

Рыскалиев Даулет Уразғалиевич

Заң ғылымдарының магистрі, Өл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің азаматтық құқық және азаматтық іс жүргізу, еңбек құқығы кафедрасының аға оқытушысы, e-mail: r.daulet@mail.ru

Сағынғалиев Даурен Наурызбаевич

Заң факультетінің магистранты
e-mail: dauren_sagingaliev@mail.ru

ҚЫЗМЕТКЕРДІҢ ӨМІРІНЕ, ДЕНСАУЛЫҒЫНА КЕЛТІРІЛГЕН ЗИЯНДЫ ӨНДІРУДІҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ СҰРАҚТАРЫ: ТАЛДАМАЛЫҚ АСПЕКТІДЕ

Түйін. Мақалада қызметкердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды өндірту, сонымен қатар, мақаланың мазмұнына байланысты еңбек және азаматтық құқық нормалары талдауға алынды.

Резюме. В статье содержатся общие условия об возмещении вреда, причиненного здоровью работника, по содержанию статьи дается анализ норм трудового и гражданского законодательства.

Summary. The article there are general conditions about the compensation of harm, caused the health of worker; on maintenance the articles the analysis of norms of labour and civil legislation is given.

Құқықтық жүйеде еңбек қатынастары мен азаматтық қатынастардың бір-бірімен байланыстылығы, үйлесімділігі, көп жағдайда, қызметкерлердің (жұмыскерлердің) өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды өндіру мәселесіне қатысты жиі қозғалады. Конституцияның 24-бабының 2-тармағына сәйкес айқындалған әркімнің құқығын жұмыс берушімен қамтамасыз ету міндеті еңбек, әлеуметтік қамсыздандыру азаматтық құқық нормаларына сәйкес іске асырылуы тиіс. Әркімнің өміріне, денсаулығына кез келген жағдайда, түрлі нысандағы құқық бұзушылық әрекеттердің (әрекетсіздіктердің) орын беруі, жұмыс берушінің өндірістік үдерісті дұрыс ұйымдастырмауы, табиғи және техногендік сипаттағы төтенше жағдайлардың орын беруі, атқарылатын жұмыстың ауырлық, зияндылық және қауіптілік факторларымен байланысты зиян келтірілуі мүмкін. Еңбек, азаматтық және әлеуметтік қамсыздандыру заңнамасына сәйкес, өндірістік ортада орын берген жазатайым оқиғаларға байланысты зардап шеккен тұлға қайтыс болған жағдайда оның отбасы мүшелері әлеуметтік сақтандыру жүйесінен, жұмыс берушінің есебінен, сонымен қатар, мемлекет тарапынан белгіленген арнаулы әлеуметтік сипаттағы көмек түрлерімен қамтамасыз етіледі. Қызметкердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды өндірудің құқықтық негіздемелері

екі бірдей құқық салаларының нормаларымен айқындалған: келтірілген зиянды өндірудің негіздемелері және көлемі азаматтық заңнамаға сәйкес: еңбек жаракатын алған не кәсіби ауруға шалдыққан қызметкерге, емделу уақытына, оның жұмыс орнының сақталуына, басқадай жеңіл жұмысқа кепілдікті өтем ақыларының тағайындалуымен ауыстырылуына мүмкіндік жасау, емделу уақытына жалақысының сақталуы, жаңа кәсіпке, мамандыққа оқытылуы кепілдік беріледі [1, 23 б.].

Қызметкердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды өндіру мәселесіне байланысты жоғалтылған жалақының (табыстың) көлемін айқындауда жалақының екі мағынада түсіндірілетіндігі ескерілуге тиіс – «жалақы» және «негізгі жалақы» мәтінінде. ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 37-тармақшасына сәйкес, «жалақы – қызметкердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайына байланысты еңбек үшін төленетін сый ақы, сондай-ақ, өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер» мәтінінде айқындалған. Осы мәтінде берілген ұғым қызметкердің денсаулығына зақым келтіруі не (және) кәсіби ауыруға шалдығуына, сырқаттануына байланысты төленетін өтем ақыларды да қамтиды. Осы Кодекстің 1-бабы 1-тармағының 59-тармақшасына сәйкес, «негізгі жалақы» ұғымы келесі мәтінде айқын-

далған: «жалақының тарифтік ставкасын, лауазымдық айлықақы, кесімді бағалау бойынша төлемді қамтитын, салыстырмалы түрде тұрақты бөлігі және еңбек заңнамасында, салалық келісімде, ұжымдық шартта немесе еңбек шартында көзделген тұрақты сипаттағы төлемдер». Осы мәселеде, ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 27-тармақшасына сәйкес, «өндірістегі жазатайым оқиға – қызметкердің өз міндеттерін немесе жұмыс берушінің тапсырмаларын орындауы кезінде өндірістік жаракатқа душар болуы, денсаулығының кенеттен нашарлауы немесе улануы салдарынан еңбек ету қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты айырылуына, кәсіптік ауруға шалдығуына не өліміне әкеп соқтырған зиянды не қауіпті өндірістік фактордың қызметкерге әсер етуі» мәтінінде айқындалған. Осы редакцияда берілген ұғым тек қана қызметкерге қатысты қолданылады, яғни еңбек қатынастарына түспеген, бірақ еңбек ету қабілеттілігінен толық не ішінара айырылған жеке тұлғаларға қатысты олардың жоғалтқан табысының көлемін айқындау және өндіру мәселелері азаматтық заңнамамен сәйкес айқындалады. Аталмыш Кодекстің 133-бабына сәйкес, жұмыс беруші өз қаражаты есебінен еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша қызметкерлерге әлеуметтік жәрдемақы төлеуге міндетті. Осы Кодекстің 122-бабының 1-тармағына сәйкес, қызметкердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиян үшін жұмыс берушімен төленуге тиісті төлемақылар өтемақы түрінде төленеді. Осы мәселеде - қызметкердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды түрлі құқықтық тәсілдерді қолдана отырып өндіруге болатындығын келесі негіздемелер бойынша анықтаймыз: әлеуметтік сипаттағы жәрдемақы түрлерінің еңбек заңнамасымен белгіленуі; өндіріс ортасымен байланысты қызметкердің өмірін, денсаулығын жұмыс берушімен сақтандыруы; еңбек заңнамасына сәйкес жұмыс берушінің материалдық жауапкершілігінің белгілеу және жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін белгілеуі негізінде. Сәйкесінше, қызметкерге қатысты оның өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды өндірудің осы төрт сатылық құқықтық негіздемесін зерттеуге алып, құқықтық нормаларды талдай отырып, теориялық және практикалық мәселелерін зерттеуге алуымыз қажет. Бірінші кезекте осы сипаттағы жәрдемақыларға қатысты еңбекке жарамсыздық па-

рағы дәрігерлік ұйыммен толтырылып, сол паракта ауырудың түрі және сипаты көрсетіледі. Осы Кодекстің 133-бабының 2-тармағына сәйкес, әлеуметтік жәрдемақылар еңбекке жарамсыздық парағы негізінде төленеді. Аталмыш баптың 3-тармағына сәйкес, әлеуметтік жәрдемақылар – қызметкерге, еңбекке жарамсыздығы айқындалған күннен бастап еңбек ету қабілеті қалпына келген күнге дейін немесе мүгедектігі белгіленгенге дейін, заңнамаға сәйкес есептелген көлемде төленеді. Аталмыш баптың 4-тармағына сәйкес, әлеуметтік жәрдемақы мөлшерін және оны тағайындау, төлеу тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды. Екінші кезекте міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің қатысушысы болып табылатын қызметкердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды өндіру өз ерекшелігімен сипатталады. Үшінші кезекте шарттық міндеттемелерді, яғни еңбектік (қызметтік) міндеттемелерді орындау кезінде әркімнің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиян, егер заң актілерінде немесе шартта көтеріңкі жауаптылық көзделмесе, ҚР АҚ-нің 47-тарауында айқындалған ережелерге сәйкес өтеледі. ҚР ЕК-нің 122-бабының 1-тармағына сәйкес, еңбек міндеттерін орындау кезінде қызметкердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеу осы Кодексте және азаматтық заңнамада көзделген тәртіппен және шарттық негізде жүргізіледі.

Осы үш сатылы өтемақылардан бөлек, төртінші кезекте, еңбек заңнамасына сәйкес, еңбек жағдайының ауытқуымен байланысты жұмыс берушімен төленетін өтемақыларды ажыратамыз. Мысалы, осы Кодекстің 125-бабына сәйкес, медициналық тексеруге жіберілетін қызметкерлердің, сол уақытқа, орташа жалақысы сақталады.

Еңбек заңнамасына сәйкес, қызметкер жұмыс берушімен ұжымдық және жекелеген арнаулы қорғану құралдарымен, арнаулы киіммен қамтамасыз етілмеген жағдайда еңбектік міндеттерді орындауды тоқтатуға, ал жұмыс беруші, осы себеп бойынша туындаған іркіліс кезінде, қызметкердің орташа жалақысын сақтауға міндетті.

Қызметкердің еңбек ету қабілеттілігінің төмендеуі не жоғалтылуы, сонымен қатар, медициналық сараптама жүргізетін ұйыммен куәландырылатын тұлғаны мүгедек деп тану себептеріне байланысты адамның, сонымен қатар, формалдық секторде жұмыспен

қамтылған жеке тұлғаның – қызметкердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды өндірудің құқықтық негіздемелерін айқындау мәселесі арнайы зерттеуді қажет етеді. Осы бағытта міндетті әлеуметтік сақтандыру қорынан, сонымен қатар, жұмыс берушіні не басқадай кінәлі тұлғаны материалдық жауапкершілікке тарту және ерекше жағдайда жұмыс берушіні азаматтық-құқықтық жауапкершілікке тарту тәртібінде келтірілген зиянды өндірудің ерекшеліктері жапа шеккен жеке тұлғаның құқықтық жағдайына, келтірілген зиянның көлеміне, отбасылық жағдайына, атқарған қызмет түріне, кәсібіне байланысты өз ерекшеліктерімен сипатталады.

2001 жылғы 27 маусымдағы № 886 Қазақстан Республикасының Үкіметінің Қаулысымен мақұлданған Халықты Әлеуметтік қорғау Тұжырымдамасы негізінде Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 25 сәуірдегі № 405-ІІ «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Заңының қабылдануымен халықты әлеуметтік қорғаудың екінші деңгейі іске асырылды. Осы Заң 2005 жылдың 1 қаңтарынан бастап күшіне енді. Аталмыш Заң жұмыс берушілерді, ай сайын, қызметкерлер үшін төлеуге тиісті әлеуметтік сипаттағы төлемақыны Міндетті Әлеуметтік Сақтандыру Қорына (бұдан әрі – МӘСК) аударып отыруын міндеттейді.

МӘСК, осы жүйенің қатысушыларына, әлеуметтік қатерліктің орын беруіне байланысты, әлеуметтік төлемақыларды төлеуді, және қоса алғанда, еңбек жаракатына душар болу, кәсіби ауруға шалдығу салдары ескеріле отырып, осы жүйенің қатысушысының қайтыс болуына – асыраушысынан айырылу жағдайына байланысты отбасы мүшелеріне төлеуге тиісті әлеуметтік төлемақыларды төлеуді жүзеге асырады. ҚР ЕК-нің 23-бабы 2-тармағының 14-тармақшасына сәйкес, жұмыс беруші, қызметкер еңбек міндеттерін атқару кезінде оның өмірі мен денсаулығына, болашақта зиянның келтірілу мүмкіндігін ескере отырып, өзінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін сақтандыруға міндетті.

Міндетті әлеуметтік сақтандыру – мемлекет тарапынан ұйымдастырылатын, бақылауға алынатын, осы сақтандыру жүйесіне қатысушының еңбек ету қабілеттілігі төмендеген не жоғалтылған жағдайда – жоғалтылған табысының бір бөлігін өндіруді, асыраушысынан айырылуына байланысты – әлеуметтік

жәрдемақы төлеуді, жүктілігіне, босануына, сонымен қатар, баланы асырап алуына байланысты жоғалтқан табысының бір бөлігін өндіруді жүзеге асыратын халықты әлеуметтік қорғау жүйесі ретінде танылады. Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 25 сәуірдегі № 405-ІІ «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Заңының 14-бабына сәйкес, жұмыс берушілермен МӘСК-на ай сайынғы аударып отыратын әлеуметтік төлемақының көлемі: 2005 жылдың 1 қаңтарынан бастап – әлеуметтік аударымды есептеу объектісінің 1,5 пайыздық мөлшерінде; 2006 жылдың 1 қаңтарынан бастап – 2 пайыздық мөлшерінде; 2010 жылдың 1 қаңтарынан бастап – 5 пайыздық мөлшерінде айқындалған. Осы әлеуметтік сипаттағы жұмыс берушілермен төленетін төлемақылар Мемлекеттік зейнет ақы төлеу Орталығына (бұдан әрі – МЗТО), өз уақытында МЗТО сол түсімдерді МӘСК-на аударып отырады.

Медициналық-әлеуметтік сараптама жүргізуде көзделетін міндеттер: адамның еңбек ету қабілеттілігінің және оның мүгедектікке шалдығу дәрежесін, олардың себептерін, мерзімдерін, туындаған уақытын және көмек пен күтімнің қосымша түрлеріне мұқтаждығын белгілеу; мүгедектерді оңалтудың жеке бағдарламаларын әзірлеу; әлеуметтік көмекті, медициналық әлеуметтік оңалтуды және осы іс-шаралардың тиімділігін бақылауды жүзеге асыратын ұйымдармен оңалту іс-шараларын іске асыруға ықпал ету болып табылады. МӘСК-ның негізгі өкілеттіктері қатарында мүгедектікке шалдыққан, еңбек ету қабілеттілігі төмендеген не жоғалтылған адамдардың санаторлық-курорттық емделуге, қосымша тамақтануға, күтімге, оның ішінде арнайы дәрігерлік күтімге, дәрі-дәрмектер сатып алуға, ауруды күтуге, техникалық көмекші (компенсаторлық) құралдарға, жеке (немесе) арнайы жүріп-тұру құралдарына әрі көмектің басқа да түрлеріне мұқтаждығын анықтау арнайы ережелермен айқындалған.

ҚР ЕК-сі және басқа да еңбек заңнамасы негізінде еңбек құқығының субъектілері, құқықтық мәртебесіне байланысты (қызметкерлер) үш топқа бөлінеді: қызметкерлер, мемлекеттік қызметшілер, азаматтық қызметшілер. Қалыптасқан «қызметкерлер» мәтініндегі термин «жұмыскерлер» терминіне негізсіз ауыстырылған. Атап айтқанда – жұмысқа қабылдану түріне, жұмыспен қамтылу ны-

саына қарамастан, белгілі бір тәртіпте жұмысқа қабылданған – жеке тұлға қызметкер болып танылады. Жалпы, еңбек қабілеттілігі – адамның кез келген, сонымен қатар, білікті емес жұмыстарды орындау, қызметтер көрсету мүмкіндігі мәтінінде қарастырылады және айқындалады.

Еңбек ету қабілеттілігінің шектелу дәрежесіне байланысты мүгедек деп танылған адамға – бірінші, екінші не үшінші топтағы мүгедектік, он сегіз жасқа дейінгі адамдарға – бірінші, екінші, үшінші топтағы «мүгедек бала» санаты белгіленеді.

Салыстырмалы тұрғыда, Ресей Федерациясында, әлеуметтік қатерліктің салдарымен күресуде, алдын алуда, медициналық-әлеуметтік көмек көрсету, сонымен қатар соттық-дәрігерлік сараптама жүргізуді ұйымдастырудың жеткілікті деңгейде заңнамалық негіздемесінің болғанымен, осы салада, мүгедектерді, еңбек ету қабілеттілігі төмендеген адамдарды оңалтудың әлеуметтік инфрақұрылымдық ортасын қалыптастыру мәселесі әлі де жетілдіруді қажет ететіндігі ғалымдардың назарында [2, 52 б.].

Мүгедектердің құқықтарын қорғау туралы заңнамаға сәйкес, мүгедектікті анықтаудың әрбір жағдайына байланысты медициналық әлеуметтік сараптама жүргізетін орган жеке шешім қабылдайды. БҰҰ-ның 2008 жылғы 3 сәуірдегі «Мүгедектердің құқықтарын қорғау туралы» Конвенциясы мүгедектерді жана кәсіпке оқыту, әркімнің, олардың қатарында мүгедек ретінде танылған адамдардың, тең жағдайда білім алу мүмкіндігімен қамтамасыз етілуін айқындайды. Осы Конвенциямен белгіленген құқықтар мен бостандықтардың іске асырылуын және соған байланысты құқықтық, ұйымдастырушылық механизмдері мен тәсілдерін айқындауда Білім, ғылым және мәдениет сұрақтары жөніндегі Халықаралық өңірлік Ислам ұйымы ISESCO құрылды. Аталмыш Конвенциямен осы Халықаралық Ұйымға мүше мемлекеттерге қатысты маңызды міндеттер айқындалған. Солардың бірі – Дакар қаласында жүргізілген «Араб елдерінде мүгедектердің он жылдығы» іс-шаралар Жоспары (2004-2013 ж.ж.) жөніндегі Конференцияның шешіміне сәйкес ISESCO осы Ұйымға мүше мемлекеттерге, осы бағыт бойынша, заңнама жобаларын дайындауға қолдау көрсететіндігі айқындалған.

Қызметкердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды материалдық-құқықтық және азаматтық-құқықтық жауапкершілікке тарту тәртібінде өндірудің құқықтық негіздемелерін айқындауда нақты бір айырмашылық белгілері заңнамамен айқындалмаған күйде қалып отыр. Олардың болған жағдайында, теориялық негізде, сол белгілерді айырмашылық белгілері деп атауға болмайтындығын келесі себептерге байланысты ескеруді қажет деп санаймыз: 1) осы мәселеге байланысты, еңбек құқығы мен азаматтық құқықты біріктіретін негізгі белгі – осы құқық салаларының пәніне қатысты құқықтық қатынастардың, ҚР АҚ-нің 115-бабына сәйкес, объектілерінің бірлігі; 2) жұмыс берушіні материалдық жауапкершілікке тарту негіздемелерінің азаматтық-құқықтық жауапкершілікке тарту негіздемелерімен толық көлемде үйлесетіндігі; 3) азаматтық құқық нормаларының, ҚР АҚ-нің 1-бабына, 921-бабының 2-тармағына сәйкес, зиян келтіруден туындайтын еңбек қатынастарына таралатындығы; 4) келтірілген зиянды өндіру мәселесінде «нақты зиян» және «айырылып қалған пайда» ұғымдарының азаматтық-құқықтық ұғымдар ретінде ҚР АҚ-нің 9-бабы 4-тармағының екінші бөлігімен айқындалатындығы; 5) келтірілген зиянның шартты нысанда өндірілу мүмкіндігі ҚР ЕК-нің 120-бабымен, 121-бабының 1-тармағымен және ҚР АҚ-нің 350-бабымен айқындалатындығы; 6) ҚР ЕК-нің 122-бабының 1-тармағына сәйкес, қызметкердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиянның азаматтық заңнамада көзделген көлемде өтелетіндігі белгіленген. ҚР АҚ-нің 1-бабының 3-тармағына сәйкес, азаматтық құқық нормалары еңбек қатынастарына тікелей қолданылады.

Өндірістік ортада қызметкердің өмірін, денсаулығын сақтауды қамтамасыз ету бағытында, ҚР АҚ-нің 9-бабының 1-тармағына сәйкес: құқықтарды мойындату; құқықты бұзатын немесе оның бұзылу қаупін туғызатын әрекеттерге тыйым салу; келтірілген зиянды және моральдық зиянды өндірту азаматтық құқықтарды қорғаудың, қамтамасыз етудің құқықтық тәсілдері ретінде белгіленген. Аталған тәсілдер универсалды, яғни, шектелуге жағдайы тәсілдер ретінде танылады. Осы баптың 4-тармағына сәйкес – құқығы бұзылған адам, егер заң құжаттарында немесе шартта өзгеше көзделмесе, өзіне келтірілген зиянның

толық өтелуін талап ету құқығын иемденеді. Сонымен қатар, қызметкердің денсаулығына зиянның келтірілуіне байланысты, келтірілген нақты, тікелей зиянды және сол жағдайға байланысты, жоғалтылған табысты өндіртуді талап ету мүмкіндігіне заңға сәйкес кепілдік беріледі. ҚР АҚ-нің 9-бабының 1-тармағына сәйкес, сот өндірісі тәртібінде талап арызының қаралуына тұлғаның жекелік құқығының бұзылғандығы ғана емес, сонымен бірге сол тұлғаның құқығының бұзылу қаупі төнген жағдайдың өзі негіз болады. ҚР АҚ-нің 8-бабының 1-тармағына сәйкес – азаматтар мен заңды тұлғалар өздеріне берілген азаматтық құқықтарды, оның құрамында, өздерін қорғау құқығын өз қалауынша пайдаланады. Осы нормаға сәйкес – жекелік құқықтық мүддеге келтірілген зиянды өндірту не өндіртпеу – сол тұлғаның өзіндік еркі болып саналады. ҚР АҚ-нің 8-бабының 2-тармағына сәйкес – азаматтар мен заңды тұлғалардың өздеріне берілген құқықтарды жүзеге асырудан бас тартуы, заң құжаттарында көзделген жағдайларды қоспағанда, бұл құқықтардың тоқтатылуына әкеліп соқтырмайды. Яғни, келтірілген зиянды кез келген уақытта өндіруге деген құқық сақталады. Жапа шеккен тұлғаның өзіне кел-

тірілген зиянды өндіртуді талап етпеуі оның отбасы мүшелерінің, не басқа да тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін шектеуге негіз болатын болса, не оларға зиян келтіретін болса істі қарайтын судья ондай тараптың өтінішін қабылдамауға құқылы екендігі заңнамамен айқындалған. Сәйкесінше, құқықтық аспектіде әркім өзіне тиесілі азаматтық құқығымен өз қалауынша иемденеді. ҚР АҚ-нің 373-бабына сәйкес, жапа шеккен тұлға борышкерді міндеттерінен босатқан жағдайда, егер бұл жапа шеккен тұлғаға қатысты басқа адамдардың құқықтарын бұзбайтын болса, міндеттеме тоқтатылады. Өзіне келтірілген зиянды, мәжбүрлі түрде кінәлі тараптың есебінен өндірту мүмкіндігі әрқашан сақталады. Сол тұлғаның өзімен не отбасы мүшесімен және басқа да мүдделі тұлғамен кінәлі тарапқа талап қою құқығы әрқашан сақталады және ондай мүмкіндік заңмен шектелуге жатпайды. Конституцияның 12-бабының 2-тармағына сәйкес, «адам құқықтары мен бостандықтары әркімге тумысынан жазылған, олар абсолютті деп танылады, олардан ешкім айыра алмайды, заңдар мен өзге де нормативтік құқықтық актілердің мазмұны мен қолданылуы осыған қарай анықталады».

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. -М., Юридическая литература, 1977, - 49 б.
2. Лушников А.М., Лушникови М.В. Курс трудового права. 1 Т.: Историко-правовое введение. Общая часть. -М.: Проспект, 2003, -163 б.