлекеттік қызметтегі еңбек міндеттерін атқарушыларды материалдық жауапкершілікке тарту туралы мәселені шешкен кезде факторлардың жиынтығын қабылдауы, зерттеуі және талдауы, сондай-ақ жұмыс берушінің (меншік иесінің) немесе үшінші тұлғалардың мүлкіне келтірілген залалды анықтауы қажет.

Мемлекеттік органдар, мекемелер мен ұйымдар атынан жұмыс берушілер әдетте еңбек шартын жасамайтынына, ал еңбек қатынастары арнаулы мемлекеттік органдардың, Қарулы Күштер органдарының жұмыстың ерекше түрін орындайтын адамдармен келісімшарт жасасу нәтижесінде туындайтынына, ал құқық қорғау органдарының жұмыскерлері ұйым басшыларының бұйрығы нәтижесінде жұмыс қызметінің ерекше түріне тартылатынына назар аудару керек.

Алайда, бұл қандай да бір жолмен мемлекеттік органдар атынан жұмыс берушіге жұмыстың ерекше түрін орындайтын жұмыскерлерді материалдық жауапкершілікке тартуға кедергі келтірмейді.

Ресей Федерациясының, Белоруссияның, Украинаның, Өзбекстанның, Қырғызстанның және Қазақстанның еңбек заңнамасында жұмыскерлерді материалдық жауапкершілікке тартудың жалпы тұжырымдамасы көрінеді.

Сонымен қатар, Қазақстанда «шектеулі материалдық жауапкершілік алынып тасталды және жұмыскердің жұмыс берушіге келтірген залал мөлшерін (саны, салмағы, құны және т.б.) айқындайтын екі термин қолданылады. Біріншісі – «тікелей нақты залал», екіншісі – «залалдың толық көлеміндегі материалдық жауапкершілігі». Бұл ретте, ҚР Еңбек кодексі екінші ұғымның мазмұнын ашпай - ақ «тікелей нақты залал» деген бірінші терминді ғана заңдастырды. Алайда, «залалдың толық мөлшеріндегі материалдық жауапкершілігі» тек ҚР Еңбек кодексінің 123-бабының 8-тармағында аталған жұмыскерлерге қатысты қолданылады, ал қалған жұмыскерлерге қатысты өзге термин қолданылады. Жалпы мағынасы мен логикалық түсіндірмесінен, екеуінің де мазмұны өтелуге жататын залалдың сандық шамасын белгілейтін ұғымдардың мәні тең» [27].

ҚР Еңбек кодексінде орташа айлық жалақы шегінде, Ресей Федерациясының, Өзбекстанның және Украинаның еңбек кодекстерінің мысалында немесе Белоруссияда үш айлық жалақыға дейін, сондай-ақ, «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» ҚР Заңында бірден тоғызға дейінгі ақшалай үлеске тең шектеулі материалдық жауапкершілікке тартуға мүмкіндік беретін «іс жүзінде әскери қызметшілерден басқа, жұмыскерді (жұмыскерлерді) және мемлекеттік қызметшілерді жұмыс берушінің мүлкінен айырылуына, материалдық залал келтіруге әкеп соққан өзге де әрекеттер (әрекетсіздіктер) нәтижесінде бүлінген, жойылған жағдайда жұмыс берушіге келтірілген залалды толық өтеуге міндеттейді» деген «норманың болмауы» деп санаймыз. [41, 31-б.].

Сондықтан экономикалық және әлеуметтік тұрғыдан алғанда, әлеуметтік сілкіністерді болдырмау және жұмыскердің, оның ішінде еңбек қызметінің ерекше түрімен айналысатын адамдар мен жұмыс берушінің мүмкіндіктерін теңестіру орынды:

- ҚР Еңбек кодексінің 123-бабы: «Жұмыскерден алынбаған табыс (жоғалған пайда) өндіріп алуға жатпайды» деген сөйлем қосылып, 3-бөлікпен толықтырылсын;

- ҚР Еңбек кодексінің 123-бабының 9-бөлігінде мынадай редакцияда жазылсын: «Егер осы Кодексте өзгеше көзделмесе, жұмыскер келтірілген залал үшін өзінің орташа айлық жалақысының бір-үш шегінде материалдық жауаптылықта болады»;

- ҚР Еңбек кодексі 123-1-баппен толықтырылсын «Заңсыз жұмыстан шығаруға немесе ауыстыруға кінәлі лауазымды адамға материалдық жауапкершілік жүктеу» оны мынадай редакцияда: «Сот жұмыскерді заңсыз жұмыстан шығаруға немесе басқа жұмысқа ауыстыруға кінәлі лауазымды адамға мәжбүрлі жұмыстан шығу уақытына немесе ақысы төмен төленетін жұмысты орындау уақыты үшін ақы төлеуге байланысты мемлекеттік бюджетке келтірілген залалды өтеу міндетін жүктейді. Мұндай міндет, егер жұмыстан босату немесе ауыстыру заңды анық бұза отырып жүргізілсе немесе әкімшілік соттың немесе жоғары тұрған органның жұмыста қалпына келтіру туралы шешімінің орындалуын бағыныстылық тәртібімен кешіктірсе, жүктеледі. Залалды өтеу мөлшері лауазымды адамның бес айлық жалақысынан аспауға тиіс» екендігін жаза отырып, толықтырылсын.

Талданған елдердің заңнамасы еңсерілмейтін күшті төтенше, тараптардың еркіне тәуелсіз, белгілі бір жағдайларда сөзсіз болатын күш ретінде саралай отырып, оны анықтауда іс жүзінде бірдей көзқарасқа ие. Өз кезегінде, жекелеген жағдайларды еңсерілмейтін күшке анықтау салыстырмалы сипат болып табылады.

Қазақстан, Қырғызстан, Өзбекстан, Украина, Беларусь және Ресей Федерациясы заңнамасының келесі біріктіруші факторы-белгілі бір жағдайды, мұндай жағдайлардың толық тізімі жеткілікті болса да форс-мажорға немесе еңсерілмейтін күштің әрекетіне жатқызуға болатын нақты критерийдің болмауы.

Мүмкін, ҚР еңбек заңнамасында заң шығарушы «Өндірістік-шаруашылық тәуекел», «Еңсерілмейтін күш», «Төтенше жағдайлар және алдын алуға болмайтын құбылыстар» сияқты ұғымдарды түсіндіру мәселесіне неғұрлым егжей-тегжейлі қарауы, сондай-ақ «Жұмыс берушінің жұмыскерлерге қалыпты жұмыс істеу және оларға сеніп тапсырылған құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету үшін қажетті жағдайлар жасау» міндетін ашуы қажет.

Сонымен қатар, еңбек заңнамасында жұмыскерді материалдық жауапкершіліктен босатуды көздейтін барлық анықтамалардың (қажетті қорғаныс, еңсерілмейтін күш жағдайлары және т.б.) терминдерін ашпау нәтижесінде, біздің ойымызша, құқықтың басқа салаларында (азаматтық, қылмыстық және т. б.) қолданыстағы нормаларға ұқсас қолдануға болады.

Көріп отырғанымыздай, жекелеген жағдайлар мен негіздер анықталған кезде еңбек заңнамасы еңсерілмейтін күш, қалыпты экономикалық тәуекел, аса қажеттілік немесе қажетті қорғаныс жағдайлары туындаған кезде, сондай-ақ жұмыс берушінің жұмыскерге сеніп тапсырылған мүлікті сақтау шарттарын қамтамасыз етпеуі кезінде жұмыскерлерді, оның ішінде мемлекеттік қызметшілерді материалдық жауапкершіліктен босату мүмкіндігін айқындайды.

Өзбекстанның (200-бап) және Ресей Федерациясының (240-бап) еңбек кодекстеріне ұқсас, жұмыс берушінің келісім бойынша немесе меншік иесінің пікірін ескере отырып, жұмыскерлердің толық немесе ішінара материалдық жауапкершілігін босату туралы мәселені шешу мүмкіндігі туралы норманы енгізген жөн деп санаймыз.

Мұндай жағдайларда меншік иесі, құқық қорғау және сот органдары зиян келтіру жұмыскердің өкімін орындаумен байланысты болған жағдайларда, зиянның туындауы мүмкін екенін біліп, білген кезде жұмыскерді

жауапкершіліктен босату мүмкіндігін Қылмыстық кодекске ұқсастығы бойынша қолдануы керек, осыған қарамастан оның тапсырмасын орындауды талап еткен жұмыс берушіге ескертеді.

Мұндай норманың болуы көптеген басшыларға (басқа лауазымды тұлғаларға) қандай да бір тапсырма беру немесе бермеу туралы ойлануға негіз береді және олардың мүлкіне келтірілген залал үшін меншік иесінің алдындағы жауапкершілігін арттырады, соның ішінде:

- материалдарды, жартылай фабрикаттарды, бұйымдарды (өнімдерді), оның ішінде оларды дайындау кезінде абайсызда бүлдіргені немесе жойғаны үшін;

- еңбек процесін жүзеге асыру үшін жалдаушы жұмыскерге пайдалануға берген құралдарды, өлшеу аспаптарын, арнайы киімдерді және басқа да заттарды абайсызда бүлдіргені немесе жойғаны үшін;

- материалдық немесе ақшалай құндылықтарды есепке алу мен сақтаудың дұрыс қойылмауы;

- тоқтап қалудың немесе сапасыз өнім шығарудың алдын алу үшін қажетті шараларды қолданбау;

- заңсыз жұмыстан босату, ауыстыру, орын ауыстыру, маңызды еңбек жағдайларын өзгерту, жұмыстан шеттету, мәжбүрлі жұмыстан шығу немесе төмен ақы төленетін жұмысты орындау уақытына байланысты келтірілген залалды өтеу міндеті.

Өз кезегінде, Қазақстанда бар және заңдарды қолдануға және бюджет қаражатын бөлуге жауаптылар жекелеген лауазымды тұлғалардың кінәсінен мемлекеттік және квазимемлекеттік органдарда жұмыс жүктемесіне қосарланған төлем жүргізілетін фактілерді анықтай отырып, талдау жүргізуге тиіс.

Төленген жалақыдан басқа, мемлекет кейбір жағдайларда келтірілген моральдық зиян үшін ақшалай соманы төлей алады.

«Шын мәнінде, мұндай талдау жүргізу кінәлі тұлғалардан материалдық залалды өндіріп алу үшін ғана емес, сонымен қатар мемлекеттік ұйымдар мен

мекемелерде сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін анықтау үшін де қажет. Мұндай тәуекелдер өз командасының мүшелерін жаңа орынға шығарғысы келетін ұйымдағы басшылықты ауыстырған кезде туындауы мүмкін, осы мақсаттар үшін жұмыс орындары (лауазымдар) «тазартылады», сонымен қатар лауазымдарды сатудан қосымша заңсыз «табыс табу» үшін пайдаланылуы мүмкін» [37, 72, 73, 74].

Өз кезегінде, бюджет қаражатын қайтару оларды кейіннен дұрыс бөлуге мүмкіндік береді.

Осылайша, «прокурордың қолындағы талдау бюджет қаражатының жоғалуын және сыбайлас жемқорлық пен өзге де тәуекелдердің болуын болдырмау мақсатында мемлекеттік меншік нысанымен заңды тұлғалардың қызметінде бюджет қаражатын пайдаланудың тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін жақсы құрал болып табылады. «Прокурорлар талдау нәтижелері бойынша мемлекетке келтірілген материалдық залалды қайтару және кінәлі адамдарды жауапкершіліктің өзге де түрлеріне (қылмыстық, әкімшілік және тәртіптік) тарту туралы мәселе қою арқылы ден қою және қадағалау шараларын қабылдауға құқылы» [37].

Мысалы, жұмыстан шығару немесе орын ауыстыру туралы заңсыз шешім қабылдаған лауазымды адамның кінәсінің дәрежесін анықтаған кезде, дәрежесі мен кінәсін және залалын анықтаған кезде, қандай акт заңсыз деп танылған сот актісін, жұмыс берушіден өндіріп алынған соманың болуын, ақша аударылғанын және алынғанын растайтын құжаттарды талап ету қажет. Қорытындылай келе, меншік иесі, мемлекеттік органдар, оның ішінде сот материалдық залалды өндіріп алу туралы мәселені шешкен кезде жұмыс берушіге келтірілген залалдың мән-жайларын ескеру қажет деп санаймыз.

Жұмыскердің өзінің еңбек міндеттерін орындау шарттарын және жұмыскерге сеніп тапсырылған мүлікті сақтау үшін жұмыс беруші құрған қажетті және қалыпты жағдайлардың болуын, жұмыскердің зиян келтірмеу үшін оған байланысты барлық шараларды қабылдағанын анықтау өте маңызды.

Сонымен қатар, ҚР еңбек заңнамасында толық немесе шектеулі және ұжымдық (бригадалық) жауапкершілік жағдайларында жұмыскер(лер)дің қаржылық жағдайы кезінде залал түріндегі материалдық жауапкершілік сомасын төмендетуді көздейтін норма жоқ екенін ескеру қажет. Сонымен қатар, жұмыскерлердің қаржылық жағдайы өте маңызды және біздің ойымызша, мұндай жағдай толық және шектеулі, ұжымдық (бригадалық) жауапкершілік жағдайында зиянды өтеу мөлшерінің төмендеуіне әсер етуі керек. Сондықтан болашақта басқа елдердің тәжірибесін зерделеп, Қазақстандағы осы саладағы заңнамалық өзгерістер бойынша шаралар қабылдау қажет.

Біздің ойымызша, кез келген жағдайда заңнамадағы олқылықтар ҚР еңбек заңнамасындағы тиісті өзгерістерді қабылдау жолымен, сондай-ақ Еңбек кодексінің, ҚР Азаматтық кодексінің жекелеген ережелерін және уәкілетті мемлекеттік органдардың, оның ішінде Жоғарғы Соттың еңбек заңнамасын бұзғаны үшін жауапкершілікті көздейтін өзге де құқықтық актілерді түсіндіру жолымен жойылуы мүмкін. Құқықтық актілерді қолдану практикасына мұндай түсініктемелер көптеген олқылықтарға жауап бола алады, бұл заңдардың неғұрлым дұрыс және сауатты қолданылуына мүмкіндік береді және еңбек құқығын бұзу санын азайтуға ықпал етеді.

Еңбек шарты тараптарының мүдделері әрдайым сәйкес келе бермейді, көп жағдайда бұл қақтығыстарға әкеледі. Еңбек қатынастарында заңсыз жұмыстан босату, жалақы төлемеу және т.б. түріндегі жағымсыз тенденциялар бар, мұндай жағдай мемлекеттік органдардың, әсіресе прокуратура органдарының назарын аударуы керек.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН КӨЗДЕР ТІЗІМІ

1. Қазақстан Республикасының Конституциясы, 30.08.1995 жылы республикалық референдумда қабылданды. [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: <http://10.61.42.188/rus/docs/K950001000> (жүгіну күні - 10.09.2022).
2. Колобова С.В. Трудовое право России: учебник / С.В. Колобова, Ю.С. Сергеев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юстицинформ, 2018. - С. 256.
3. Пахомова О.А. Материальная ответственность работника: дис. ... магистр. юр. наук. / О.А. Пахомова; науч.конс. И.А. Просолова. - Барнаул, 2021. [Электрондық ресурс] – Қол жеткізу тәртібі: <http://elibrary.asu.ru/xmlui/bitstream/handle/asu/9874/vkr.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (жүгіну күні - 10.09.2022).
4. Куренной А.М. Трудовое право России : учебник / А.М. Куренной. - Проспект, 2015. – С. 400.
5. Алимханова М. Только один из 100 работников в РК обращается с жалобами на нарушение трудовых прав. 09.09.2019. 12:28. КазТАГ. [Электрондық ресурс] // KazTag – Қол жеткізу тәртібі: <https://kaztag.kz/ru/news/tolko-odin-iz-100-rabotnikov-v-rk-obrashchaetsya-s-zhalobami-na-narushenie-trudovykh-prav> (жүгіну күні - 10.09.2022).
6. Қазақстан Республикасының 23.11.2015 жылғы № 414-V ҚРЗ Еңбек Кодексі. [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (жүгіну күні - 10.09.2022).
7. Колосовский А.В. Материальная ответственность сторон трудового договора // Трудовое право. - 2008. - № 11. - С. 42.
8. Семенчикова Т.А. Материальная ответственность работника: правовой и учетный аспекты / Т.А. Семенчикова, С.А. Камаева // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2019. — № 3-9. – С.122.

9. Иеда Ю. А. Правовое регулирование порядка взыскания с работника суммы ущерба, причиненного работодателю / Ю.А. Иеда // Общество, экономика и право: сборник статей международной научной конференции. - 2018. - С. 63.
10. Попова О.А. Правовое регулирование понятия материальной ответственности работника: проблемы и перспективы / О.А. Попова // Современные научные исследования и разработки. — 2018. — Т. 2. — № 11 (28). - С. 934.
11. Қазақстан Республикасының 13.02.2012 жылғы № 552-IV ҚРЗ «Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» Заңы. [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1200000552> (жүгіну күні - 10.05.2023).
12. Қазақстан Республикасының 16.02.2012 жылғы № 561-IV «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» Заңы. [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1200000561> (жүгіну күні - 10.09.2022).
13. Қазақстан Республикасының 23.11.2015 жылғы № 416-V ҚРЗ «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңы. [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>. (жүгіну күні - 10.09.2022).
14. Байсынов М.К. Материальная ответственность работника в республиках Казахстан и Беларусь / М.К. Байсынов // Право. Экономика. Социальное партнерство: Сб. научных трудов / Междунар. Ун-т «МИТСО»; редкол.: В.Ф. Ермолович (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Междунар. Ун-т «МИТСО», 2023. – 1044 с. – 80 -84.
15. Қазақстан Республикасының 6.01.2011 жылғы № 380-IV «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңы. [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000380> (жүгіну күні - 10.09.2022).
16. Қазақстан Республикасының 5.07.2014 жылғы № 235-V ҚРЗ. Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексі. [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000235> (жүгіну күні - 10.09.2022).

17. Буянова М.О. Трудовое право: учебник / М.О. Буянова. - М.: Проспект, 2009. – С. 496.
18. Гусов К.Н. Ответственность по Российскому трудовому праву: учебник / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. - М.: Велби Проспект, 2008. – С.134.
19. Каринский С. С. Материальная ответственность рабочих и служащих по российскому трудовому праву: учебник / С.С. Каринский. - М., 2020. – С. 15.
20. Каташева А.С. Материальная ответственность работников за причиненный ущерб / А.С. Каташева // Бюллетень науки и практики. - 2019. - Т.5. - № 3. - С. 54.
21. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023). [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (жүгіну күні - 10.09.2022).
22. Кодекс законов о труде Украины. [Электрондық ресурс] // Factor. – Қол жеткізу тәртібі: <https://i.factor.ua/law-39/> (жүгіну күні - 10.09.2022).
23. Трудовой кодекс Республики Беларусь 296-3 от 26.07.1999 г. [Электрондық ресурс] // kodeksy-by.com. – Қол жеткізу тәртібі: https://kodeksy-by.com/trudovoj_kodeks_rb.htm (жүгіну күні - 10.09.2022).
24. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) // КОНТРАКТ, 2014. - С.77.
25. Қазақстан Республикасының 27.12.1994 жылғы № 268-ХІІІ Азаматтық Кодексі
26. [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000> (жүгіну күні - 10.09.2022).
27. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 года №217 - ФЗ [Электрондық ресурс] // КонсультантПлюс. – Қол жеткізу тәртібі: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (жүгіну күні - 10.09.2022).

28. Нам Г. Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю по новому трудовому законодательству Казахстана. 2019. [Электрондық ресурс] // Zakon.Kz. – Қол жеткізу тәртібі: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34647488&pos=6;-106#pos=6;-106 (жүгіну күні - 10.05.2023).
29. Царьков А. Попытки и практика взыскания материального ущерба с работника. [Электрондық ресурс] // Personal. – Қол жеткізу тәртібі: [https://www.top-personal.ru/lawissue.html?2575#:~:text=%D0%BD%D0%B0%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%83%20%D1%83%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B3%20%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8F%20%D0%B2,%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D1%8F%D0%BC%D0%B8\)%20%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%B0%2D%D0%B8%D1%81%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8F](https://www.top-personal.ru/lawissue.html?2575#:~:text=%D0%BD%D0%B0%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%83%20%D1%83%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B3%20%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8F%20%D0%B2,%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D1%8F%D0%BC%D0%B8)%20%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%B0%2D%D0%B8%D1%81%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8F). (жүгіну күні - 10.05.2023).
30. Чиканова Л.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - КОНТРАКТ, - 2019. - С. 908-909.
31. Қазақстан Республикасының 1.06.1999 жылғы №409 Азаматтық Кодексі (Ерекше бөлім). [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: https://adilet.zan.kz/rus/docs/K990000409_ (жүгіну күні - 17.01.2023).
32. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: учебное пособие / А.Л. Анисимов. - Деловой двор, 2011. - С.320.
33. Каринский С.С. Причинная связь как условие привлечения к материальной ответственности в трудовом праве / Михайлов А.А. // Вестник Удмуртского университета. - 2011.- С.135.

34. Трудовой кодекс Республики Узбекистан 296-3 от 26.07.1999 г. [Электрондық ресурс] // LexUz.on-lain – Қол жеткізу тәртібі: <https://lex.uz/ru/docs/6257291#6265089> (жүгіну күні - 10.09.2022).
35. Қазақстан Республикасының 15.05.2007 жылғы № 251 Еңбек Кодексі. Қазақстан Республикасының 23.11.2015 жылғы № 414-V ҚРЗ Еңбек Кодексімен күші жойылған. [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: <http://10.61.42.188/rus/docs/K070000251> (жүгіну күні - 12.03.2023).
36. Байсынов М.К. Материальная ответственность работника в Республиках Казахстан и Беларусь. Право. Экономика. Социальное партнерство: сб. науч. тр. Междунар. ун-т «МИТСО»; редкол.: В. Ф. Ермолович (гл. ред.) [и др.]. – Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2023. – 1044 с.
37. № 2-8192/12 Азаматтық іс. Астана қаласы Алматы аудандық соты - мұрағат материалдары.
38. Байсынов М.К., Алибеков А.Е. Қазақстан Республикасында қызметкердің материалдық жауапкершілігі туралы мәселені шешудегі прокуратура органдарының алатын орны. Ө.С. Сейітовтің 100 жылдық мерейтойына арналған «Қазіргі заң ғылымының дамуы: Теория және практика» VI Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдары. Қосшы, 2023. – 598 б.
39. №2-20\11 Азаматтық іс. Ақтөбе гарнизонының әскери соты - мұрағат материалдары.
40. №2-138\12 Азаматтық іс. Шымкент гарнизонының әскери соты - мұрағат материалдары.
41. №2-230 /13 Азаматтық іс. Шымкент гарнизонының әскери соты - мұрағат материалдары.
42. Тлеушев А. О материальной ответственности работника. Zanger. №2/2022. – С.31.
43. Полетаев Ю.Н. Некоторые правовые проблемы ответственности в трудовом праве / Ю.Н. Полетаев // Трудовое право. - 2001. - №1. - С.32.
44. Орловский Ю.П. Трудовой право России: учебник. - Юрайт, 2014. – С.854.

45. Зурдинов. А.А. Анализ понятия «непреодолимая сила» в законодательстве зарубежных стран и международном частном праве. Известия ВУЗов Кыргызстана, № 3, 2020. С.79-82. [Электрондық ресурс] // Elibrary – Қол жеткізу тәртібі: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45543601> (жүгіну күні - 10.03.2023).
46. Гражданский Кодекс Кыргызской Республики. [Электрондық ресурс] // Қол жеткізу тәртібі: https://jp-kg.org/wp/wp-content/uploads/2022/05/kg_biz_law_ru_07.pdf (жүгіну күні - 10.03.2023).
47. Гражданский Кодекс Республики Узбекистан. [Электрондық ресурс] // LexUz.on-lain – Қол жеткізу тәртібі: <https://lex.uz/ru/docs/111181> (жүгіну күні - 10.03.2023).
48. Орловский Ю.П. Трудовой право России: учебник. - Инфра-М, 2008. - С.608.
49. Справка о судебной практике по применению обстоятельств непреодолимой силы при рассмотрении экономических споров. [Электрондық ресурс] // Sud.gov.kz – Қол жеткізу тәртібі: Sud.gov.kz (жүгіну күні - 10.03.2023).
50. Постановление Пленума Верховного суда РФ «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» от 16 ноября 2006 г. № 52. [Электрондық ресурс] // КонсультантПлюс. – Қол жеткізу тәртібі: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64066/ (жүгіну күні - 10.03.2023).
51. Уголовный Кодекс Республики Беларусь 275-3 от 9.07.1999. [Электрондық ресурс] // kodeksy-by.com. – Қол жеткізу тәртібі: https://kodeksy-by.com/ugolovnyj_kodeks_rb.htm (жүгіну күні - 10.04.2023).
52. Қазақстан Республикасының 3.07.2014 жылғы № 226-V ҚРЗ Қылмыстық кодексі. [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000226> (жүгіну күні - 12.03.2023).
53. Уголовный Кодекс Кыргызской Республики от 28 октября 2021 года №127. (В редакции Законов Кыргызской Республики от 18.01.2022 г. №4, 01.04.2022 г.

- №22, 16.06.2022 г. №45, 30.06.2022 г. №51, 09.08.2022 г. №89). [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: https://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=136047 (жүгіну күні - 12.03.2023).
54. Уголовный Кодекс Республики Узбекистан. [Электрондық ресурс] // LexUz.on-lain – Қол жеткізу тәртібі: <https://lex.uz/acts/111457> (жүгіну күні - 12.03.2023).
55. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 14.04.2023). [Электрондық ресурс] // КонсультантПлюс. – Қол жеткізу тәртібі: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/55d043a3ab961ad759c4be14f6eade4334086dc7/ (жүгіну күні - 10.03.2023).
56. Уголовный кодекс Украины от 05.04.2001 №2341-III, редакция от 05.01.2022. [Электрондық ресурс] // КонсультантПлюс. – Қол жеткізу тәртібі: <https://urst.com.ua/ru/uku/st-41> (жүгіну күні - 10.03.2023).
57. Комментарий к постановлениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации по гражданским делам / Под ред. В.М. Жуйкова. 2-е издание, переработанное и дополненное. -М.: НОРМА, 2008. - С.206.
58. Тарасова Е. А. Материальная ответственность работников // Трудовое право. 2011. - № 8. - С. 16.
59. Миронов В.И. Трудовое право: учебник / В.И. Миронов.: Спб-Питер, 2009. – С.103.
60. Кодекс законов о труде Казахской ССР от 21 июля 1972 года, утратил силу - Законом РК от 10 декабря 1999 года. [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: №494~Z990494<http://10.61.42.188/rus/docs/K720003000> (жүгіну күні - 12.03.2023).
61. Қазақстан Республикасындағы 10.12.1999 жылғы еңбек туралы №493 Заңы. Күші жойылды - Қазақстан Республикасының 05.15.2007 жылғы №252 Заңымен
62. [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000493> (жүгіну күні - 12.03.2023).

63. Орташа жалақыны есептеудің бірыңғай қағидаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 30.11.2015 жылғы №908 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 26.12.2015 жылы № 12533 болып тіркелді. [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012533> (жүгіну күні - 12.03.2023).
64. Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922. [Электрондық ресурс] // КонсультантПлюс. – Қол жеткізу тәртібі: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73789/00737bae76cc5b4913b4eaf35b39060ca04b85be/ (жүгіну күні - 12.03.2023).
65. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юристъ. - 2011. – С.230.
66. Бацвин Н. Анализ судебной практики по делам, связанным с материальной ответственностью работника: учебник / Н. Бацвин. - Трудовое право, 2004. – № 1. – С. 79- 92.
67. О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического): приказ Министерства здравоохранения РФ от 18.12.2015 // [Электрондық ресурс] // КонсультантПлюс. – Қол жеткізу тәртібі: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_195274/2323a75a063b0c343c7d77cd5809bcabe59146f5/ (жүгіну күні - 12.03.2023).
68. Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 6.10.2017 жылғы № 9 нормативтік қаулысы. [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S> (жүгіну күні - 12.03.2023).
69. Ответ Министра труда и социальной защиты РК от 04.03.2020 года на вопрос от 03.03.2020 года № 598687. [Электрондық ресурс] // cdb.kz: – Қол

жеткізу тәртібі: <https://cdb.kz/sistema/pravovaya-baza/mozhno-li-otstranit-ot-raboty-rabotnika-nakhodyashchegosya-v-alkogolnom-opyanenii/> (жүгіну күні - 12.03.2023).

70. Рогов И.В. Материальная ответственность работника: теория и практика правового регулирования: дис. ... канд. юрид. наук. - Москва – 2018. - С.33-34;

71. Қазақстан Республикасы Жоғары аудиторлық палатасының кейбір мәселелері туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 26.11.2022 жылғы № 5 Жарлығы. [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2200000005> (жүгіну күні - 12.03.2023).

72. Қазақстан Республикасының Конституциялық заңы 5.11.2022 жылғы № 155-VII ҚРЗ «Прокуратура туралы». [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2200000155>.

73. Азаматтық іс № 3110-21-00-2/737 іс. Жамбыл облысы Тараз қалалық сот – мұрағаттық материалдар.

74. В Ростове за продажу должности задержан командир роты ППС. 17.06.2022. 10:20. [Электрондық ресурс] / Қол жеткізу тәртібі: https://rostov.tsargrad.tv/news/v-rostove-za-prodazhu-dolzhnosti-zaderzhan-komandir-roty-pps_567803 (жүгіну күні - 21.11.2022).

75. Офицер полиции задержан за продажу должности в Минздраве. 01.06.12, 13:55. [Электрондық ресурс] / ИА «Клерк.Ру» - Қол жеткізу тәртібі: <https://www.klerk.ru/boss/news/278031/> (жүгіну күні - 21.11.2022).

76. Полковник полиции Москвы задержан за продажу должностей в Налоговой службе. 3.12.2021. 14:33. [Электрондық ресурс] / Enta.Ru / - Қол жеткізу тәртібі: <https://lenta.ru/news/2021/12/03/gozcoolyack/> (жүгіну күні - 21.11.2022).

77. Қазақстан Республикасының 10.01.2018 жылғы № 133-VI ҚРЗ «Қазақстан Республикасындағы бағалау қызметі туралы» Заңы. [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1800000133> (жүгіну күні - 10.05.2023).

78. Қазақстан Республикасының 31.10.2015 жылғы № 377-V ҚРЗ Азаматтық процестік кодексі. [Электрондық ресурс] // Әділет. – Қол жеткізу тәртібі: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000377> (дата обращения 10.05.2023).
79. Максатов Н.Р., Тлеуов Т.М. Правовые аспекты преюдиции в гражданском процессе Республики Казахстан. [Электрондық ресурс] // ИС «Параграф» - Қол жеткізу тәртібі: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35748855&pos=5;-109#pos=5;-109 (жүгіну күні - 10.05.2023).
80. Цветков С.В. Материальная ответственность сторон трудового договора: проблемы и перспективы // Юрист. – 2001. – № 6. – С. 53.
81. Нестерова Т. Материальная ответственность по Трудовому Кодексу // Законность. – 2016. – № 7. – С.16.
82. Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. – 2003. – № 6. – С.53.
83. Решетникова И.В. Справочник по доказыванию в гражданском судопроизводстве // Норма. - 2005. - С.122.
84. Сосна Б.И. Трудовое право: практические вопросы применения ответственности // Законодательство. – 2001. – № 3. – С.12.
85. Сосна Б.И. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации // Гражданин и право. – 2014. – № 12. – С.33.

Қосымша 1.

ҚР ЕҢБЕК КОДЕКСІНЕ				
толықтырулармен өзгерістер енгізу ұсыныстарны				
САЛЫСТЫРМАЛЫ КЕСТЕ				
№	Құрылымдық элемент	Қолданыстағы редакция	Ұсынылатын редакция	Өзгерістер енгізудің негіздемелер
1	2	3	4	5
1	123-бабы 3-бөлігі	Жұмыскер, жіберуші тараптың жұмыскері жұмыс берушіге немесе қабылдаушы тарапқа келтірілген тікелей іс жүзіндегі нұқсанды өтеуге міндетті. Жоқ	Жұмыскер, жіберуші тараптың жұмыскері жұмыс берушіге немесе қабылдаушы тарапқа келтірілген тікелей іс жүзіндегі нұқсанды өтеуге міндетті. Жұмыскерден алынбаған табыс (жоғалған пайда) өндіріп алуға жатпайды.	Ресей Федерациясының, Өзбекстанның және Украинаның еңбек кодекстерінің мысалында немесе Белоруссиядағы сияқты орташа айлық үш жалақыға дейін орташа айлық жалақы шегінде жауапкершілікті өз мойнына алуға мүмкіндік беретін «норманың болмауы» іс жүзінде жұмыскерді жұмыс берушінің мүлкін бүлдірген, жойған, жоғалтқан жағдайда жұмыс берушіге келтірілген залалды, материалдық шығынға әкеп соқтырған

				<p>басқа әрекеттерді (әрекетсіздіктерді) толығымен өтеуге міндеттейді». Сондықтан экономикалық және әлеуметтік тұрғыдан алғанда әлеуметтік күйзелісті болдырмау үшін жұмыскер мен жұмыс берушінің мүмкіндіктері теңесуі қажет.</p>
2	123-бабы 3-1-бөлігі	Жоқ	<p>Егер осы Кодексте өзгеше көзделмесе, келтірілген залал үшін жұмыскерлер өздерінің орташа айлық жалақыларының бір-үш шегінде материалдық жауаптылықта болады</p>	<p>Ресей Федерациясының, Өзбекстанның және Украинаның еңбек кодекстерінің мысалында немесе Белоруссиядағы сияқты орташа айлық үш жалақыға дейін орташа айлық жалақы шегінде жауапкершілікті өз мойнына алуға мүмкіндік беретін «норманың болмауы» іс жүзінде жұмыскерді жұмыс берушінің мүлкін бүлдірген, жойған, жоғалтқан жағдайда жұмыс берушіге келтірілген залалды,</p>

				<p>материалдық шығынға әкеп соқтырған басқа әрекеттерді (әрекетсіздіктерді) толығымен өтеуге міндеттейді». Сондықтан экономикалық және әлеуметтік тұрғыдан алғанда әлеуметтік күйзелісті болдырмау үшін жұмыскер мен жұмыс берушінің мүмкіндіктері теңесуі қажет.</p>
3	123-1-бап	Жоқ	<p>Заңсыз жұмыстан шығаруға немесе ауыстыруға кінәлі лауазымды адамға материалдық жауапкершілік жүктеу» оны мынадай редакцияда жаза отырып: «Сот жұмыскерді заңсыз жұмыстан шығаруға немесе басқа жұмысқа ауыстыруға кінәлі</p>	<p>Ресей Федерациясының, Өзбекстанның және Украинаның еңбек кодекстерінің мысалында немесе Белоруссиядағы сияқты орташа айлық үш жалақыға дейін орташа айлық жалақы шегінде жауапкершілікті өз мойнына алуға мүмкіндік беретін «норманың болмауы» іс жүзінде жұмыскерді жұмыс берушінің мүлкін бүлдірген, жойған, жоғалтқан жағдайда жұмыс</p>

			<p>лауазымды адамға мәжбүрлі түрде жұмыстан босатылған уақыт үшін амалсыз жұмыста болмау немесе төмен ақы төленетін жұмысты орындау уақытында ақы төлеуге байланысты мемлекеттік бюджетке келтірілген залалды өтеу міндетін жүктейді. Мұндай міндет, егер жұмыстан босату немесе ауыстыру заңды анық бұза отырып жүргізілсе немесе әкімшілік соттың немесе жоғары тұрған органның жұмысты қалпына келтіру туралы</p>	<p>берушіге келтірілген залалды, материалдық шығынға әкеп соқтырған басқа әрекеттерді (әрекетсіздіктерді) толығымен өтеуге міндеттейді». Сондықтан экономикалық және әлеуметтік тұрғыдан алғанда әлеуметтік күйзелісті болдырмау үшін жұмыскер мен жұмыс берушінің мүмкіндіктері теңесуі қажет.</p>
--	--	--	--	---

			<p>шешімінің орындалуын бағыныстылық тәртібімен кешіктірсе, жүктеледі. Залалды өтеу мөлшері лауазымды адамның бес айлық жалақысынан аспауға тиіс.</p>	
--	--	--	--	--