

# КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО

ОЖ 342.1

DOI: 10.54649/2077-9860-2021-4-14-18

**Т.М. Тлеуов<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>з.ф.м., сеньор лектор,  
Каспий қоғамдық университеті,  
Қазақстан Республикасы, Алматы қ.  
e-mail: 3399339@bk.ru

## КОНСТИТУЦИЯ-АЗАМАТТАРДЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫНЫҢ КЕПІЛІ

### Аңдатпа

Мақалада Конституцияның адам мен азаматтың еңбек құқықтарының кепілі ретіндегі рөлі қарастырылады. Елдің басты нормативтік актісінде жазылған Қазақстан Республикасындағы конституциялық құқықтар мен бостандықтар жүйесіндегі негізгі қағидаттарға қол сұғылмаушылық. Бұзылған еңбек құқықтарын қорғаудың кейбір тетіктері мен құралдары, атап айтқанда, еңбек құқығын сот арқылы қорғаудың ерекшелігі және еңбек құқығын жүзеге асырумен байланысты сот арқылы қорғауды жүзеге асырудың заңдылығының кепілдіктері атап өтілді.

**Түйінді сөздер:** құқық, еңбек құқығы, еңбек, құқықтық мемлекет, конституция, еңбек құқығы, конституциялық құқықтар, құқықтарды қорғау.

**Т.М. Тлеуов<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>м.ю.н., сеньор лектор,  
Каспийский общественный университет,  
Республика Казахстан, г. Алматы  
e-mail: 3399339@bk.ru

## КОНСТИТУЦИЯ – ГАРАНТ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

### Аннотация

В статье рассматривается роль Конституции, как гаранта трудовых прав человека и гражданина. Неприкосновенность основных принципов в системе конституционных прав и свобод в Республике Казахстан, заложенные в главном нормативном акте страны. Отмечены некоторые механизмы и инструменты защиты нарушенных трудовых прав, в частности специфике судебной защиты трудового права и гарантии законности реализации судебной защиты, связанные с реализацией права на труд.

**Ключевые слова:** право, трудовое право, труд, правовое государство, конституция, право на труд, конституционные права, защита прав.

**Т.М. Тлеуов<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>LLM. Senior Lecturer,  
Caspian Public University,  
Republic of Kazakhstan, Almaty  
e-mail: 3399339@bk.ru

THE CONSTITUTION IS THE GUARANTOR OF THE LABOR RIGHTS OF CITIZENS

### Annotation

The article examines the role of the Constitution as a guarantor of human and civil labor rights. Inviolability of the basic principles in the system of constitutional rights and freedoms in the Republic of Kazakhstan, laid down in the main normative act of the country. Some mechanisms and tools for the protection of violated labor rights are noted, in particular, the specifics of judicial protection of labor law and guarantees of the legality of the implementation of judicial protection related to the realization of the right to work.

**Keywords:** law, labor law, labor, rule of law, constitution, right to work, constitutional rights, protection of rights.

Конституция құқықтық жүйенің негізгі көзі бола отырып, еңбек құқығының қайнар көздері жүйесінде орталық орын алады. Еңбек құқығының қалған барлық көздері, соның ішінде ҚР Еңбек кодексі Конституция талаптарына сәйкес болуы тиіс.

Заң әдебиеттерінде көбінесе еңбек және конституциялық құқықтың байланысы ҚР Конституциясының 24-бабы арқылы баяндалады. Алайда, бірінші кезекте бұл Байланыс Қазақстан Республикасының әлеуметтік мемлекет ретіндегі мәнін айқындайтын Конституцияның ережелерімен айқындалады. Бұл ережелердің мәні әлеуметтік мемлекеттің саясаты адамның лайықты өмірі мен еркін дамуын қамтамасыз ететін жағдайлар жасауға бағытталуы керек. Сонымен бірге еңбек құқығы да әлеуметтік бағытқа ие. Бұл жұмысшыларды шамадан тыс пайдаланудан қорғау үшін пайда болды.

Еңбек заңнамасы тек еңбек қатынастарын ғана емес (қызметкер мен жұмыс берушінің қарым-қатынасы), сонымен қатар еңбекті ұйымдастыру, жұмысқа орналасу, кәсіптік дайындық, еңбек заңнамасының сақталуын бақылау және тағы басқалар бойынша байланысты қатынастарды реттейді.

Конституцияның еңбек саласындағы нақты қатынастардағы көрінісі жеке конституциялық нормаларды қолданудан көрінеді.

ҚР Конституциясының 12-бабында адам құқықтары мен бостандықтары әркімге тұмысынан жазылған, олар абсолютті деп танылады, олардан ешкім айыра алмайды, заңдар мен өзге де нормативтік құқықтық актілердің мазмұны мен қолданылуы осыған қарай анықталады [1]. Конституцияның бұл нормасы адамның және азаматтың еңбек саласындағы құқықтары мен бостандықтарын көрсететін еңбек заңнамасының талаптарын қолдануға мүмкіндік береді. Мемлекеттік өкілетті органдар олардың іске асырылуын қамтамасыз етуге міндетті.

ҚР Конституциясының 1-бабына сәйкес Қазақстан Республикасы өзін әлеуметтік мемлекет ретінде орнықтырады. Мемлекет адамның лайықты өмір сүруіне, еркін дамуына, еңбек пен адам денсаулығын қорғауға жағдай жасауға міндетті. Осы талаптарды ескере отырып, мемлекет ең төменгі кепілдендірілген жалақы мөлшерін белгілеуі керек. Бұл норма еңбек жағдайларын, олардың жұмысшылардың денсаулығына әсерін бағалаудың барлық жағдайларында және ең төменгі жалақы мөлшерін қарастыру кезінде қолданылады.

ҚР Конституциясының 4-бабының 4-тармағында ереже бар, оған сәйкес барлық заңдар, Республика қатысушысы болып табылатын халықаралық шарттар жарияланады. Азаматтардың құқықтарына, бостандықтары мен міндеттеріне қатысты нормативтік құқықтық актілерді ресми жариялау оларды қолданудың міндетті шарты болып табылады. Бұл талап еңбек құқығының тақырыбына кіретін қатынастарды реттейтін барлық нормативтік құқықтық актілерге қатысты. Атап айтқанда, Жұмыс берушінің бұйрықтары мен басқа да жергілікті нормативтік актілер олармен ұйым қызметкерлері танысқанға дейін қолданыла алмайды.

ҚР Конституциясының 12-бабына сәйкес адам құқықтары мен бостандықтары әркімге тұмысынан жазылған, олар абсолютті деп танылады, олардан ешкім айыра алмайды, заңдар мен өзге де нормативтік құқықтық актілердің мазмұны мен қолданылуы осыған қарай анықталады. Бұл ұйғарымнан мемлекеттік органдар мен жергілікті өзін-өзі басқару органдарының, сондай-ақ соттардың қызметі адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарының тікелей әрекетін қамтамасыз етуге бағытталуы керек. Бұл норма еңбек заңнамасына тікелей байланысты. Осы норма тұрғысынан еңбек

заңнамасы саласындағы шешімдердің заңдылығын бағалау қажет.

ҚР Конституциясының 14-бабы заң мен сот алдында жұрттың бәрінің теңдігін жариялайды. Осы бапқа сәйкес онда көрсетілген белгілер бойынша кемсітуге жол берілмейді. Бұл конституциялық нормалау азымдық жағдайына байланысты еңбекті регламенттеудің әртүрлі тәсілдерін белгілеуге мүмкіндік бермейді.

ҚР Конституциясының 33-бабының 1-тармағы азаматтардың құқықтарын қорғау үшін мемлекеттік органдарға жүгіну құқығына кепілдік береді. Бұл еңбек даулары туындаған кезде мүдделі тұлғалар уәкілетті органдардың оларды шешуге қатысуын талап етуге құқылы дегенді білдіреді.

ҚР Конституциясының 28-бабына сәйкес азаматтарға әлеуметтік қамтамасыз етілуіне, оның ішінде еңбекке қабілеттілігінен айырылуына да кепілдік беріледі. Қаралып отырған құқық, атап айтқанда, қызметкер еңбек жарақатын алған немесе кәсіптік ауруға шалдыққан кезде жүзеге асырылады.

ҚР Конституциясының 30-бабы әркімнің білім алу құқығын жариялайды. Бұл конституциялық норма оқуға байланысты білім алушыларға еңбек заңнамасында берілетін жеңілдіктерді іске асыру кезінде қолданылады.

ҚР Конституциясының 31-бабының 2-тармағы Жұмыс берушінің өкілдеріне адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін фактілер мен мән-жайларды жасыруға тыйым салады. Бұл тыйымды орындамау өмір мен денсаулыққа қауіп төндіретін жұмысты тоқтатуға, сондай-ақ жұмыс берушілер келтірген зиянды өтеу және моральдық зиянды өтеу туралы талаптар қоюға негіз болып табылады.

ҚР Конституциясының 13-бабының 1-тармағы әркімге өз құқықтары мен бостандықтарын заңмен тыйым салынбаған барлық тәсілдермен қорғау құқығын береді. Басқа нормативтік актілерде Негізгі Заңды қайталайтын және толықтыратын нормалар бар: "қызметкер өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға құқылы" [2]. Конституцияның 13-бабының 1-тармағына сүйене отырып, бұл тізімді толық деп санауға болмайды. Еңбек құқықтарын өзін-өзі қорғау

үшін қызметкерлер заңмен тыйым салынбаған кез-келген әдісті қолдана алады.

ҚР Конституциясының 13-бабы әрбір адамның сот арқылы қорғалу, соның ішінде еңбек саласындағы құқықтарды қорғау құқығына кепілдік береді. Бұл құқық лауазымдық жағдайына қарамастан іске асырылады.

ҚР Конституциясының 39-бабының 1-тармағына сәйкес еңбек құқықтары мен бостандықтарына шектеулерді тек заңдармен және осы нормада көрсетілген мақсаттарға қол жеткізу үшін ғана жүргізуге болады. Осы мақсаттардың тізбесі толық болып табылады.

Жоғарыда айтылғандай, еңбек саласындағы қатынастарды реттеуге Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабы тікелей қатысты. Бұл мақалада еңбек бостандығы, олардың еңбек қабілеттеріне еркін билік ету құқығы, Қауіпсіздік пен гигиена талаптарына сәйкес келетін жағдайларда жұмыс істеу құқығы, ешқандай кемсітудің жұмыс үшін сыйақы алу құқығы, жеке және ұжымдық еңбек даулары құқығы, демалу құқығы, мәжбүрлі еңбекке тыйым салу туралы айтылады. Бұл норманың мазмұны оны еңбек құқығының тақырыбына кіретін қатынастарды реттеу үшін тікелей қолдануға мүмкіндік береді. Мысалы, қызметкердің жұмыс орнын еркін таңдау құқығы ештеңемен және ешкіммен шектелмейді. Сол сияқты, қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған кезде еркін ерік білдіру құқығын шектеу мүмкін емес. Бұл дегеніміз, қызметкердің жұмыстан босату туралы жазбаша өтініші түрінде көрінетін мұндай ерік болмаған жағдайда, жұмыс беруші ешқандай жағдайда қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу туралы бұйрық шығара алмайды.

Сондай-ақ, ҚР Конституциясының 4-бабындағы нормаларды атап өткен жөн. Осы бапқа сәйкес, Конституцияның ең жоғары заңды күші бар және республиканың бүкіл аумағында тікелей қолданылады. Сондай-ақ Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілер туралы Заңының 10-бабының 1-тармағы Қазақстан Республикасы Конституциясының жоғары заңдық күшіне ие, ал кодекстердің 2-тармағы нормативтік құқықтық актілер сатысындағы екінші жолды алады [3]. Еңбек құқығы көздерінің

материалдық көрінісі азаматтық іс жүргізу заңнамасының нормаларына негізделгенін атап өткен жөн, яғни еңбек құқығы нормаларын іске асырудың жаңа тәсілдері азаматтық іс жүргізу заңнамасында белгіленген ережелерге қайшы келмеуі мүмкін[4]. Еңбек саласында қолданылуы мүмкін конституциялық нормалар көбінесе осы салада ресми түрде ғана көрінеді, өйткені азаматтық іс жүргізу заңнамасында оларды жүзеге асырудың жолдары жеткіліксіз. Осыған байланысты Еңбек құқығы көздерін, оның ішінде конституциялық нормаларды іске асыру үшін дербес база құратын арнаулы нормативтік құқықтық акт әзірлеу талап етіледі.

Қазақстан Республикасындағы әркімнің конституциялық құқығы Қауіпсіздік пен гигиена талаптарына сай келетін жағдайларда еркін еңбек ету, өзінің еңбегі үшін қандай да бір кемсітусіз лайықты сыйақы алу мүмкіндігі болып табылады.

Еңбек саласында кемсітушілікке ұшырадым деп есептейтін адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен сотқа немесе өзге де орындарға жүгінуге құқылы.

Еңбек шарты туралы заңнаманың ең көп кездесетін бұзушылықтары: жұмыс берушілердің еңбек шарттарын жазбаша түрде ресімдемеуі; жұмыс беруші-жеке тұлғаның тиісті жергілікті өзін-өзі басқару органында еңбек шартын тіркемеуі; қызметкерге еңбек шартының бір данасын бермеу; қызметкерлерді жұмысқа қабылдау туралы бұйрықтармен таныстыру; қызметкерге еңбек қатынастарын белгіленген мерзімдерді бұза отырып тоқтатқан кезде еңбек кітапшасын беру; қызметкерге оның жазбаша өтініші бойынша жұмысқа байланысты құжаттардың көшірмелерін бермеу немесе беру мерзімдерін бұзу; қызметкерді жұмысқа қабылдау кезінде ішкі еңбек тәртібі қағидаларымен, қызметкердің еңбек функциясына қатысы бар ұйымның өзге де жергілікті нормативтік актілерімен, міндетті медициналық тексеруден өтпей-ақ 18 жасқа толмаған адамдарды жұмысқа қабылдаумен

таныстырбау; сынақ белгіленуі мүмкін емес адамдарға жұмысқа қабылдау кезінде сынақ белгілеу; қызметкерді 2 ай мерзімде хабардар етпеу еңбек шартының елеулі талаптарын өзгерту туралы; еңбек кітапшасын жүргізу және сақтау тәртібін бұзу.

Еңбек шарты тоқтатылған кезде бұзушылықтардың негізгі түрлері:

еңбек шартын жұмыскердің өз қалауы бойынша жұмыстан босату туралы өтінішінсіз бұзу; қызметкердің бұл туралы өтініші болмаған кезде жұмыстан босату туралы ескерту мерзімінен бұрын еңбек шартын бұзу, сондай-ақ жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметкерді жұмыстан шығару рәсімін бұзу.

Еңбек шарттарының талаптарын сақтау мәселелерін қозғайтын тексеру кезінде ҚР ЕК негізінде бірінші кезекте еңбек шарттарының заңды түрде жасалғанын, сондай-ақ еңбек шарттарының өзгеру және тоқтатылу заңдылығын анықтайды.

Көрсетілген мәселелер бойынша заңдардың бұзылуы кәсіпорынның кадрлар бөлімінде қызметкерлердің өтініштерімен, әкімшіліктің бұйрықтарымен және өкімдеріментанысу, еңбек кітапшаларындағы, қызметкерлердің жеке карточкаларындағы және жеке істеріндегі жазбаларды, еңбекке жарамсыздық парақтары мен медициналық қорытындыларды, тиісті сайланбалы кәсіподақ органы отырыстарының хаттамаларын, еңбек ұжымы жиналыстарын, еңбек тәртібін бұзу туралы материалдарды зерделеу арқылы анықталады.

Пандемия кезінде еңбек құқықтарының бұзылу жағдайының шиеленісуіне байланысты жалақы төлемеу және пандемия кезінде жұмыстан шығаруды заңсыз деп тану туралы даулар туындады.

Ережелер Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының талаптары мен ережелерінен еңбекті қорғау жөніндегі қолданыстағы нормативтік құқықтық актілердің арта қалуымен күрделене түседі, олардың көпшілігінің қалыптасқан экономикалық және еңбек қатынастарына сәйкес келмеуі.

Пайдаланылған қайнар көздерінің тізімі:

1. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 23.03.2019 г.) // online.zakon.kz
2. Трудовой кодекс РК. От 23.11.2015 года №414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 22.01.2021 г.) // online.zakon.kz
3. Закон Республики Казахстан от 24 марта 1998 года № 213-І О правовых актах от 6.04.2016года(с изменениями и дополнениями по состоянию на 12.03.2021 г.) // online.zakon.kz
4. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. -С. 115.

**References:**

1. Konstitutsiya Respubliki Kazakhstan (prinyata na respublikanskom referendume 30 avgusta 1995 goda) (s izmeneniyami i dopolneniyami po sostoyaniyu na 23.03.2019 g.) // online.zakon.kz
2. Trudovoy kodeks RK. Ot 23.11.2015 goda №414-V (s izmeneniyami i dopolneniyami po sostoyaniyu na 22.01.2021 g.) // online.zakon.kz
3. Zakon Respubliki Kazakhstan ot 24 marta 1998 goda № 213-І
4. O pravovykh aktakh ot 6.04.2016goda(s izmeneniyami i dopolneniyami po sostoyaniyu na 12.03.2021 g.) // online.zakon.kz
5. Gintsburg L.Ya. Sotsialisticheskoye trudovoye pravootnosheniye. M., 1977. -S. 115.