

С.М.Алдашев

**Әль-Фарабиатындағы Қазақ Ұлттық  
Университеті заң факультетінің азаматтық  
құқық және азаматтық іс жүргізу, еңбек  
құқығы кафедрасының доценті, заң  
ғылымдарының кандидаты**

**Еңбек шартының азаматтық шарттардан  
айырмашалығы, ерекшеліктері.**

Еңбек шарттарының азаматтық шарттардан айырмашылығына, ерекшеліктеріне тоқталатын болсақ, аталған құқықтық салалардың бастамаларының (принциптерінің) негіздерінің өзгеше болуында. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 6-бабына сәйкес, негізгі бастама ретінде «әркімнің де еңбекті еркін таңдауға немесе еңбекке қандай да болмасын кемсітушіліксіз және мәжбүрлеусіз еркін келісуге құқығы, өзінің еңбекке қабілеттілігіне иелік етуге, кәсіп және қызмет түрін таңдауға құқығы бар»<sup>1</sup>- делінген, ал Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі (жалпы бөлім) негізгі бастама ретінде қатынастарға қатысушылардың теңдігін..... (АК., 2-бап) аталып көрсетілген.

Айырмашылықтарының қатарына Еңбек кодексі (27 -бап) төмендегідей талаптардың біреуінің болуын, оның ішінде:

1. Қызметкердің жұмысты (еңбек функциясын), белгілі бір біліктілік, мамандық, кәсіп немесе лауазым бойынша орындауы;
2. Міндеттемелердің еңбек тәртіптемесіне бағына отырып жеке орындалуы;
3. Қызметкердің еңбегі үшін жалақы алуы еңбек шартының шарттардың өзге түрлерінен ерекшелігі болып табылады.

Жоғарыда көрсетілген ерекшеліктерді талдай келе, біз еңбек құқығында тараптардың еңбек етуге бостандығы бастамасының қалыптасқандығын көреміз. Еңбек ету бостандығы үш түрлі элементтердің жиынтығынан тұрады, оның ішінде: таңдау, ерік және еңбекке қабілеттілігіне иелік етуді жүзеге асыру болып табылады.

Еңбек шарты мен азаматтық шарттардың арасындағы ұқсастық шарт еркіндігі ( АК., 380-б) мен әркімнің де еңбекті еркін таңдауға құқығы, яғни, аталған баптардағы тараптардың еркіндігі.

Еркіндік әрбір азаматқа берілген қасиет, бірақ еңбек қатынастарында еркіндік бостандықпен қатар жүруі тиіс. Еркіндік пен бостандық қатар болуы еліміздің Конституциясының 24-бабында көрсетілген норманы жүзеге асырылуы арқылы іске асырылады.

Еңбек шартының азаматтық шарттардан өзгеше, өзіне тән белгілерінің болуы, еңбек құқығының да өзіне тән белгілі бір біртектес қоғамдық қатынастарды реттейтіндігін дәлелдейді.

Соңғы кездерде заңгер ғалымдардың арасында еңбек құқығы дербес құқық сала ретінде, оның пәні мен әдістері жөнінде ой-талас, пікірлер көп айтылып жүр. Осы орайда, осы аталған мәселе бойынша өз ойымызды ортаға салып көрелік. Қазіргі қолданыстағы Еңбек кодексі(15.05.2007ж. қабылданған, 1.06.2007ж. күшіне енген) еңбек нарығы қоятын талаптардың ең төменгі мерзімдерін, талаптарын белгілейді. Ең алдымен, 24 наурыз 1998ж. қабылданған №213-1 “Нормативтік –құқықтық актілер туралы”-заңына сәйкес, заңның 3-1 бабы, “Қазақстан Республикасында кодекспен реттелетін қоғамдық қатынастардың ішінде біртектес қоғамдық қатынастармен реттелетін қоғамдық қатынастардың қатарына еңбек қатынастары жатады. Ал, еңбек қатынастары дегеніміз- тараптардың әдетте жеке еңбек және ұжымдық шарттар негізінде белгілі бір еңбек қызметін жүзеге асыру жөнінде туындайтын жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы қатынастар (Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 1-бабы).

Еңбек құқығына байланысты, еңбек қатынастарына байланысты нарық талабына сәйкес қазіргі кезеңде біздің ойымызша мынадай белгілерді атап көрсетуге болады. Ең алдымен бұл әр тұлғаның,-еңбек құқығының субъектісі ретінде- қажеттілігі, ал одан кейін тараптардың мүдделері. Мүдделер жалпы еңбек құқығының теориясына сәйкес, жұмысшының кәсіпорын меншік иесінің көзқарастары мен мүдделерін қорғау, жетілдіру және ұлғайту, ал жұмыс беруші тарапынан жұмысшыға еңбек функциясына сәйкес жұмыспен қамтамасыз ету, жалақыны уақытында төлеу және қауіпсіздік және еңбекті қорғау ережелерін сақтау болып табылады. Біздің ойымызша, еңбек құқығына қажеттілік, мүдделер-әр субъектінің(еңбек құқығының) қызметін, ал қызмет, сұраныс пен ұсыныс, ал сұраныс пен ұсыныс бәсекелестік, ал бәсекелестік еңбек нарығын қалыптастырады. Бұл бір жағынын болса, екінші жағынан, еңбек құқығының нарық талабына сай кейбір өзіне тән белгілерін және басқа да құқықтың салалардан айырмашалығын білдіретін белгілерін атап көрсеткеніміз дұрыс деп ойлаймыз.

Осыған байланысты, мынадай кезінде айтылған ой-пікірді көрсетуге болады:”Однако по мере перехода к рыночной экономике все более товарный характер приобретает и рабочая сила. Вместе с этим стирается грань между

гражданским и трудовым правом и все больше гражданско-правовых элементов используется при регулировании трудовых отношений”.

Біздің ойымызша, осындай тұжырымдамаға келуге, еңбек шартының азаматтық құқықтағы кейбір шарттармен ұқсастығы.

Біз еңбек шартының осы шарттардан ( мердігерлік, тапсырма шарттарынан) айырмашылығын көрсетуге өзіміздің ой-пікірімізді білдірейік.

Ең алдымен, еңбек құқығында еңбек шарты мен азаматтық құқықтағы шарттармен ұқсастығын атап көрсетейік. Мысалы, азаматтық құқықтағы мердігерлік өтелмелі қызмет көрсету, тапсырма шарттары.<sup>2</sup> Жалпы алғанда, еңбек шартына және жоғарыда аталған азаматтық құқықтағы шарттардың жалпы ұқсастығы тараптардың (тапсырысшының сенім білдірушінің), жұмыс берушінің қозғарастарын мен мүдделерін қорғау және жетілдіру. Екінші ұқсастығы, шарттар бойынша белгілі бір жұмысты атқару, белгілі бір мерзімде орындау болса, еңбек құқығында - бұл жұмысшының еңбек функциясы, яғни объект. Үшінші ұқсастығы, істелген жұмыс бойынша ақы төлеу болса, еңбек шартында бұл еңбек шарты бойынша алатын қызметкердің жалақысы.

Еңбек құқығындағы еңбек шартының азаматтық құқықтағы шарттардан айырмашылығына тоқталатын болсақ, бұл ең алдымен жұмысшының өзіне жүктелген міндетін- еңбек функциясын еңбек шарты негізінде атқаруы және оның жұмыс берушінің актілеріне, ең алдымен ішкі еңбек тәртіп ережелеріне бағынуы. Екінші айырмашылығы, жұмысшы өзінің бастамасымен еңбек шартын өзгерте алады, ал азаматтық шарттарда шарттың мазмұны өзгерген кезде құқықтық салдары өзгеше болады.

Үшінші айырмашылығы, Азаматтық Кодекстің (жалпы бөлім) 276-бабына сәйкес “Міндеттемені үшінші жақтың орындалуы”,- деп аталады және егер заңдарға немесе шарттарда көзделмесе, сол сияқты үшінші жақ тиісті шарт арқылы тараптардың бірімен байланысты болса, міндеттемені орындау түгелдей немесе бөлшектеп үшінші жаққа жүктелуі мүмкін, ал еңбек құқығында міндеттемені үшінші жаққа жүктеуге болмайды, еңбек туралы заңдарға сәйкес жұмыста уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру уақытына жасалуы мүмкін, ал бұл жасалу мүмкіндігі жұмыс берушінің бұйрығымен рәсімделеді.

Төртінші айырмашылығы, Азаматтық кодекстің (Ерекше бөлім) 616-бабының бөліміне сәйкес жұмыс мердігердің тәуекелімен орындалады, ал еңбек құқығында “тәуекел” түсінігі көбіне қауіпсіздік және еңбекті қорғау, материалдық жауапкершілікпен байланыста болуы мүмкін.

Бесінші айырмашылығы, істелген жұмысқа байланысты ақы төлеу. Азаматтық құқықта, мысалы, 623-бапта, мердігер заң актілерінде немесе шартта көрсетілген жағдайлар мен мөлшерде ғана аванс не кепілпұл талап етуге құқылы, өз кезегінде, еңбек құқығында жалақы (ЕК, 134-бабы) келесі айдың бірінші декадасынан кешіктірілмей төленіп жұмысшының еңбек функциясынан, кәсіптілігінен, мамандығынан, біліктілігінен, жұмыстың күрделілігі, саны мен сапасына байланысты болады.

Алтыншы айырмашылығы, азаматтық құқықта тараптардың жауапкершілігі тікелей шартта анықталатын болса еңбек құқығында жауапкершілік, еңбек тәртібі, тәртіптік жаза жұмыс берушінің актілерімен, еңбек туралы заңның 72-бабымен анықталады. (Мысалы: ескерту, сөгіс және т.б.) немесе жұмысшыны ерекше табыстары жетістіктері үшін марапаттау (ЕК, 71- бабы).

Жетінші айырмашылығы, бұл әлеуметтік кепілдіктерге байланысты, себебі азаматтық құқықта әлеуметтік кепілдіктер көрсетілмеген болса, еңбек құқығында әлеуметтік қауіп туындаған кезде жұмыс беруші еңбек туралы заңнамаларға сәйкес жұмысшыға және оның от-басы мүшелеріне материалдық төлемдер төлеуге міндетті болады, ал кейбір жағдайларда сақтандыру шартының белгілері де болады.

Мысалы, Қазақстан Республикасы 25 сәуір 2003ж., № 405-11 “Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы.”- Заңына сәйкес ( Заң күшіне 01.01.05ж., енді) міндетті әлеуметтік сақтандыру түрлері: еңбек қабілеттілігін жоғалтқан кезде, асыраушысынан айырылған кезде, жұмыс жоғалтқан кезде немесе мемлекеттік қызметкерлерге, азаматтық қызметкерлерге байланысты демалысқа шығу кезінде жәрдемақының төленуі.

Жоғарыда аталған айырмашылықтарды көрсете келе, біз мындай тұжырымдамаға келеміз. Қазақстан Республикасының еңбек құқығы ұлттық құқық жүйесінің дербес құқық саласы ретінде пәні, әдісі, қағидалары қалыптасқан еңбек нарығындағы біртектес қоғамдық қатынастарды реттейін ғылым саласы болып табылады.

### Резюме

В статье рассмотрены признаки свойственные трудовому договору и его отличие от некоторых видов гражданско-правовых договоров.

### Summary

The article describes the symptoms characteristic of the employment contract and its distinction from some types of civil contracts.

### Пайдаланған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі. –Алматы: юрист, 2014.-108 б.
2. Қазақстан Республикасының Азаматтық Кодексі. (жалпы бөлім) – Алматы: юрист, 2014.-115 б
3. Гражданское право. ч.1.п/р д.ю.н. проф. Ю.К.Толстого., д.ю.н.,проф.А.П.Сергеева.изд-во “Теис” Санкт-Петербург.1996.с.13.

---