

**ЭМГЕК ТАЛАШ-ТАРТЫШТАРЫН
КАРООНУН ӨГӨЧӨЛҮКТӨРҮ**

Орзова Д.Т.,
Чуй облусунун Ыссык-Ата
райондук сотунун судьясы

2022 ж.

МАЗМУНУ

ЧЕНЕМДИК УКУКТУК БАЗА	4
МОДУЛДУН МАКСАТЫ	5
КҮТҮЛҮҮЧҮ ЖЫЙЫНТЫКТАР	5
1. ЖУМУШКА КАЙРА ОРНОШТУРУУНУН ТААНДУЛУГУ ЖАНА КАРАШТУУЛУГУ ЖӨНҮНДӨ	6
2. ИШТИ СОТТУК ТЕРИШТИРҮҮГӨ ДАЯРДОО	7
3. УКУКТАРЫН КОРГОО ҮЧҮН СОТКО КАЙРЫЛУУНУН МӨӨНӨТТӨРҮ	9
4. ЖУМУШКА КАЙРА ОРНОШТУРУУ ЖӨНҮНДӨ ИШТЕРДИ КАРООНУН МӨӨНӨТТӨРҮ	10
5. КЫЗМАТКЕРДИН ЖАНА ИШ БЕРҮҮЧҮНҮН ДЕМИЛГЕСИ БОЮНЧА ИШТЕН БОШОТУУ МЕНЕН БАЙЛАНЫШКАН ЭМГЕК ТАЛАШТАРЫ	11
5.1. Кызматкердин демилгеси менен иштен бошотуу тууралуу талаштар	11
5.2. Уюм (юримикалык жак) жоюлгандыгына, иш берүүчү (жеке жак) ишин токтоткондугуна байланыштуу иштен бошотулгандарды, жумушка кайра орноштуруу жөнүндө доолор	12
5.3. Кызматкерлердин санынын же штатынын кыскартылышына байланыштуу иштен бошотулган адамдарды, жумушка кайра орноштуруу жөнүндө доолор	13
5.4. Кызматкер ээлеген кызматына же аткарган ишине дал келбегендигине байланыштуу иштен бошотулган адамдарды, жумушка кайра орноштуруу жөнүндө доолор	15
5.5. Уюмдун мүлк ээси алмашкандыгына байланыштуу иштен бошотулган адамдарды, жумушка кайра орноштуруу жөнүндө доолор	16
5.6. Кызматкер бир нече ирет жүйөлүү себептерсиз эмгек милдеттерин аткарбагандыгы үчүн иштен бошотулган адамдарды, жумушка кайра орноштуруу жөнүндө доолор	17
5.7. Кызматкер эмгек милдеттерин бир жолу одоно бузгандыгы үчүн иштен бошотулган адамдарды, жумушка кайра орноштуруу жөнүндө доолор	18
5.8. Ишеничтен чыккандыгы үчүн иштен бошотулган адамдарды, жумушка кайра орноштуруу жөнүндө доолор	19
5.9. Эмгек талаштарынын башка категориялары	20
6. ЖУМУШКА ИШ ЖҮЗҮНДӨ КИРҮҮГӨ БАЙЛАНЫШТУУ КЕЛИШИМ ТҮЗҮҮ	

БОЮНЧА КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН ДООЛОРУ	21
7. КЫЗМАТКЕРДИ БАШКА ИШКЕ КОТОРУУ МЕНЕН БАЙЛАНЫШКАН ЭМГЕК ТАЛАШТАРЫ	22
8. АРГАСЫЗ ЖУМУШКА ЧЫКПОО	24
9. АЙРЫМ КАТЕГОРИЯДАГЫ ИШТЕН БОШОТУЛГАН АДАМДАРДЫ, ЖУМУШКА КАЙРА ОРНОШТУРУУ ЖӨНҮНДӨ ДООЛОР	26
10. СОТТУК ЧЕЧИМ ЧЫГАРУУДА ЧЕЧИЛҮҮЧҮ МАСЕЛЕЛЕР	28
11. ЭМГЕК ТАЛАШТАРЫН КАРООДО КЕТИРИЛГЕН ТИПТҮҮ КАТАЛАР	32
ТИРКЕМЕ: ТАПШЫРМАЛАР	32

1. Кыргыз Республикасынын Конституциясы, Кыргыз Республикасынын 2010-жылдын 27-июнундагы референдумунда кабыл алынган;
2. Кыргыз Республикасынын 2004-жылдын 4-августундагы №106 Эмгек Кодекси;
3. Кыргыз Республикасынын 2017-жылдын 2-январындагы №14 Жарандык процесстик Кодекси;
4. Кыргыз Республикасынын 1996-жылдын 8-майындагы №15 Жарандык Кодекси, 1-бөлүм;
5. Кыргыз Республикасынын 2018-жылдын 10-августундагы №90 Салыктык эмес кирешелер Кодекси;
6. Кыргыз Республикасынын 2016-жылдын 30-майындагы №75 “Мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызматтар жөнүндө” мыйзамы;
7. Кыргыз Республикасынын 2017-жылдын 28-январындагы №15 “Сот аткаруучулардын статусу жөнүндө жана аткаруу өндүрүшү тууралуу” мыйзамы;
8. Кыргыз Республикасынын 2009-жылдын 20-февралындагы №57 “Юридикалык жактарды, филиалдарды (өкүлчүлүктөрдү) мамлекеттик каттоо жөнүндө” Мыйзамы;
9. Кыргыз Республикасынын 1998-жылдын 16-октябрындагы №130 “Кесиптик бирликтер жөнүндө” мыйзамы,;
10. Кыргыз Республикасынын 1996-жылдын 26-июнундагы №23 “Эмгек акыны, пенсияларды, пособиелерди жана башка социалдык төлөөлөрдү өз убагында берүүнү камсыз кылуу жөнүндө” мыйзамы;
11. Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2005-жылдын 24-октябрындагы №485 Жарлыгы менен бекитилген “Кыргыз Республикасынын мамлекеттик кызматчыларын аттестациялоонун тартиби жөнүндө” жобо;
12. Мамлекеттик алымдын ставкалары, КР Өкмөтүнүн 2019-жылдын 15-апрелинде токтом менен бекитилген;
13. “Эмгек акынын орточо өлчөмүн эсептөөнүн эрежелери” Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 1999-жылдын 25-ноябрындагы № 642 токтому менен бекитилген;
14. “Кыргыз Республикасынын ички иштер бөлүмүнүн жөнөкөй жана башкаруучу курамынын кызмат өтөө” жөнүндө жобосу, КРнын Өкмөтүнүн 2015-жылдын 2-декабрындагы №822 токтому менен бекитилген;
15. Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн алдындагы экономикалык кылмыштуулук менен күрөшүү боюнча мамлекеттик кызматта (каржы полициясы) кызмат өтөө жобосу, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2012-жылдын 15-мартындагы №176 токтому менен бекитилген;
16. Кыргыз Республикасынын укук коргоо органдарынын уставы, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2020-жылдын 3-февралындагы №52 токтому менен бекитилген;
17. Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун Пленумунун 2004-жылдын 4-ноябрындагы №11 “Моралдык зыяндын ордун толтуруу жөнүндөгү мыйзамдарды колдонуунун соттук тажрыйбасынын кээ бир маселелери туурасында” токтому;
18. Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун Пленумунун 2013-жылдын 28-ноябрындагы №11 “Жумушка кайра орноштуруу иштери боюнча соттук тажрыйбасы жөнүндө” токтому;
19. Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун Пленумунун 2018-жылдын 28-февралындагы №4 “Соттук чечимдер жөнүндө” токтому;
20. Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун Пленумунун 2018-жылдын 30-мартындагы №8 “Жарандык иштерди соттук териштирүүгө даярдоо жөнүндө” токтому;
21. Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун Пленумунун 2020-жылдын 29-майындагы “КРнын соттору тарабынан граждандык, экономикалык, жана административдик иштерди кароодо, мамлекеттик алымды колдонуу жөнүндө” токтому;

МОДУЛДУН МАКСАТТАРЫ

Эмгек талаштары жөнүндө иштерди кароо боюнча угуучуларды процесстик өзгөчөлүктөргө окутуп, зарыл далилдерди жана орточо эмгек акынын, моралдык зыяндын жана соттук чыгымдардын өлчөмүн аныктаганды үйрөтүү.

КҮТҮЛҮҮЧҮ ЖЫЙЫНТЫКТАР

Окутуу аяктагандан кийин угуучулар:

1. Жумушка кайра орноштуруу жөнүндө талаштарынын сотторго таандуулугун жана караштуулугун туура аныктаганды;
2. Укугун коргоо үчүн сотко кайрылуу мөөнөттөрүн туура эсептегенди жана өтүп кеткен мөөнөттүн себептерин аныктаганды;
3. Зарыл болгон далилдерди аныктап, аларга туура баа берип, дайындуу ишке карата мыйзамды колдонуп чечим кабыл алганды;
4. Орточо эмгек акыны, моралдык зыянды жана мамлекеттик алымды аныктаганды биле алышат.

1. ЭМГЕК ТАЛАШТАРЫНЫН СОТКО ТААНДУУЛУГУ ЖАНА КАРАШТУУЛУГУ

Жумушка кайра орноштуруу жөнүндөгү талаш иштери райондук сотторго караштуу (ЖПКнин 25-беренеси).

Жумушка кайра орноштуруу жөнүндө доо арыздар - жоопкердин жайгашкан жери боюнча берилет (КРнын ЖПКнин 30-бер.).

Эмгек мамилелеринин тараптары болуп кызматкер жана иш берүүчү эсептелет. **Иш берүүчү болуп жеке жак же юридикалык жак эсептелет (мекеме - иш берүүчү, КРнын Эмгек кодексинин 18-бер.).**

Филиалдар жана өкүлчүлүктөр юридикалык жак болуп эсептелинбейт (КРнын Граждандык кодексинин 90-бер.).

Доо арызды кабыл алууда судья иштин **сотко караштуулугун аныктап** алуусу зарыл.

Мамлекеттик органдын жазма эскертүүсүнө карата даттануу арыз (КР Өкмөтүнө караштуу экологиялык жана техникалык коопсуздук боюнча мамлекеттик инспекция) райондор аралык сотто каралууга жатат (Кыргыз Республикасынын Жарандык-процесстик кодексинин 28-беренеси).

Сотко караштуулук бузулган учурда судья доо арызды кайтарып берет (Кыргыз Республикасынын Жарандык-процесстик кодексинин 138-беренесинин 1-пунктунун 2-пунктчасы). Эгерде доо арыз сотко караштуулук эрежелерин бузуу менен сот өндүрүшүнө кабыл алынган болсо, сот КР ЖПКнин негизинде башка соттун кароосуна Кыргыз Республикасынын Жарандык-процесстик кодексинин 35-беренесинин 1-пунктунун 3-пунктчасынын негизинде ишти өткөрүп берет

Кыргыз Республикасынын ЖПКнин 31-бер. 6-п. (Доогердин тандоосу боюнча сотко караштуулук) жумушка кайра орноштуруу жөнүндөгү доо арыздарга колдонулууга жатпайт, анткени бул ченем жаран мыйзамсыз соттолгондо, мыйзамсыз кылмыш жоопкерчилигине тартылганда ж.б. учурларда жаранга келтирилген зыянын ордун толтуруу, мүлктү кайтарып берүү менен байланышкан эмгек укуктарын калыбына келтирүү жөнүндөгү доо арыздарга гана колдонулат.

Талашты сотко чейин чечүү төмөндөгү иштер боюнча каралган:

- ички иштер органдарынын ж.б. укук коргоо органдарынын кызматкерлеринин жумушка кайра орноштуруу жөнүндөгү доо арыздары боюнча (прокуратура жана улуттук коопсуздук органдарынан тышкары). Кызматкер тартиптик жаза катары колдонулган орун которуштуруу, ээлеген жумушунан четтетилиши, ээлеген жумушунан бошотулушу жана жумушунан төмөндөтүлүшү, ички иштер органдарынан бошотулушу жөнүндөгү чечим менен макул болбогон учурда, ал чечимди ички иштер органынын жогору турган башчысына даттанууга укуктуу. (КРнын Эмгек кодексинин 6-беренесинин 118-п. Укук коргоо органдарынын тартиптик уставы).

Мисал:

А.Ж. аны жумуштан бошотуу бөлүгүндөгү буйрукту жокко чыгаруу, мурунку кызмат ордуна кайрадан коюу, аргасыз ишке келбеген күндөрү үчүн жеткире албаган акчалай компенсацияны өндүрүү жөнүндө Кыргыз Республикасынын Ички иштер министрлигине карата доо менен сотко кайрылган. Доо арызына тиркелген тиркемелерден көрүнүп тургандай, доогер тарабынан сотко кайрылуунун сотко чейинки тартиби сакталган эмес, атап айтканда, доогердин ИИМнин тартип комиссиясына кайрылгандыгы жөнүндө далилдер жана аны менен эмгек талаш-тартышын кароо боюнча ИИМнин тартип комиссиясынын корутундусу жок.

Соттун 2016-жылдын 1-апрелиндеги аныктамасы менен, жогоруда көрсөтүлгөн доо арызы Кыргыз Республикасынын ЖПКнин 136-беренесинин 1-п. 1-пп. шилтемелөө менен, доогерге кайтарылган, ал боюнча эгерде иштердин бул категориясы үчүн мыйзамда белгиленген же тараптардын келишиминде каралган талашты соттон тышкары же алдын ала сотко чейин чечүүнүн тартиби доогер тарабынан сакталбаса жана бул тартипти колдонуу мүмкүнчүлүгү жоготулса, сот доо арызды кайтарары каралган. Бул аныктама жогору турган сот тарабынан күчүндө калтырылган.

2. ИШТИ СОТТУК ТЕРИШТИРҮҮГӨ ДАЯРДОО

Ишти соттук териштирүүгө мыйзамдын талаптарын сактоо менен даярдоо – аны туура жана өз убагында чечүүнүн негизги шарттарынын бири болуп саналат.

Алдын ала сот жыйналышы институту киргизилди. Процессстик мыйзам соттук териштирүүгө ишти дайындоого чейин каршы пикирлер, тосмо доо арыздар, өтүнүчтөр, башка жазуу жүзүндөгү документтер, далилдерди милдеттүү түрдө берүү боюнча тараптар, арыз берүүчүлөр, кызыкдар жактардын аракеттерин караган ченем менен толукталды, мында түздөн – түз сот отурумунда кошумча документтерди, далилдерди келтирүү мүмкүнчүлүгү алынган жок.

Ишти соттук териштирүүгө даярдоодо ишке катышуучу жактардын аракеттери (Кыргыз Республикасынын ЖПКнин 152-беренеси):

Ишти соттук териштирүүгө даярдоодо доогер жана (же) анын өкүлү:

- өз талаптарын ырастоого далилдерди сотко берет;
- соттун көмөгүсүз өз алдынча ала албай турган далилдерди талап кылуу жөнүндө өтүнүчтү билдирет;
- доонун иш жүзүндөгү негиздерине негиздеме болуучу далилдердин көчүрмөсүн жоопкерге берет.

Жоопкер жана (же) анын өкүлү:

- доогердин доо талаптарын жана бул талаптардын иш жүзүндөгү негиздерин тактайт;
- соттун көмөгүсүз өз алдынча ала албай турган далилдерди талап кылуу жөнүндө өтүнүчтү билдирет;
- судья белгилеген мөөнөттө доого жазуу жүзүндөгү каршы пикирин берет, анын көчүрмөсүн доогерге жиберет.

Жоопкердин доого жазуу жүзүндөгү каршы пикир бербегендиги ишти анда бар болгон далилдер боюнча кароого тоскоолдук кылбайт.

Ишти соттук териштирүүгө даярдоо иш процессинде (Кыргыз Республикасынын ЖПКнин 153-беренеси) судья:

- жоопкерге доо арыздын көчүрмөсүн жана ага тиркелген документтерди жөнөтөт же тапшырат жана жоопкерге доого карата жазуу жүзүндөгү каршы пикирди берүүнү сунуш кылат (Кыргыз Республикасынын ЖПКнин 152-беренеси);
 - тараптардын алдын ала өтүүчү сот жыйналышына чакырат, тараптардын иштин жагдайларын тактайт, аларга процесстик укуктарын жана милдеттерин түшүндүрөт;
 - судья тараптарды сураганда, алардын тынчтык келишимин түзүү ниеттеринин бар же жок экендигин аныктайт, мында судья макулдашуу варианттарын сунуш кылбаш керек, макулдашууну ишке ашыруу тартибин жана шарттарын аныктабашы керек;
 - ишке катышуучу жактардын курамын, үчүнчү жакты тартуу жөнүндө маселени чечет, эгерде доо филиалга карата берилсе, анткени, жоопкер болуп, юридикалык жак катары жумуш берүүчү уюм болушу мүмкүн (Кыргыз Республикасынын Жарандык кодексинин 90-беренеси);
 - далилдер жетишсиз болгон учурда, тараптарга кошумча далилдерди берүүнү сунуш кылат, зарылчылык болгондо тараптардын өтүнүчү боюнча, далилдерди алуу талабын берет;
 - жумушка кайра орноштуруу жөнүндө иштер боюнча далилдер, бошотуунун негизине жараша берилет, мисалы, ишке келбей койгондугу үчүн кызматкерди бошотуудагы керектүү далилдер: доогерди жумушка алуу жөнүндө буйруктун көчүрмөсү, доогерди жумуштан бошотуу жөнүндө буйруктун көчүрмөсү, жумушка чыгууну эсептеген табель, доогердин ишке чыкпагандыгы жөнүндө акт, эмгек китепчесинин көчүрмөсү, эмгек акысы жөнүндө маалымкат, жүйөөлүү себептерден улам жумушта болбогондугун тастыктаган далилдер (медициналык документтер, күбөлөрдүн көрсөтмөлөрү ж.б.у.с.);
 - сот жыйналышына күбөлөрдү чакыруу жөнүндө маселени чечет;
 - экспертизаны, аны өткөрүү боюнча эксперттерди дайындайт, ошондой эле ишке адистердин катышуусуна карата аларды тартуу маселесин чечет;
 - доону камсыз кылуу боюнча маселени чечет (Кыргыз Республикасынын ЖПКнин 144-145-беренелери);

Алдын ала сот жыйналышы (Кыргыз Республикасынын ЖПКнин 154-беренеси):

- Алдын ала сот жыйналышы судья тарабынан соттук териштирүүнүн эрежелери боюнча, Кыргыз Республикасынын ЖПКнин 154-беренесинде белгиленген алып салуулар жана толуктоолор менен өткөрүлөт.

- Тараптарга алдын ала сот жыйналышынын күнү, убактысы жана орду жөнүндө ушул Кодекстин 12 - бөлүмүнүн эрежелери боюнча кабарланат. Ишке катышуучу жактардын келбей калуусу алдын ала сот жыйналышында ишти даярдоо боюнча маселелерди кароого тоскоолдук кылбайт.

- Тараптар алдын ала сот жыйналышында далилдерди берүүгө, жүйөлөрдү келтирүүгө, өтүнмө билдирүүгө укуктуу.

- Ушул Кодекстин 215, 216, 220 беренелеринде, 222-берененин 1-4,7-9 пункттарында каралган жагдайлар бар болгондо, тараптардын пикирлерин эске алуу менен иш боюнча өндүрүш алдын ала сот жыйналышында токтотулуп турат же токтотулат же болбосо арыз каралбастан калтырылат, бул жөнүндө жүйөлөнгөн аныктама чыгарылат.

- Алдын ала сот жыйналышында жоопкердин доону моюнга алуусу жөнүндө, доонун же сотко кайрылуу мөөнөтүнүн эскиришин мыйзамда белгиленген тартипте колдонуу жөнүндө маселелер каралат.

- Сотко кайрылуу мөөнөтү же доонун эскирүү мөөнөтү жүйөлүү себептерсиз өткөрүп жиберилгендигинин фактысы тастыкталганда судья иш боюнча башка факты жүзүндөгү жагдайларды иликтөөсүз доодон баш тартуу жөнүндө чечим кабыл алат.

- Жоопкер доону мойнуна алган учурда сот иш боюнча башка факты жүзүндөгү жагдайларды иликтөөсүз доону канааттандыруу жөнүндө чечим кабыл алат.

Соттук териштирүүгө иштин начар даярдалышы, иштин каралышын создуктурууга учуратат, ишти кароонун мөөнөттөрүнүн бузулушуна же болбосо жаңылыш чечимдердин кабыл алынышына алып келет.

3. УКУКТАРДЫ КОРГОО ҮЧҮН СОТКО КАЙРЫЛУУ МӨӨНӨТТӨРҮ

Жумушка кайра орноштуруу жөнүндө ишти кароодо сотко кайрылуу мөөнөтүнө көңүл буруу зарыл, ал **Кыргыз Республикасынын ЭКнин 414-беренесинин 1-пунктунда** каралган.

Жумуштан бошотуу жөнүндө талаштар боюнча кызматкер жумуштан бошотуу жөнүндөгү буйрук менен таанышкан күндөн же эмгек китепчеси тапшырылган күндөн баштап, же болбосо кызматкер буйруктун көчүрмөсүн же эмгек китепчесин алуудан баш тарткан күндөн баштап, бул тууралуу түзүлгөн тийиштүү акт болсо **2 айдын** ичинде сотко кайрылууга укуктуу.

КР Жарандык кодексинин 212-215-беренелеринде көрсөтүлгөн сотко кайрылуунун эскирүү мөөнөтү эмгек мыйзамдары менен жөндөлүүчү укук мамилелерине колдонулбайт.

Судья арызды кабыл алуудан баш тартууга (КР ЖПКнин 137-бер.) же кайра кайтарууга (КР ЖПКнин 138-бер.), ошондой эле Кыргыз Республикасынын ЭКнин 414-беренесинин 1-п. каралган сотко кайрылуу мөөнөтү өтүп кеткендигине байланыштуу иш боюнча өндүрүштү токтотууга (КР ЖПКнин 222-бер.) укугу жок.

Сотко кайрылуунун өтүп кеткен мөөнөтүн калыбына келтирүү жөнүндө маселе ишти маңызы боюнча кароодо чечилет. **Өтүп кеткен мөөнөттүн себептери жүйөлүү деп табылган учурда** (доогердин ооруп калышы, анын иш сапарында болуусу, жеңилгис күчтүн пайда болуусу ж.б.) **сот ал мөөнөттү калыбына келтирет, бул жөнүндө чечимдин жүйөлөштүрүү бөлүгүндө көрсөтүлөт.**

Сотко кайрылуу мөөнөтү жүйөөсүз себептер менен өтүп кеткен учурда доо арызды канааттандыруусуз калтыруу жөнүндө чечим кабыл алынат.

Соттук тажрыйбада кызматкер профсоюз уюмуна, прокуратурага, финансы полициясына, ж.б. органдарга кайрылганына байланыштуу, мөөнөтүн калыбына келтирүүнү өтүнүшөт, Соттор аталган себепти жүйөөсүз деп эсептешет, себеби Кыргыз Республикасынын ЭКнин 421-беренесинин 2-п.п. 2-п. каралгандай эмгек келишимин токтотуунун негиздерине карабастан жумушка кайра орноштуруу жөнүндө кызматкердин арызы боюнча жекече эмгек талаштары түздөн түз сотто каралат. Тактап айтканда сот мындай талаштарды чечүүчү жалгыз орган болуп саналат жана доогердин профсоюз уюмуна, прокуратурага, финансы полициясына, жана башка органдарга, жана сотко да кайрылуусуна эч нерсе тоскоол болбойт (Кыргыз Республикасынын ЭКнин 414-беренесинин 4-п.).

4. ЖУМУШКА КАЙРА ОРНОШТУРУУ ЖӨНҮНДӨ ИШТЕРДИ КАРООНУН МӨӨНӨТТӨРҮ

Жумушка кайра орноштуруу жөнүндө иш арыз сотко келип түшкөн күндөн тартып бир айга чейинки мөөнөттө каралат жана чечилет (Кыргыз Республикасынын ЖПКнин 157-беренеси). **Көрсөтүлгөн бир айлык мөөнөткө соттук териштирүүгө ишти даярдоо мөөнөтү кирет.**

Кароо мөөнөттөрүн белгилөө бул, ишти тез жана өз учурунда кароо жана чечүүнүн процесстик кепилдиги. Соттор иштерди кароонун мөөнөтүн сактоого милдеттүү. Аларды бузуу иштин созулушуна, соттун

дарегине арызданууларга, ошону менен бирге соттун кадыр-баркынын төмөндөшүнө алып келет.

5. КЫЗМАТКЕРДИН ЖАНА ИШ БЕРҮҮЧҮНҮН ДЕМИЛГЕСИ БОЮНЧА ИШТЕН БОШОТУУ МЕНЕН БАЙЛАНЫШКАН ЭМГЕК ТАЛАШТАРЫ

5.1 Кызматкердин демилгеси боюнча иштен бошотуу тууралуу талаштар (ЭЖнин 82 беренеси, өз каалоосу боюнча)

Жумуштан өз каалоосу менен бошогон кызматкердин (Кыргыз Республикасынын ЭЖнин 82-бер.) жумушка кайра орноштуруу жөнүндө доо арызын чечүүдө эмгек келишимди өзүнүн демилгеси менен бузуу анын ыктыярдуу эркин билдирүүсү экендигин эске алуу керек.

Эгерде кызматкер өз каалоосу менен жумуштан бошогондугунун укук ченемдүүлүгүн талашса, бошонууга аргасыз болгонун далилдөө милдети доогердин өзүнө жүктөлөт.

Сот тактап билүүгө милдеттүү:

- жумуштан өз каалоосу менен бошонуу жөнүндөгү арыз кандай жагдайда жазылганын;
- эмгек мамилелерин өз каалоосу менен токтотууга кызматкердин ниети анык болгонун;
- бошонуунун себептерин, арыз иш берүүчү ишкананын администрациясынын басымы менен жазылбаганын;
- кызматкердин эмгекке болгон укуктарынын бузулбаганын;
- жумуштан бошонуу кызматкерге карата жагымсыз шарт түзүлгөндөн болбогонун;
- кызматкерге эки жумалык мөөнөт белгиленгенин (ЭЖнин 82-бер. 1-п.);
- кызматкер көрсөтүлгөн мөөнөттө жумуштан бошонуу жөнүндөгү арызын кайра чакыртып албаганын ж.б.

Эмгек келишими тараптардын макулдашуусу боюнча эскертүү мөөнөтү аяктаганга чейин да бузулушу мүмкүн.

Бул категориядагы иштер боюнча, далилдөө доочуга тийиштүү, доочу өз каалоосу боюнча иштен бошоо тууралуу арыз анын өз ыктыяры эместигин далилдөөгө тийиш.

Кыргыз Республикасынын ЭЖнин 82-бер. 1,3-пунктары менен кызматкер аныкталбаган мөөнөткө түзүлгөн эмгек келишимин же мөөнөттүү эмгек келишимин бузууга ал тууралуу иш берүүчүгө 2 жума эрте (14 календардык күн) жазуу жүзүндө арыз берүү менен бузууга укугу бар экендиги каралган. Бул мөөнөттүн аралыгында кызматкер өз арызын кайра чакыртып алууга укуктуу, эгерде анын жумуш ордуна башка кызматкер жазуу формасында чакырылбаса, ага ушул Кодекске жана башка мыйзамдарга ылайык, жумушка кабыл алуудан баш тартууга тыюу салынат (Кыргыз Республикасынын ЭЖнин 59-бер.)

Иш берүүчү кызматкердин макулдугу жок эскертүү мөөнөтү бүткөнгө чейин аны жумуштан бошотууга укугу жок.

Эгерде, эскертүү мөөнөтү бүткөн мезгилде администрация кызматкерди жумуштан бошотууну тариздебесе жана ал иштеп жатса, эмгек келишими узартылды деп эсептелет.

Мезгилдүү жумуштарда иштеген кызматкерди өз каалоосу менен жумуштан бошотууда эскертүү мөөнөтү үч күндү түзөт (ЭЖнин 344-бер. 2-п.).

5.2. Уюм (юрдикалык жак) жоюлганына, иш берүүчү (жеке жак) ишмердүүлүгүн токтотконуна байланыштуу жумуштан бошотулган кызматкерлерди жумушка кайра орноштуруу жөнүндөгү доо арыздар, КР ЭЖнин 83-бер. 1-п.

Сот тактап билүүгө милдеттүү:

- иш берүүчү болгон уюмдун жоюлушу же жеке ишкердин ишмердүүлүгүнүн токтолушу чындыгында болгонун;
- уюмдун (юрдикалык жактын) жоюлганына, иш берүүчүнүн (жеке жактын) ишмердүүлүгүнүн токтолушуна байланыштуу, кызматкер жумуштан бошотуу жөнүндө өз убагында, 1 ай мурда кол койдуруу менен жазуу түрүндө эскертилгенин **(КР ЭЖнин 85-бер. 3-п.)**, эгерде кызматкердин жазуу түрүндөгү макулдугу болгондуктан эскертүү берилбеген болсо, ага эки айлык эмгек акы өлчөмүндө кошумча компенсация төлөнүп берилгенин **(КР ЭЖнин 86-бер.)**

Жеке ишкер статусуна ээ болбогон иш берүүчүнүн – жеке жактын ишмердүүлүгүнүн токтолушу деп, бул иш берүүчүнүн ишмердүүлүгүнүн иш жүзүндө токтолушу түшүндүрүлөт.

Өргүүдө жүргөн же жумушка убактылуу жарамсыз болгон кызматкерди жумуштан бошотууда ал 1 ай мурда кол койдуруу менен жазуу түрүндө эскертилүүгө тийиш **(КР ЭЖнин 85-бер. 7-п.)**.

Уюм жоюлган учурда:

- 18 жашка толо элек кызматкер менен **(КР ЭЖнин 301-бер.)**,
- кош бойлуу аялдар жана балалуу аялдар менен **(КР ЭЖнин 310-бер. 1,2-п.)**, майыптар менен **(КР ЭЖнин 318-бер. 3-п.)**,
- 2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерлер менен **(КР ЭЖнин 340-бер.)**,
- мезгилдүү жумуштарда иштеген кызматкерлер менен **(КР ЭЖнин 344-бер.)** эмгек келишими бузулат.

2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерлер менен **(КР ЭЖнин 340-бер.)** мезгилдүү жумуштарда иштеген кызматкерлердин **(КР ЭЖнин 344-бер.)** доо арыздарын кароодо кээ бир өзгөчөлүктөргө - эскертүү мөөнөттөрүнө, бошонуу жөлөк пулунун өлчөмүнө көңүл буруу зарыл.

5.3. Кызматкерлердин санынын же штаттын санынын кыскарышына байланыштуу жумуштан бошотулган кызматкерлерди жумушка кайра орноштуруу жөнүндөгү доо арыздар (КР ЭКнин 83-бер. 2-п.).

Жогорудагы негиз менен эмгек келишимин бузуу мүмкүн, эгерде кызматкерди жумушта калтырууга артыкчылык укугу жок болсо жана ал кол коюп берүү менен жазуу түрүндө бир айдан кем эмес убакыт мурда бошотулаары жөнүндө эскертилсе.

Кызматкер мыйзамсыз негиздер менен же белгиленген тартипти бузуу менен жумуштан бошотулса, бирок соттун чечими чыккан убакта аны мурдагы жумушуна кайра орноштуруу уюмдун жоюлганына, кайра түзүлгөнүнө, жумуш ордунун кыскарганына байланыштуу, анын макулдугу менен башка жумушка которуу мүмкүн болбогон учурда, сот иш берүүчүгө орточо эмгек акынын 12 эсе өлчөмүнөн кем эмес материалдык ордун толтуруу милдетин жүктөйт (КР ЭКнин 423-бер. 8-п.).

Кызматкерлердин санынын же штаттын санынын кыскарышына байланыштуу 2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерлер менен (КР ЭКнин 340-бер.), мезгилдүү жумуштарда иштеген кызматкерлер менен (КР ЭКнин 344-бер.) эмгек келишими бузулат. Көрсөтүлгөн категориядагы кызматкерлердин доо арыздарын кароодо кээ бир өзгөчөлүктөргө - эскертүү мөөнөттөрүнө, бошонуу жөлөк пулунун өлчөмүнө көңүл буруу зарыл.

Кызматкерлердин санын же штаттын санын кыскартууда кызматкерлердин эмгек өндүрүмдүүлүгү менен квалификациясы бирдей болуп калган учурда, жумушка калтыруу артыкчылыгы майыштарга берилет (КР ЭКнин 318-бер. 2-п.).

Сот тактап билүүгө милдеттүү:

- мурдагы менен жаңы штаттык тизимди салыштыруу менен, кызматкерлердин санынын же штаттын санынын кыскарышы чындыгында болгонун;
- кесиптик бирликтин мүчөсү болгон кызматкерди жумуштан бошотууга кесиптик бирлик комитетинин макулдугу алынганын **(Кыргыз Республикасынын ЭКнин 84-бер. 1-п.);**
- администрация тарабынан кызматкерди анын макулдугу менен иштеген ишине ылайыктуу башка жумушка которуу чаралары көрүлгөнүн **(Кыргыз Республикасынын ЭКнин 85-бер. 2-п.);**
- бошотуу маалында жумуш орундар жана штаттык бирдиктер чындыгында бош эмес болгонун, башка бош кызмат орундары болгон-болбогонун, болсо кандай орундар бош болгонун;

- кызматкер өз убагында штаттын санынын же кызматкерлердин санынын кыскартылышына байланыштуу, аны жазуу түрүндө (кол койдуруу менен) жумуштан бошотуу жөнүндө эскертилгенин **(ЭЖнин 83-бер. 3-п.)**, же, эгерде мындай эскертүү кызматкердин жазуу түрүндөгү макулдугу болгонуна байланыштуу берилбеген болсо, анда ага эки айлык эмгек акы өлчөмүндө кошумча компенсация төлөнүп берилгенин **(КРнын ЭЖнин 86-бер.)**;
- жумуштан бошотуу кызматкер убактылуу эмгекке жарамсыз же өргүүдө жүргөн убагында болбогонун **(КРнын ЭЖнин 85-бер. 7-п.)**;
- жумуштан бошотулган адам жумушта калтырылууга артыкчылык укугуна ээ болбогонун **(КРнын ЭЖнин 85-бер. 1-п.)**;
- **балалуу аялдарга жана майыштарга карата КРнын ЭЖнин 310-бер., 318-бер. 2-п.** талаптарына ылайык кепилдиктер сакталганын.

Зарыл болгон далилдер

- жумушка доогерди кабыл алуу жөнүндө буйруктун көчүрмөсү;
- жумуштан доогерди бошотуу тууралуу буйруктун көчүрмөсү;
- кызматкерлердин саны же штаттын саны кыскартылгандыгы жөнүндө буйруктун көчүрмөсү;
- доогердин жумуштан бошотуу учурундагы жана андан кийинки штаттык ырааттамасы (көчүрмөсү);
- эмгек келишимди доогер менен бузууга макулдугу жөнүндө кесиптик бирлик комитетинин токтомунун көчүрмөсү же кесиптик бирлик органынын макулдугун алуу менен байланышкан, башка документтер;
- жумуштан бошотууга макулдугун берүү жөнүндө тиешелүү шайлануучу кесиптик бирлик органына администрациянын арызынын көчүрмөсү;
- кызматкерлердин санын жана штатты боло турган кыскартуу жөнүндө кызматкерди жазуу жүзүндө эскертүү, ал буйрук же тескеме түрүндө таризделет;
- **доогердин жумушта калтырылууга артыкчылык укугу бар экенинин же аны төгүндөөчү далилдер** (анын жумушун жогорку сапатта аткарганы, олуттуу тапшырмаларды, чоң көлөмдөгү жумушту аткарганы, жогорку көрсөткүчтөр үчүн алган сыйлыктары, эмгек тажрыйбасы жөнүндө маалыматтар, билимин, квалификациясын жогорулатуу, кесиптик кайра даярдоо тууралуу документтери ж.б.)
- доочунун өндүрүштүк мүнөздөмөсү;
- башка жумушка которуудан доочунун баш тарткандыгын тастыктаган далилдер;
- жоопкерде доочуну башка жумушка, тактап айтканда анын квалификациясына ылайык келген же кызматчынын билимин, квалификациясын, иш тажрыйбасын жана ден соолугунун абалын эске алуу менен аткара алчу төмөн турган кызмат орунуна (аз төлөнүүчү иштер) которуу мүмкүнчүлүгү жоктугун тастыктаган далилдер;

- эмгек китепчесинин же тажрыйбасы жөнүндө маалым каттын көчүрмөсү;
- эмгек акы жөнүндө маалым кат.

Бул далилдердин толук тизмеси эмес, иштин жагдайына жараша сотко башка документтер да суратылышы же берилиши мүмкүн.

5.4. Ээлеген кызматына же аткарган ишине дал келбегенине байланыштуу бошотулган кызматкерди жумушка кайра орноштуруу жөнүндөгү доо арыздар (КР ЭКнин 83-бер. 3-п.).

Сот тактап билүүгө милдеттүү:

- кесиптик бирликтин мүчөсү болгон кызматкерди 83-бер. 3-п. “б”-пунктчасына ылайык жумуштан бошотуу боюнча кесиптик бирлик комитетинин макулдугу алынганын (КР ЭКнин 84-бер. 1-п.);
- администрация тарабынан кызматкерди анын макулдугу менен иштеген ишине ылайыктуу башка жумушка которуу чаралары көрүлгөнүн;
- кызматкер өз убагында жазуу түрүндө (кол койдуруу менен) жумуштан бошотуу жөнүндө эскертилгенин (ЭКнин 85-бер. 5-п.);
- жумуштан бошотуу кызматкер убактылуу эмгекке жарамсыз же өргүүдө жүргөн мезгилде болбогонун (ЭКнин 85-бер. 7-п.);
- аттестация өткөрүүнүн тартиби КР мыйзамдарынын талаптарына же иш берүүчүнүн өзү кабыл алган ченемдик актыларына туура келгенин;
- кызматкердин ишмердик сапаттары аттестациялык комиссиянын жыйынтыктарына туура келгени анык экенин;
- кызматкердин эмгекке жарамдуулугунун төмөндөшү туруктуу экенин жана ал кызматтык милдеттерин талаптагыдай аткарууга тоскоолдук жаратып жатканын;
- квалификациясынын жетишсиздиги кыска мөөнөт иштегендиктен иш тажрыйбасынын жоктугуна байланышпаганын;
- эгерде кызматкер жашы жете элек болсо тиешелүү мамлекеттик эмгек инспекциясынын жана жашы жете элек балдар боюнча комиссиясынын макулдугу алынганын (КР ЭКнин 301-бер.).

Буларды эске алуу керек:

Кызматкердин өнөкөт оорусунун бардыгы же майыптыгы анын аткарган жумушунун сапатына таасирин тийгизбесе жана анын өзүнө, тегерегиндегилерге коркунуч алып келбесе, аны ээлеген кызматына дал келбестиги боюнча жумуштан бошотууга негиз боло албайт.

Жумуштан бошотууга болбойт:

- аттестациянын жыйынтыгы менен иштөө мөөнөтүнүн кыскалыгы боюнча иш тажрыйбасы жеткиликтүү эмес кызматкерлерди;
- квалификацияга атайын билими жөнүндө диплому гана жок кызматкерди, эгерде мыйзам боюнча мындай талап коюлбаса;
- аттестациянын жыйынтыгы же квалификацияга туура келбегени боюнча кош бойлуу аялдарды (КР ЭКнин 310-бер. 1-п.);
- квалификацияга туура келбегени боюнча 3 жашка чейинки балдары бар аялдарды, 14 жашка чейинки балдары бар (18 жашка чейинки майып балдары бар) жалгыз бой энелерди жана аталган балдарды энесиз тарбиялап жаткан башка адамдарды (КР ЭКнин 310-бер. 2-п.);
- квалификацияга туура келбегени боюнча майыптарды (КР ЭКнин 310-бер.)

Кызматкер ден-соолугуна каршы келбеген башка жумушка которулуудан баш тартканда же уюмда ага тийиштүү жумуш жок болгондо, эмгек келишими КР ЭКнин 79-бер. 7-п. негизинде токтотулат.

5.5. Уюмдун мүлкүнүн менчик ээси алмашканына (уюмдун жетекчисине, анын орун басарларына жана башкы бухгалтерине карата) байланыштуу жумуштан бошотулган кызматкерлерди жумушка кайра орноштуруу жөнүндөгү доо арыздар, КР ЭКнин 83-бер. 4-п.

Сот тактап билүүгө милдеттүү:

Уюмдун мүлкүнүн менчик ээси алмашканы анык орун алганын, ишкананы кайра түзүү болбогонун жалпы ишканага болгон мүлктүн жаңы ээсинин менчик укугун тастыктай турган документтерди, мамлекеттик каттоо органынан менчик укугунун башкага өтүшүн каттоо жөнүндө маалым катты талап кылуу менен билүү зарыл.

Буларды эске алуу керек:

Уюмдун (жалпы) мүлкүнүн менчик ээсинин алмашканына байланыштуу жумуштан уюмдун жетекчисин, анын орун басарларын жана башкы бухгалтерин гана бошотууга жол берилет.

Эгерде уюмдун ведомстволук караштуулугу (баш ийүүчүлүгү) гана өзгөрүлүп, мүлктүн менчик ээси алмашылбаса, уюмдун көрсөтүлгөн адамдары жумуштан бошотулууга жатпайт.

Уюмдун мүлкүнүн менчик ээсинин алмашылышы деп уюмдун мүлкүнүн менчик ээсинин укугу бир жактан башка жакка өтүшү (берилиши) түшүндүрүлөт.

Катышуучулардын (акционерлердин) курамынын өзгөрүшү, юридикалык жактын кайра түзүлүшү, ЭКнин 83-бер. 4-п. көрсөтүлгөн кызматкерлер менен эмгек келишимин бузууга негиз боло албайт.

Уюмдун мүлкүнүн жаңы менчик ээсинин укугу пайда болгондон баштап 3 айдын ичинде анын аталган кызматкерлер менен эмгек мамилелерин

токтотуу жөнүндө чечимди кабыл алууга укуктуу. Эгерде бул мөөнөттө менчик ээсинин чечими менен аталган кызматкерлер жумуштан бошотулбаса, кийин бул негиз менен аларды жумуштан бошотууга жол берилбейт (КР ЭКнин 77-бер.).

5.6.Тартиптик жазасы бар кызматкерди ал бир нече ирет жүйөөсүз себептер менен эмгек милдеттерин аткарбагандыгы үчүн жумуштан бошотулган учурда жумушка кайра орноштуруу жөнүндөгү доо арыздар, КР ЭКнин 83-бер. 5-п.

Сот тактап билүүгө милдеттүү:

- кызматкерге карата тартиптик жаза колдонулганы боюнча ал кандай тартип жоругун жасаганын, алар эмнеден улам айкын болуп чыкканын;
- иш берүүчүнүн администрациясы тарабынан тартиптик жаза колдонуунун мөөнөтү жана тартиби сакталганын, алар күчүн жоготпогонун (КР ЭКнин 147-бер.);
- тартиптик жазаны колдонуу жөнүндө буйрукка ыйгарым укуктуу кызмат адамдары тарабынан кол коюлганын (КР ЭКнин 147-бер. 1-п.);
- колдонулган тартиптик жаза жасалган тартип жоругунун оордугуна туура келээрин, ал кандай жагдайда жасалганын, ошондой эле кызматкердин ага чейинки жүрүш-турушун, анын эмгекке болгон мамилесин.

Буларды эске алуу керек:

Кызматкер эмгек милдеттерин жүйөөсүз себептер менен аткарбаган деп ага жүктөлгөн эмгек милдеттеринин аткарылбаганы же анын күнөөсү боюнча тиешелүү түрдө аткарылбаганы (мыйзамдардын талаптарын, эмгек келишими боюнча милдеттерин, ички эмгек тартип эрежелерин, кызматтык нускамаларды, жоболорду, иш берүүчүнүн буйруктарын, техникалык эрежелерди ж.б. бузуу) таанылат.

Иш берүүчү кызматкерге мурда тартип жазасы колдонулуп, ал жаза алынып салынбаган жана жоюлбаган шартта гана эмгек келишимин бузууга укуктуу.

Тартиптик жаза колдонулган күндөн баштап жумуштан бошотуу жөнүндө буйрук кабыл алынганга чейин бир жылдан ашпаган убакыт өткөнчө алынып салынбаган тартип жазалары көңүлгө алынат.

Тартип жазасы түздөн-түз айкын болгон жорукка, бирок ал айкын болгон күндөн баштап бир айдан кечиктирилбеген убакта колдонулат, бул мөөнөткө ооруп жаткан, өргүүдө жүргөн убакыт кирбейт. Эгерде тартип жазасы бул бир айлык мөөнөт өтүп кеткенден кийин колдонулса, анда буйрук мыйзамсыз деп табылат.

Тартип жоругунун айкын болгон күнү деп жаза колдонууга укугу бар-жогуна карабастан кызматкер түздөн-түз баш ийген иш берүүчүгө тартиптик жорук белгилүү болгон күн эсептелет.

Ар бир тартип жоругуна бир эле тартип жазасы колдонулушу мүмкүн.

КР Эмгек кодексинде, мыйзамдарда, уставдарда же жоболордо каралбаган тартиптик жазаларды колдонууга жол берилбейт, КР ЭКнин 146-бер.

Жумуштан бошотуу жөнүндөгү тартиптик жазаны, сот жазанын башка түрүнө алмаштырууга укугу жок, анткени кызматкерге тартиптик жаза колдонуу иш берүүчүнүн ыйгарым укугуна кирет, КР ЭКнин 147-бер.

5.7. Эмгек милдеттерин бир жолу одоно бузгандыгы үчүн жумуштан бошотулган кызматкердин, жумушка кайра орноштуруу жөнүндө доо арызы (КР ЭКнин 83-бер. 6-п. “а”- пунктчасы).

Иш берүүчүнүн өз демилгеси менен эмгек келишимин бузуусунун эң көп кездешкен негизи-жумушка келбегендик (**КРнын ЭКнин 83-беренеси 6-п.”а” –пунктчасы**).

Кызматкердин жумушка жүйөөсүз себептер менен жумуш күнүнүн аралыгында **катары менен 3 сааттан ашуун** эмгек милдеттерине ылайык ага тапшырылган жумушту аткарбай, ишкананын, мекеменин, уюмдун аймагында жок болушу **ишке келбегендик** болуп эсептелет.

Сот тактап билүүгө милдеттүү:

- кызматкердин жумуш күнүнүн аралыгында **катары менен 3 сааттан ашуун** жумушта жок болгондугунун орун алганын;
- ишке келбегендик жүйөөсүз себептер менен болгонун;
- тартиптик жаза ыйгарым укуктуу кызмат адамдары тарабынан колдонулганын (**КР ЭКнин 147-бер. 1-п.**);
- тартиптик жаза **КР ЭКнин 147-бер.** каралган тартипте колдонулганын, тактап айтканда, кызматкерден түшүнүк алынганын. Кызматкер түшүнүк берүүдөн баш тарткан учурда бул тууралуу иш берүүчү тарабынан акт түзүлүп, ал катталып, тартиптик жаза колдонуунун мөөнөтү сакталганын (тартип жоругу айкын болгон күндөн баштап бир айдан кечиктирилбеген убакытта).

Жүйөлүү себептер деп сот: кызматкердин ооруп калуусун, үй бүлө мүчөсүнүн кечиктирилгис жардамга муктаж болгон күтүүсүз катуу ооруп калуусун, табигый кырсыктарды, адам өмүрүн сактап калууну, мамлекеттик, коомдук мүлктү сактап калууну ж.б. эсептейт.

Өз билемдик кылып өргүүгө, өргүмөгө кетип калуу, жумушту эмгек келишиминин мөөнөтү аяктаганга чейин таштап кетүү, уруксатсыз жумуш ордун таштап кетүү - ишке келбегендик деп бааланат. Эгерде кызматкерди башка жумушка которгондо, ал жумушка киришүүдөн баш тартса, анда **башка жумушка которуунун өзүнүн мыйзамдуулугун** текшерүү зарыл (КР ЭКнин 69-бер.).

Башка жумушка которуу мыйзамсыз деп табылган учурда, ишке келбегендик боюнча жумуштан бошотууну негиздүү деп эсептөөгө болбойт жана кызматкер мурдагы жумушуна кайра орноштурулууга жатат.

5.8. КР ЭКнин 83-бер. 7-п. менен ишенимди жоготкондугу үчүн жумуштан бошотулган кызматкерди жумушка кайра орноштуруу жөнүндөгү доо арыздар.

Көрсөтүлгөн негиз менен эмгек келишимин бузуу, акча же товардык баалуулуктарды түздөн-түз тейлеген кызматкерге карата (кабыл алуу, сактоо, унаа менен ташуу, бөлүштүрүү ж.б.) гана колдонулат жана кызматкердин күнөөлүү кыймыл аракеттери иш берүүчүнүн ага болгон ишенимин жоготкону негизги шарт болуп эсептелет.

Материалдык баалуулуктарды түздөн-түз тейлеген кызматкерлерге кассирлер, чыгданчылар, сатуучулар, камсыздандыруучу агенттер, почточулар, почта операторлору, калкка көрсөтүлгөн кызмат үчүн төлөмдөрдү кабыл алган кызматкерлер (ломбардда, химиялык тазалоодо, телерадиоательде, кийим тигүүчү ательде ж.б. кабыл алуучулар) кирет.

Эгерде уурдоо, пара алуу жана башка өзүнүн керт башы үчүн материалдык пайда көрүүнү көздөгөн укук бузуу фактылары мыйзамда көрсөтүлгөн тартипте аныкталса, кызматкердин аракеттери анын жумушу менен байланышпаган болсо дагы, анда ал ишеним жоготту деген негиз менен жумуштан бошотулушу мүмкүн.

Кыргыз Республикасынын 2012-жылдын 10-августундагы № 164 Мыйзамы менен Кыргыз Республикасынын ЭКнин 83-беренеси экинчи бөлүм менен толукталган.

Мамлекеттик кызмат, муниципалдык кызмат ордун ээлеген адамдардын доо арызын кароодо Кыргыз Республикасынын “Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө” Мыйзамын жетекчиликке алуу зарыл.

5.9. ЖУМУШКА ИШ ЖҮЗҮНДӨ КИРИШИНЕ БАЙЛАНЫШТУУ, КЕЛИШИМДИ ТҮЗҮҮ ЖӨНҮНДӨ КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН ДОО АРЫЗДАРЫ

Сот практикасында салттуу эмгек талаштарынан тышкары, айрым учурлар кездешет, мисалы, кызматкерлердин иш жүзүндө киришүүсүнө байланыштуу, келишим түзүү жөнүндө доо арыздары.

Ушул негиз боюнча ишти кароодо, эмгек келишими тиешелүү түрдө жол-жоболоштурулбаган, бирок кызматкер иш берүүчүнүн же анын өкүлүнүн кабардар болуусу же тапшырмасы боюнча жумушка иш жүзүндө кирише, анда эмгек келишими түзүлдү деп эсептелет (Кыргыз Республикасынын ЭКнин 14-бер. 2-п. 6-пп.). Иш берүүчүнүн же анын өкүлү, жумушка иш жүзүндө киришкен күндөн баштап үч жумушчу күндөн кеч эмес жазуу жүзүндө эмгек келишимин жол-жоболоштурууга милдеттүү (Кыргыз Республикасынын ЭКнин 57-бер.). Баш тарткан учурда, иш берүүчүгө бул кызматкер менен тийиштүү түрдө эмгек келишимин жол-жоболоштуруу милдети жүктөлөт.

Мисалы:

А.К. 2015-жылдын 15-апрелинен тартып офис-менеджер кызматына кабыл алуу жөнүндө эмгек келишимин түзүү тууралуу ЖЧКга карата доо менен сотко кайрылган. Мында, А.К. 2015-жылдын 15-апрелинен тартып ЖЧКда офис-менеджер кызматында иштей баштагандыгын, ал жерде 2016-жылдын 26-январына чейин иштегендигин, эмгек акысы 15 000 сом болгондугуна шилтемелеген. Анын кызматтык милдетине документтерди тариздөө, заказдарды кабыл алуу, телефон чалууларга жооп берүү, жарнамаларды берүү ж.б.у.с. кирген. 2016-жылдын 26-январында директор ага жумуштан бошотулгандыгын оозеки айткан, мында эч кандай документтер, буйрук чыгарган эмес.

Сот доону канааттандырды жана ЖЧК менен А.К. ортосунда А.К.га факты жүзүндө иштөөгө уруксат берилгендигинин негизинде эмгек мамилелери пайда болгондугун, атап айтканда, А.К. функционалдык милдеттерине ылайык ишти аткаргандыгын, заказдарды тариздегендигин, чакырууларды каттагандыгын, жарнама боюнча телефон чалуулар менен иштегендигин, директордун тапшырмасы менен келишимдерди түзгөндүгүн, кулактандырууларды бергендигин көрсөткөн.

2015-жылдын 15-апрелинен тартып факты жүзүндө иштөөгө уруксат берилгендигинин жана офис-менеджер милдетин аткаргандыгын эске алуу менен, булар күбөлөр, келишимдер, маалымкаттар, эсептер ж.б.у.с. менен тастыктагандыктан, сот ЖЧКны 2015-жылдын 15-апрелинен тартып А.К. офис-менеджер кызматына кабыл алуу жөнүндө эмгек келишимин түзүүгө милдеттендирди.

6. КЫЗМАТКЕРДИ БАШКА ЖУМУШКА КОТОРУУ МЕНЕН БАЙЛАНЫШКАН ЭМГЕК ТАЛАШТАРЫ

Башка жумушка которуу:

1. Башка жумушка которуу болуп эмгек келишиминин олуттуу шарттарынын өзгөрүшү эсептелет. Мындай шарттарга: жумуш ордунун, эмгек милдеттеринин, эмгек акысынын өлчөмүнүн, жумуш убактысынын режиминин, жеңилдиктердин өзгөрүштөрү. Тактап айтканда бул эмгек келишиминде көрсөтүлгөн жумушка салыштырмалуу башка жумуш. Ал эмгек келишиминин мазмунун өзгөрткөндүктөн кызматкердин жазуу түрүндөгү макулдугу талап кылынат.

Эмгек кодекси эмгек келишиминин олуттуу шарттарынын өзгөрүшүнүн толук тизмегин бербейт. Алар ар бир учурда тажрыйба менен аныкталат.

Сот тактап билүүгө милдеттүү:

- которуунун себеби, тактап айтканда эмгек шарттарынын олуттуу өзгөрүшү, туруктуу же убактылуу ишке которулгандыгын;
- туруктуу же убактылуу жумушка которулгандыгын;
- кызматкер боло турган которуу жөнүндө бир ай мурун жазуу жүзүндө эскертилгендигин;
- кызматкер жаңы шарттар менен макул эмес болсо, кызматкерге ушул уюмдан анын квалификациясына жана ден соолугунун абалына ылайык келген башка жумуш сунушталгандыгын.

Зарыл болгон далилдер:

- жумушка кабыл алуу жөнүндө буйруктун көчүрмөсү;
- Боло турган которуу жөнүндө кызматкерге жазуу жүзүндө билдирүү (бир айдан кеч эмес);
- эгерде кызматкер которуу менен макул эмес болсо, кызматкерге жазуу жүзүндө башка жумуш сунушалгандыгын;
- которуу жөнүндө буйрук;
- эмгек акы жөнүндө маалым кат;
- которууга жазуу жүзүндөгү макулдугу.

Эгерде башка жумушка которуу жетишээрлик эмес негиздер менен же мыйзамда көрсөтүлгөн талаптарды бузуу менен жүргүзүлгөн болсо, ал мыйзамсыз деп эсептелет:

- башка туруктуу же убактылуу жумушка которуу кызматкердин макулдугусуз жүргүзүлгөн болсо (КР ЭКнин 69-бер.).
- башка жумушка которуу кызматкердин ден-соолугуна каршы келсе (КР ЭКнин 72-бер.)
- иш берүүчүнүн демилгеси менен кызматкерлердин өкүлдөрүн башка жумушка которуу жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү мезгилинде,

өкүлчүлүккө ыйгарым укуктуу органдын алдын ала макулдугусуз жүргүзүлгөн болсо (КР ЭКнин 40-бер.)

- иш берүүчүнүн демилгеси менен кызматкерлердин өкүлдөрүн, алардын бирикмелеринин өкүлдөрүн башка жумушка которуу жамааттык эмгек талаштарын чечүү мезгилинде жүргүзүлгөн болсо (КР ЭКнин 434-бер.).

Эгерде кызматкер жаңы шарттар менен макул эмес болсо, анда иш берүүчү ушул уюмдан анын квалификациясына жана ден соолугунун абалына ылайык келген башка жумуш сунуштоого тийиш. Аталган жумуш жок болсо жана сунушталган жумуштан кызматкер баш тартса, ошондой эле жаңы шарттардагы жумуштан баш тартса, Кыргыз Республикасынын ЭКнин 79-бер. 8 п.-негизинде аны менен эмгек келишими токтотулат.

Азыркы учурда Кыргыз Республикасынын ЭКнин 70-беренесине өзгөртүүлөр киргизилди, анда **орун жылыштыруу да кызматкердин макулдугусуз жүргүзүлбөйт.**

7. АРГАСЫЗ ЖУМУШКА ЧЫКПОО

Аргасыз жумушка чыкпоо – бул кызматкер өзүнүн эмгектик милдеттерин иш берүүчүнүн күнөөсү боюнча аткара албаган убакыт. Мындай кырдаал төмөнкү учурларда пайда болот:

- . эгерде кызматкер мыйзамсыз жумуштан бошотулганда;
- . эгерде жумуштан бошотулган кызматкерге эмгек китепчеси убагында берилбесе.

Эгерде иш берүүчү кызматкерге жумуштан бошотулган күнү эмгек китепчесин бербесе жана бул анын жумушка орношуусуна тоскоол кылган болсо, анда жумуштан бошотулган учурдан баштап иш жүзүндө эмгек китепчесин берүү күнүнө чейинки убакыт аргасыз жумушка чыкпоо убактысы болуп саналат.

Кызматкерди эмгектенүү мүмкүнчүлүгүнөн мыйзамсыз ажыратуунун натыйжасында ага келтирилген материалдык чыгашанын ордун толтуруу иш берүүчүнүн милдети Кыргыз Республикасынын ЭКнин 275-беренесине ылайык пайда болот.

Кызматкерди мыйзамсыз жумуштан бошотулгандыгы таанылган учурда, жекече эмгек талаш-тартыштарын караган орган кызматкерге аргасыз ишке чыкпаган бардык учурдагы орточо эмгек акысын төлөө жөнүндө чечим чыгарат (Кыргыз Республикасынын ЭКнин 423-бер.).

Иш берүүчүнүн аргасыз жумушка чыкпоо убактысы үчүн эмгек акысын төлөп берүү милдети бир убакта жумуштан бошотуу тууралуу буйрукту жокко чыгаруу жана кызматкерди мурдагы кызмат ордуна кайра орноштурганда башталат, бул жумушка кайра орноштуруунун ажыратылгыс бөлүгү болуп саналат.

Соттук териштирүүгө ишти даярдоодо Кыргыз Республикасынын ЭКнин 159-беренесине, Эмгек акынын орточо өлчөмүн эсептөөнүн

эрежелерине ылайык эмгек акысы жөнүндө маалым катты талап кылуу зарыл.

Эмгек келишими бузулганда чыгуу жөлөкпулу же аргасыз жумушка чыкпоо убактысы үчүн эмгек акысын өндүрүүдө орточо эмгек акыны эсептөө үчүн эсептик мезгил болуп тиешелүү төлөп берүү жүргүзүлгөн учурдагы 12 календарлык ай (айдын 1нен кийинки айдын 1не чейинки) эсептелет.

Коллективдүү келишимде эсептөө үчүн кызматкердин абалын начарлатпоочу башка мезгилдер каралышы мүмкүн (Кыргыз Республикасынын ЭКнин 159-беренеси, эмгек акынын орточо өлчөмүн эсептөөнүн эрежелери).

Мисалы:

А.А. сот тарабынан мурда ээлеген кызмат ордуна келтирилди. Ошого байланыштуу анын пайдасына жоопкерден аргасыз жумушка чыкпоо мезгили үчүн эмгек акысын өндүрүү талап кылынат. доогердин орточо эмгек акысы акыркы календардык үч айдын эсептөөсүнөн (1 ден 1не чейин) анын жумуштан бошотулгандыгына чейин (октябрь-декабрь 2019 жыл), 1,2 жана 8 п.п. орточо эмгек акыны эсептөө эрежелеринин негизинде аныкталып, 29 520 сомду түздү $(9840+9840-9840=29520)$, доогердин орточо күндүк эмгек акысы көрсөтүлгөн мөөнөткө 59 жумушчу күн эсебинде – 500 сом 33 тыйын $(29520:59=500,33)$. Аргасыз жумушка чыкпоо мөөнөтү 15-январда жумуштан бошотулган күндөн баштап, 2020-жылдын 11-июнун кошкондо чечим кабыл алынган күнгө чейин-122 жумушчу күн. Бул жактан төлөөгө – 41027 сом 06 тыйын $(500,33 \times 122=61040,26)$. Бул сумма жоопкерден доогердин пайдасына өндүрүлүшү керек.

Аргасыз жумушка чыкпоо мезгили үчүн эмгек акысын өндүрүү жөнүндө талаптарга **Кыргыз Республикасынын ЭКнин 157-бер.4-п. колдонулбайт**, башкача айтканда, бул учурдагы өндүрүлгөн эмгек акыга айып салынбайт.

Кыргыз Республикасынын ЭКнин 423-бер.7-п. ылайык кызматкер моралдык зыянды өндүрүү жөнүндө талап коюуга укуктуу.

Моралдык зыяндын ордун толтуруу – эгерде жаранга анын жеке мүлктүк эмес укуктарын бузуучу же болбосо жаранга таандык болгон материалдык эмес байлыктарга зыян келтирүүчү же болбосо жеке мүлктүк эмес укуктарын бузуучу аракеттер менен моралдык зыян (денесине зыян келтирүү же көңүлүн оорутуу) келтирилсе, ошондой эле мыйзамда каралган башка учурларда, сот укук бузуучуга аталган зыяндын ордун акчалай компенсациялоо милдетин жүктөй алат.

Моралдык зыянды компенсациялоонун өлчөмүн аныктоо учурунда сот укук бузуучунун күнөөсүнүн даражасын жана башка көңүлгө ала турган жагдайларды эске алат.

Моралдык зыян өндүрүлөт:

- **жумуштан мыйзамсыз же жумуштан бошотуунун белгиленген тартибин бузуу менен бошотулганда (КР ЭКнин 423-бер. 7-п.)**
- **башка жумушка мыйзамсыз которгондо (КР ЭКнин 423-бер. 7-п.)**

Аргасыз иштебей жүргөн мезгил үчүн өндүрүлгөн эмгек акынын өлчөмү моралдык зыяндын ордун толтуруу өлчөмүн аныктоого таасирин тийгизбейт.

Тажрыйбада соттор моралдык зыяндын ордун толтуруу жөнүндөгү талаптарды канааттандыруусуз калтырышат, анткени доогерлер тарабынан жумуштан мыйзамсыз бошотулгандын же башка жумушка мыйзамсыз которулгандын натыйжасында моралдык зыян тарткандыктары жөнүндө далилдер сотко берилбейт.

Андыктан мыйзамсыз бошотуунун же башка жумушка мыйзамсыз которуунун натыйжасы боюнча моралдык зыянды өндүрүү жөнүндө доо арыздарды кароодо медициналык документтерди, адистердин, күбөлөрдүн түшүнүктөрүн ж.б. далилдерди талап кылуу зарыл.

Моралдык зыяндын ордун толтуруунун өлчөмү ар бир иштин жагдайына жараша, төмөнкүлөрдү эске алуу менен сот тарабынан аныкталат:

- кызматкердин ар намысына же денесине келтирилген зыяндын көлөмү же мүнөзү;
- иш берүүчүнүн күнөөсүнүн даражасы;
- көңүл бурчу башка жагдайлар;
- аң-сезимдүүлүк жана адилеттүүлүк талаптары.

8. КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН АЙРЫМ КАТЕГОРИЯЛАРЫН ЖУМУШКА КАЙРА ОРНОШТУРУУ ЖӨНҮНДӨ ТАЛАШТАРДЫ КАРОО ӨЗГӨЧӨЛҮКТӨРҮ

Кызматкерлердин айрым категорияларын (уюмдардын жетекчилери, мамлекеттик жарандык кызматчылары жана муниципалдык кызматчылары, айкалыштыруу боюнча иштеген адамдар, аялдар, жаштар жана башкалар) эмгегин укуктук жактан жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

ушул Кодекс жана башка ченемдик укуктук актылары (Кыргыз Республикасынын ЭКнин 6-бер. 5-б.) менен белгиленет.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси, эмгектик укук ченемдерин камтуучу мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар төмөнкүдөй адамдарга: аскердик кызмат милдеттерин аткаруу учурунда аскер кызматчыларына; ички иштер органдарынын катардагы жана жетекчи курамынын адамдарына; жазык-аткаруу системасынын жана башка укук коргоо органдарынын; уюмдардын (ошол уюм менен эмгек келишимин түзгөн адамдарды кошпогондо) директорлор кеңештеринин (байкоочулар кеңештеринин) мүчөлөрүнө; жарандык-укуктук мүнөздөгү келишимдер боюнча (подряд, тапшырма жана башка) иштеген адамдарга; мыйзамда белгиленген учурларда башка адамдарга (эгерде ушул Кодексте белгиленген тартипте алар бир эле учурда иш берүүчүлөр же алардын өкүлдөрү катарында чыкпаса) колдонулбайт.

Мында укук коргоо органдары деп ички иштер, улуттук коопсуздук, экономикалык кылмыштарга каршы күрөшүү боюнча жазык-аткаруу системасы, прокуратура, бажы кызмат органдары, ошондой эле баңги заттарды контролдоо боюнча органдар түшүнүлөт.

Бирок, Кыргыз Республикасынын башка мыйзамдарына жана ченемдик укуктук актыларына ылайык аталган категориядагы кызматкерлердин эмгек талаштарын соттор тарабынан кароо мүмкүнчүлүгүн жокко чыгарбайт.

Мисалы, ички иштер органдарынын кызматкерлерине карата эмгек талаштары Кыргыз Республикасынын ички иштер органдарынын катардагы жана жетектөөчү курамынын кызмат өтөшү жөнүндө Жобо, финансы полициянын кызматкерлерине карата - Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Экономикалык кылмыштуулукка каршы күрөшүү боюнча мамлекеттик кызматын (финансы полициясын) түзүү жөнүндө Жобо менен жөнгө салынат.

Ошондой эле кызматкерлердин айрым категорияларынын жеке эмгек талаштарын кароодо, өзгөчөлүктөр каралгандыгына соттор көңүл бурушу керек (Кыргыз Республикасынын ЭКнин 427-бер.). Атап айтканда, Кыргыз Республикасынын Президенти, Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңеши, Кыргыз Республикасынын Премьер-министри тарабынан кызматка шайлануучу, бекитилүүчү же дайындалуучу жетекчи кызматкерлерди иштен бошотуу, иштен бошотуунун күнүн жана себептерин жазма баяндоону өзгөртүү, башка ишке которуу, аргасыз ишке чыкпай калган же аз акы төлөнүүчү ишти аткарган жана тартиптик жаза берилген мезгил үчүн акы төлөө маселелери боюнча жекече эмгек талаш-тартыштар соттук эмес тартипте чечилет. Ушул беренелерде белгиленген тартипте кабыл алынган чечимдер даттанууга жатпайт.

9. ЧЕЧИМ ЧЫГАРУУДА ЧЕЧИЛҮҮЧҮ МАСЕЛЕЛЕР (Кыргыз Республикасынын ЖПКнин 200-беренеси)

Чечим чыгарууда сот:

- далилдерге баа берет жана кайсы юридикалык маанилүү фактылар тастыкталды жана кайсылар тастыкталбагандыгы жөнүндө акыркы чечим чыгарат.

- жактардын укук мамилелерин аныктайт, материалдык укуктун кайсы ченеми колдонулаарын жана доогер шилтеп жатса да колдонулбаарын белгилейт. Бул ЭКнин, Конституциянын ченемдери, ички мыйзамдардын ченемдери, эл аралык макулдашуулар тарабынан белгиленген ченемдер болушу мүмкүн.

- иш боюнча жагдайды аныктоо менен, сот арызды толук же жарым-жартылай канааттандыруу же доону канааттандыруудан баш тартуу тууралуу жооп берүүгө тийиш. Жазылган талаптарга сот жооп берүүгө тийиш.

- башка маселелерди чечүү, тактап айтканда соттук чыгымдардын суммасын өндүрүү жөнүндө маселелер (Кыргыз Республикасынын ЖПКнин 113,118 беренелери), убакытты короткондугу үчүн компенсацияны өндүрүү жөнүндө (Кыргыз Республикасынын ЖПКнин 114-беренеси), Өкүлдүн жардамына акы төлөө боюнча чыгымдардын ордун толтуруу жөнүндө (Кыргыз Республикасынын ЖПКнин 115-беренеси) ж.б.

Кеңешүүчү бөлмөдө маселелерди талкуулоонун жүрүшүндө бардык юридикалык маанилүү жагдайлар же зарыл болгон кошумча далилдер аныкталбаганы далилденсе, мисалы аргасыз жумушка чыкпоо убактысы үчүн эмгек акыны өндүрүү жөнүндө иш боюнча, сот эмгек акысы жөнүндө маалым катты сурап албаса, ошого байланыштуу сот мыйзамдуу жана негизделген чечим чыгара албашы мүмкүн. Мындай учурда сот ишти маңызы боюнча кароону кайра жаңыртат, бул тууралуу аныктама киргизилет.

Кыргызской Республики ЖПКнин 198-беренесине ылайык ишти маңызы боюнча чечүүчү сот актысы, **чечим** түрүндө чыгарылат.

1 - мисал:

Доогер Ж.Н.О. Кыргыз Республикасынын Транспорт жана коммуникациялар министрлигине карата жумушка кайра орноштуруу жана аргасыз ишке келбей койгон учурга эмгек акыны өндүрүү жана моралдык зыянын ордун толтуруу жөнүндө, ошондой эле 20.10.2010-жылдан бери Кыргыз Республикасынын Транспорт жана коммуникациялар министрлигинин Исалм өнүгүү банкынын жана Араб координациялык тобунун инвестициялык долбоорлорун ишке ашыруу тобунун директору катары иштегенин көрсөтүү менен сотко доо менен кайрылган. Соттун 2016-жылдын 10-майындагы чечими менен доо канааттандырылган.

Ж.Н.О. Кыргыз Республикасынын Транспорт жана

коммуникациялар министрлигинин Ислам өнүгүү банкынын жана Араб координациялык тобунун инвестициялык долбоорлорун ишке ашыруу тобунун директору катары ишке кайра орноштурулду.

Ж.Н.О.нун пайдасына Ислам өнүгүү банкынын инвестициялык долбоорлорун ишке ашыруу тобу тарабынан бөлүнгөн каражаттардын эсебинен Кыргыз Республикасынын Транспорт жана коммуникациялар министрлигинен, аргасыз ишке келбей койгон учурга 400 000 (төрт жүз миң) сом суммасында эмгек акы өндүрүлдү.

Кыргыз Республикасынын Транспорт жана коммуникациялар министрлигине карата доогер Ж.Н.О.нун 200 000 сом өлчөмүндөгү моралдык зыян компенсациясын өндүрүү жөнүндө доо арызын канааттандырууда баш тартты.

Кыргыз Республикасынын ЭКнин 423-беренесинин 5-пунктуна ылайык “Жумуштан бошотуунун себебинин туюндурмасы туура эмес же мыйзамга ылайык келбейт деп табылган учурда, жекече эмгек талаш-тартышын караган сот аны өзгөртүүгө жана чечимде бошотуунун себебин жана негизин ушул Кодекстин же башкы мыйзамдын туюндурмасына так туура келгидей көрсөтүүгө милдеттүү”.

№2 мисал:

Доогер Д.А.Дж. буйрукту жараксыз деп таануу, жумушка кайра орноштуруу жана аргасыз ишке келбей койгон учурга эмгек акыны өндүрүү, ошондой эле Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Иш башкармалыгынын 2011-жылдын 15-мартындагы № 157-к буйругу менен ал, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 83, 85-беренелеринин 2-пунктунун жана “Мамлекеттик кызмат жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 31, 47-беренелеринин негизинде иштен бошотулгандыгын көрсөтүү менен, сотко доо менен кайрылган.

Соттун 2011-жылдын 5-августундагы чечими менен, буйрукту жараксыз деп таануу, жумушка кайра орноштуруу жана аргасыз ишке келбей койгон учурга эмгек акыны өндүрүү жөнүндө доосун канааттандыруудан баш тартты.

Д.А.Дж.нын иштен бошонуу себебинин формулировкасы өзгөртүлдү.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 88-беренесинин 3-пунктуна ылайык, ишке кабыл алуу эрежесин бузулгандыгына байланыштуу, Д.А.Дж. Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин Иш башкармалыгынын өндүрүш бөлүмүнүн өндүрүш секторунун улук консультанты кызматынын 2011-жылдын 17-мартында бошотулган деп эсептелсин.

Чечим мыйзамдуу жана негиздүү болууга (Кыргыз Республикасынын ЖПКнин 199-бер.) жана Кыргыз Республикасынын ЖПКнин 202-беренесинин талаптарына ылайык келүүгө тийиш.

Бирок, биринчи жана экинчи инстанциянын сот актылары көп учурда Кыргыз Республикасынын ЖПКнин 199, 202, 343, 365-беренелеринде көрсөтүлгөн талаптарга жооп бербейт.

10. ЭМГЕК ТАЛАШТАРЫН КАРООДО КЕЛТИРИЛГЕН МҮНӨЗДҮҮ КАТАРЛАР

Соттук тажрыйбанын талдоосу соттор ишти тиешелүү түрдө соттук териштирүүгө даярдабаганы, иштин туура чечилишине мааниси бар жагдайларды толук изилдебегени, процесстик укук ченемдерди сактабагандыгы соттун чечиминин бузулушуна же өзгөртүлүшүнө алып келип жаткандыгын көрсөтөт.

1-мисал

К.С.Р. Кыргыз Республикасынын Финансы министрлигине карата жумушка кайра орноштуруу жана аргасыз ишке келбей койгон учурга эмгек акыны жана моралдык зыяндын ордун толтуруу жөнүндө сотко доо менен кайрылган.

Биринчи инстанциядагы соттун 24.10.2012-жылдагы чечими менен, доонун жумушка кайра орноштуруу жана аргасыз ишке келбей койгон учурга эмгек акыны өндүрүү бөлүгү жарым-жартылай канааттандырылды жана моралдык зыян жана өкүлчүлүк кызматтары жарым-жартылай өндүрүлдү.

Экинчи инстанциядагы соттун 19.08.2014-жылдагы чечими менен, жогоруда көрсөтүлгөн чечим өзгөртүүсүз калтырылды.

Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун 02.03.2015-жылдагы токтому менен, биринчи жана экинчи инстанциядагы соттук актылар жокко чыгарылып, доодон баш тартуу жөнүндө жаңы чечим кабыл алынган.

Бул соттук актылардын жокко чыгарылышы үчүн негиз болуп, иштин жагдайынын иликтенбегени болду.

Биринчи инстанциядагы сот доогердин доо талаптарын канааттандыруу менен, ал убактылуу эмгекке жарамсыздык баракчасы боюнча амбулатордук дарыланууда болгондун көрсөткөн, бул далилди экинчи инстанциядагы сот дагы колдогон.

Андай болсо, дарыланууда жүргөн доогер, буйрукка ылайык Кыргыз Республикасынын Финансы министрлигине отчёт берүү үчүн Бишкек шаарына кантип барган? Командировка жөнүндө буйрукка доогер өзү кол койгон.

Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун Соттук коллегиясы командировкага баруу жөнүндө буйрукту чыгаруу, дарыланууну токтотуу жана ишке чыгууну билдирет деген корутундуга келишкен.

2-мисал

К.Н.Дж. менен Т.А.Т. Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Мамлекеттик салык кызматына карата мурунку кызмат ордуна кайра орноштуруу, буйруктун кызматынан төмөндөтүү бөлүгүн жараксыз деп таануу жөнүндө доо менен сотко кайрылышкан. Кызматынан төмөндөтүү болуп, кызматтык милдеттемелерин талаптагыдай аткарбагандык жана Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Мамлекеттик салык кызматынын Ички аудит башкармалыгынын

кызматтык териштирүүсү негиз болгон.

Биринчи инстанциядагы соттун 08.05.2014-жылдагы чечими менен, К.Н.Дж.нын доо арызы канааттандырылган, Т.А.Т.тын доосун канааттандыруудан баш тарткан.

Экинчи инстанциядагы соттун 02.10.2014-жылдагы чечими менен, биринчи инстанциянын чечиминин Т.А.Т.тын доосун канааттандыруудан баш тартуу бөлүгү жокко чыгарылган, бул бөлүк боюнча доо канааттандырылган. Чечимдин калган бөлүгү өзгөртүүсүз калган.

Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун 19.02.2015-жылдагы токтому менен, биринчи жана экинчи инстанциядагы соттук актылар жокко чыгарылып, жаңы чечим кабыл алынган. К.Н.Дж. менен Т.А.Т.тын доо талаптары канааттандырылбастан калтырылган.

Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун Соттук коллегиясы биринчи жана экинчи инстанциядагы соттор тарабынан, кызматтык териштирүүнү жыйынтыктарына туура эмес баа берилген.

“Мамлекеттик кызмат жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 37,38-беренелерине ылайык, кызматчы жүктөлгөн милдеттерди аткарганга же талаптагыдай эмес аткарганы үчүн тартип жазасын тартат. Мамлекеттик кызматчыга кызматынан төмөндөтүү түрүндөгү тартип жазасы берилет. Жогоруда көрсөтүлгөн Мыйзамга ылайык, жоопкерге кызматынан төмөндөтүү түрүндөгү тартип жазасын колдонуу негизделген.

3-мисал

М.Д.У. Кыргыз Республикасынын Эсептөө палатасына, Кыргыз Республикасынын Улуттук мамлекеттик коопсуздук комитетине карата жумушка кайра орноштуруу жана аргасыз ишке келбей койгон учурга эмгек акыны жана моралдык зыянын компенсациясын өндүрүү жөнүндө сотко доо менен кайрылган.

Биринчи инстанциядагы соттун 18.11.2013-жылдагы чечими менен доодон баш тарткан.

Экинчи инстанциядагы соттун чечими биринчи инстанциядагы соттун чечимин күчүнө калтырган.

Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун 02.03.2015-жылдагы токтому менен, биринчи жана экинчи инстанциядагы соттук актылар жокко чыгарылган.

Жарандык иш жаңыдан кароого биринчи инстанциядагы сотко жөнөтүлгөн.

Жокко чыгаруунун негизи болуп, кызматтык кат иликтенбегендиги жана Кыргыз Республикасынын Эсептөө палатасынын аймактык бөлүнүшүнүн жетекчисинин факт боюнча кызматтык катты жазууга ыйгарым укугу болгонбу деген жагдай айкындалган эместиги болгон.

Аталган категория боюнча жарандык иштерди кароодо биринчи жана экинчи инстанциядагы соттор тарабынан айрым далилдер изилденбей жана тийиштүү баа берилбегендигин жогоруда аталган жагдайлар күбөлөндүрөт.

Тийиштүү түрдө жарандык иштерди кароодо судьялар соттук териштирүүгө ишти кылдаттык менен даярдоого, сунушталган далилдерди изилдөөгө жана учурдагы мыйзамга ылайык соттук актыларды кабыл алууга тийиш.

4-мисал

А.Ж. Кыргыз Республикасынын Ички иштер министрлигине карата жумушка кайра орноштуруу, буйрукту жараксыз деп таануу жөнүндө сотко доо менен кайрылган.

Биринчи инстанциядагы сот А.Ж.нын доосун канааттандырган.

Апелляциялык инстанция тарабынан соттун чечими толугу менен жокко чыгарылган жана доо талаптарын канааттандыруудан баш тартуу жөнүндө жаңы чечим чыгарылган.

Соттук коллегия Кыргыз Республикасынын Ички иштер министрлигинин буйругу менен анын таанышпагандыгын, ал жөнүндө 2016-жылдын 29-майында гана кокусунан билгенин тастыктаган далилдерди доогер А.Ж.С. тарабынан сотко берилген эмес.

Иштин материалдарынан улам, А.Ж.С. Кыргыз Республикасынын Ички иштер министрлигинин 2016-жылдын 12-январындагы №12 буйругу менен 2016-жылдын 15-январында таанышкан, бул 2016-жылдын 15-январында иштен бошотуу жөнүндө буйрук менен А.Ж.С.нын таанышкандыгы жөнүндө, 2016-жылдын 15-январындагы акт менен тастыкталган жана даттанууга бир айлык мөөнөттү өткөрүп жибергендигине байланыштуу, Кыргыз Республикасынын Ички иштер министрлигинин Кадрлар башкы башкармалыгынын начальнигинин 2016-жылдын 21-апрелиндеги № 4/А/46 Кыргыз Республикасынын Ички иштер министрлигинин тартип комиссиясынын бошотуу жөнүндө буйругунун пунктун жокко чыгаруу жөнүндө анын арызын кароодон баш тартуу жөнүндө каты күбөлөндүрөт.

Кайрылуу үчүн мөөнөтүн өткөрүп жиберүүнүн жүйөөлүү себептерин тастыктаган кандайдыр бир далилдер, доогер тарабынан сотко берилген эмес.

Бирок, мындай жагдайларга карабастан, биринчи инстанциядагы сот А.Ж.С. сотко кайрылуу үчүн мөөнөттү өткөргөн эмес деген негизсиз жыйынтыкка келген.

Мындай жагдайларда материалдарды жана процесстик укуктардын ченемдерин бузуу менен чыгарылган биринчи инстанциядагы соттун чечими, А.Ж.С.нын доосун толук канааттандыруудан баш тартуу жөнүндө жаңы чечимди чыгаруу менен жокко чыгарылууга тийиш.

5 - мисал:

Т.Р.Д. “Кыргызтуракжайкоммунсоюз” мамлекеттик ишканасына карата жумушка кайра орноштуруу жана аргасыз ишке келбей койгон учурга эмгек акыны өндүрүү жөнүндө сотко доо менен кайрылган.

Биринчи инстанциядагы сот доону канааттандырган.

Апелляциялык инстанция тарабынан соттун чечими жокко

чыгарылган жана жаңы чечим чыгарылган.

Көзөмөлдөө инстанциясы тарабынан апелляциялык инстанциянын чечими күчүнө калтырылган. Чечимди жокко чыгаруунун негизи болуп, иш жагдайынын иликтенбегени эсептелди. Биринчи инстанциядагы сот доогердин доо талабын канааттандыруу менен, ал эмгекке убактылуу жарамсыздык баракчасы менен амбулатордук дарыланууда жүргөндүгүн көрсөткөн. Алсак, доогер дарыланып жүрүп, иште болгон жана жумуш материалдарына жана документтерге кол койгон, алар иштин материалдарына тиркелген.

Жогорку соттун Соттук коллегиясы Т.Р.Д.ны жумуштан бошотуу эмгек мыйзамына ылайык жүргүзүлгөн деген жыйынтыкка келген.

6-мисал

Т.А.Д. “Кыргызстандын улуттук электр станциялары” ААКсына карата жумушка кайра орноштуруу жана аргасыз ишке келбей койгон учурга эмгек акыны өндүрүү жана моралдык зыяндын ордун толтуруу өндүрүү жөнүндө доо менен кайрылган.

Соттун чечими менен доодон баш тартылган.

Экинчи инстанциядагы соттун аныктамасы менен, биринчи инстанциядагы соттун чечими күчүндө калган.

Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун токтому менен, сот актылар жокко чыгарылып, жаңы кароо үчүн биринчи инстанциядагы сотко жөнөтүлгөн.

Кыргыз Республикасынын Граждандык кодексинин 87-беренесине ылайык, Юридикалык жак уставдын же уюштуруу келишиминин жана уставынын, же уюштуруу келишиминин гана негизинде аракеттенет. Жокко чыгаруу негизи болуп, “Кыргызстандын улуттук электр станциялары” ААКсынын уставы талап кылынган эмес жана иликтенген эмес, демек, талаптагыдай укуктук баа берилген жок, анткени, Уставга ылайык, сот тарабынан Жалал-Абад Жогорку вольттуу электр тармактар ишканасы өз алдынча уюм болуп эсептелеби же “Кыргызстандын улуттук электр станциялары” ААКсынын түзүмүнө киреби же жокпу, ушул жагдай аныкталган эмес, буга байланыштуу, зыян келтирүү фактысы талаптагыдай иликтенген эмес.

Жумушка кайра орноштуруу жана аргасыз жумушка чыкпаган убактысы үчүн эмгек акысын өндүрүү жөнүндө доолор доо өндүрүшү тартибинде каралат.

Кыргыз Республикасынын ЖПКнин 234-беренесинин талаптарын сактоодо сырттан жүргүзүлгөн өндүрүш тартибинде доону кароого болот, тактап айтканда: жоопкерге доо арыздын көчүрмөсү менен тиркелген документтер берилген, тараптар бардык зарыл болгон документтерди сунуштаган, жоопкер сот жыйналышынын убактысы жана орду жөнүндө тиешелүү түрдө кабарланган болсо, бирок келбесе, жүйөлүү себептери жөнүндө билдирбесе, жоопкер сырттан жүргүзүлгөн өндүрүш тартибинде ишти кароого каршы эмес, берилген көлөмдө доону колдосо.

11. ЭМГЕК ТАЛАШТАРЫ БОЮНЧА ЧЕЧИМДЕРДИ, АНЫКТАМАЛАРДЫ АТКАРУУ

Жеке эмгек талаштары боюнча соттун чечими, чечимдин аныктамасы ал мыйзамдуу күчүнө киргенден кийин жалпы тартипте аткарууга берилет (КР ЖПКнин 212-бер.).

Чечим апелляциялык даттануу мөөнөтү – **30 күн** аяктагандан кийин мыйзамдуу күчүнө кирет (КР ЖПКнин 211, 316-бер.).

Соттун чечими, тынчык макулдашуусу өз эрки менен аткарылбаган учурда **(КР ЖПКнин 175-бер. 5-п.)**, кызыккан тараптын арызы боюнча аткаруу өндүрүшү козголот **(КР ЖПКнин 405-бер.)**.

Доогер аткаруу барагын берүү жөнүндө сотко арыз менен кайрылат. Сот тарабынан аткаруу барагы жазылып берилет жана доогердин колуна берилет же анын өтүнмөсү боюнча сот аткаруу барагын САКБга аткарууга жиберет.

Жеке эмгек талаштары боюнча чечимдерди, таанышуу макулдашууларды бекитүү жөнүндө аныктамаларды мажбурлап аткаруу сот аткаруучулар тарабынан КР “Кыргыз Республикасындагы аткаруу өндүрүшү жөнүндө жана соттук аткаруучулардын статусу тууралуу” Мыйзамынын 49-бер. ылайык жүргүзүлөт.

ТИРКЕМЕ ТАПШЫРМАЛАР

1-маселе

К.Ч. Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Мамлекеттик салык кызматына карата жашаган жери боюнча жумушка кайра орноштуруу жөнүндө Биринчи май райондук сотуна кайрылган. Мында, талаш-тартышты алдын ала соттон сырткары чечүү тартиби сакталган эмес.

Суроолор:

Сотко караштуулук аныкталабы?

Жумушка кайра орноштуруу жөнүндө иш боюнча сотко чейинки тартип каралганбы?

Сот кандай чечим кабыл алат?

2-маселе

Н.А. “Ак-Марал” филиалына карата жумушка кайра орноштуруу жана аргасыз ишке келбей койгон учурга эмгек акыны өндүрүү жөнүндө доо менен сотко кайрылган.

Суроолор:

1. эмгек мамилелеринин тараптары болуп кимдер эсептелет?

2. Жоопкерди алмаштырууга жол берилеби?

3. Сот кандай чечим кабыл алат?

3-маселе

*М. ЖЧКга карата карата, ал башк адис болуп иштегенин көрсөтүү менен, жумушка кайра орноштуруу жана аргасыз ишке келбей койгон учурга **150 000 сом өлчөмүндөгү** эмгек акыны, өкүлчүлүк кызматы боюнча 20 000 сомду өндүрүү жөнүндө доо менен сотко кайрылган. 2015-жылдын 27-майындагы буйрук менен эмгек тартибин бузгандыгы, эмгек милдеттемелерин аткарбагандыгы, жумуш ордунда жок болгондугу үчүн жумуштан бошотулган. Буйрук мыйзамсыз чыгарылган деп эсептейт. ЖЧКнын алыш-бериш эсебинде акча каражаттарын жоктугун эске алуу менен, доону камсыздоо максатында, ЖЧКнын мүлкүн, атап айтканда, имаратын, кеңседе турган мүлктү жана автомашинаны мүлкүн камакка алууну суранган.*

Суроолор:

Сот доону камсыздоо боюнча кандай чараларды көрөт?

Кайсы фактылар сотто аныкталууга тийиш?

Далилдердин тизмесин аныктагыла?

Сот кандай чечим кабыл алат?

4-маселе

А.А. МККга карата, иш кагаздарын жүргүзүүчү болуп иштегенин, ага ишенбестен бошотулгандыгын, бухгалтердик документтер жана акчалар жоголгондугун, 2010-жылдын 1-сентябрынан баштап 15-декабрына чейин аргасыз ишке келбегендигин көрсөтүү менен, жумушка кайра орноштуруу жана аргасыз ишке келбей койгон учурга эмгек акыны өндүрүү жана моралдык зыяндын ордун толтуруу жөнүндө доо менен сотко кайрылган. А.А.нын 2009-жылдын 1-сентябрынан 2010-жылдын 30-августуна чейинки эмгек акысы 406600 сомду түзгөн, ошондой эле 2010-жылдын майында 30000 сом өлчөмүндө сый акы кошуп эсептелген жана берилген. Мындан сырткары, сот жумушка кайра орноштуруу, эмгек акыны өндүрүү доосун канааттандырды. Мындан сырткары, төлөнбөгөн суммадан 0,15% эмгек акыны эсепке алууну сурайт. Доонун моралдык зыяндын ордун толтуруу бөлүгүн кароосуз калтырууну сурайт.

Суроолор:

- 1. Далилдердин тизмесин аныктагыла?*
- 2. Аргасыз ишке келбей коюу учурунда эмгек акынын кандай суммасы өндүрүлүүгө тийиш?*
- 3. Сот кандай чечим кабыл алат?*

5-маселе

Г.А. 2012-жылдын 15-сентябрында “МКК” ЖАКына карата, ал кассир болуп иштегенин көрсөтүү менен, жумушка кайра орноштуруу жана аргасыз ишке келбей койгон учурга эмгек акыны өндүрүү жөнүндө сотко доо менен кайрылган. Директордун милдетин аткаруучунун 2012-жылдын 29-майындагы буйругу менен, ишенимден кеткендиги үчүн жумуштан бошотулган. Ал буйрук менен макул болбостон, 2012-жылдын 15-июнунда шаардык прокуратурага жана Эмгек мамлекеттик инспекциясына кайрылган. Көрсөтүлгөн инстанциялардан келген жоопторду ал 2012-жылдын 30-июлунда алган, Жарандык кодексин 212-беренеси менен каралган мөөнөт өтүп кеткен деп эсептейт.

Суроолор:

- 1. кайсы мөөнөттө жана кай жакка кызматкер талаш-тартышты чечүү үчүн кайрылса болот?*
- 2. Жогоруда көрсөтүлгөн себеп жүйөөлүү болуп эсептелеби?*
- 3. Сотко кайрылуу үчүн, кайра жумушка орноштуруу жөнүндө кандай тартипте чечилет?*
- 4. Сот кандай чечим кабыл алат?*

