

Торайғыров университетінің
ҒЫЛЫМИ ЖУРНАЛЫ

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайғыров университета

ТОРАЙҒЫРОВ УНИВЕРСИТЕТІНІҢ ХАБАРШЫСЫ

ЗАҢ СЕРИЯСЫ
2022 ЖЫЛДАН БАСТАП ШЫҒАДЫ



ВЕСТНИК ТОРАЙҒЫРОВ УНИВЕРСИТЕТА

ЮРИДИЧЕСКАЯ СЕРИЯ
ИЗДАЕТСЯ С 2022 ГОДА

ISSN 2958-8618

№ 2 (2024)

Павлодар

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайгыров университета

Юридическая серия
выходит 4 раза в год

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о постановке на переучет периодического печатного издания,
информационного агентства и сетевого издания

№ KZ90VPY00046812

выдано

Министерством информации и коммуникаций
Республики Казахстан

Тематическая направленность

публикация результатов научных исследований, актуальных проблем
в области права, привлечение внимания к перспективным
и актуальным направлениям юридической науки

Подписной индекс – 76199

<https://doi.org/10.48081/ADPX5585>

Бас редакторы – главный редактор

Жетписов С.К.,
д.ю.н., доцент

Заместитель главного редактора Олжабаев Б. Х., *к.ю.н., ассоц.профессор*
Ответственный секретарь Жамулдинов В. Н., *к.ю.н., ассоц.профессор*

Редакция алкасы – Редакционная коллегия

Биштыга А.,	<i>доктор PhD, профессор (Республика Польша)</i>
Зайцев О. А.,	<i>д.ю.н., профессор (Российская Федерация)</i>
Ахмеджанова Г. Б.,	<i>д.ю.н., доцент</i>
Ишеков К.А.,	<i>д.ю.н., профессор (Российская Федерация)</i>
Дуйсенов Э. Э.,	<i>д.ю.н., профессор</i>
Дорожинская Е. А.,	<i>к.ю.н., доцент (Россия Федерация)</i>
Балымов Е. К.,	<i>доктор PhD,</i>
Аюпова З. К.,	<i>д.ю.н., профессор</i>
Омарова А. Р.,	<i>технический редактор</i>

За достоверность материалов и рекламы ответственность несут авторы и рекламодатели
Редакция оставляет за собой право на отклонение материалов
При использовании материалов журнала ссылка на «Вестник Торайгыров университета» обязательна

FTAMP10.63.27

<https://doi.org/10.48081/ITQS4345>***Қ. Тұрлыханқызы¹, А. М. Вартамян²**¹Инновациялық Еуразия университеті,

Қазақстан Республикасы, Павлодар қ.;

²Янки Купала атындағы Гродно мемлекеттік университеті,

Беларусь Республикасы, Гродно қ.

*e-mail: kuralay_turlykhan@mail.ru**ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ БАСТАМАСЫ БОЙЫНША
ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ КІНӘЛІ ӘРЕКЕТТЕРІНЕ
БАЙЛАНЫСТЫ ЕҢБЕК ШАРТЫН БҰЗУ НЕГІЗДЕРІ**

Қазіргі экономикалық жағдайда еңбек қатынастарын тоқтату туралы мәселелер ерекше өзекті болып табылады. Еңбек қатынастарын реттейтін ережелер арасында еңбек шарты институты ерекше орын алады. Бұл институт құрамында – еңбек шартын тоқтату және бұзу ережелері маңызды рөлді иемденеді. Осы аталған норма арқылы жұмыс беруші мен жұмыскердің құқықтары мен мүдделерін қорғауды қалыптастырады. Нақты тоқталсақ, еңбек шарты бұзылған кезде жұмыскердің құқықтары мен мүдделерін қорғайтын белгілі бір кепілдемелерге сәйкес келеді. Демек, еңбек шартын бұзу еңбек құқығы институтының маңызды мәселелерінің бірі болып табылады және әрқашан ғалымдар мен заң шығарушылар назарында болатын құбылыс.

Бұл мақалада еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскерлердің кінәлі әрекеттеріне байланысты бұзу негіздерінің жалпы сипаттамасы және олардың жіктелуіндегі ерекшеліктерін заңнамада шешу, реттеу қарастырылады. Зерттеу барысында еңбек шартын бұзу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері, еңбек қатынастарын тоқтатуға негіздердің болуы оны әрдайым тоқтата бермейді. Кейбір жағдайларда, еңбек кодексінде көрсетілген негіздемемен қатар, тиісті тұлғаның әрекеті ретінде белгілі бір заңды акт қажет, ол жұмыс берушінің бұйрығы немесе жұмыскердің өтініші, белгіленген заңды тәртіппен ресімделген және оны бұзу туралы шарт тарапының еркін көрсететіндігі пікірталас ретінде көтеріледі. Зерттеу нәтижесінде авторлар

жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу тәртібін сипаттайтын еңбек заңнамасын жетілдіру қажет деген ұсынымдар ұсынылды.

Кілтті сөздер: жұмыскер, жұмыс беруші, еңбек, еңбек құқығы, еңбек шарты, еңбек шартын бұзу, еңбек қатынастары, еңбек даулары.

Кіріспе

Қазіргі таңда, еңбек шартын жасасу және еңбек қатынастарына түсу кезінде оның тараптары – жұмыс беруші мен жұмыскер – көбінесе ұзақ мерзімге немесе белгісіз мерзімге еңбек шартын жасасады. Алайда, субъективті және объективті себептерге байланысты кез-келген еңбек шарты белгілі бір уақытта өмір сүруін тоқтатады. Бұл оның тараптары арасындағы еңбек қатынастарының тоқтатылуына әкеледі. Еңбек қатынастары адам өміріндегі маңызды элементтердің бірі болып есептеледі. Шиеленісіп тұрған ел экономикасына және экономикалық қатынастар жүйесінде ерекше орынды иемденеді. Сол себепті де, еңбек қатынастары жұмыс беруші мен жұмыскердің мүдделерін қорғауды жүзеге асырады. Еңбек қатынастарының мақсаты – ұзақ мерзімдегі құқықтық қатынасты қамтамасыз ету болып табылады.

Еңбек шарты – жұмыс беруші мен жұмыскердің арасында пайда болатын келісімнің бір түрі. Бұл келісім Отандық заңнамада көрсетілгендей 9 негіз бойынша бұзылады. Олардың бірі – жұмыс берушінің бастамасы бойынша, яғни қазіргі уақыттағы өзекті мәселе. Айтылған негіз бойынша, тек теориялық тұрғыда ғана емес, сондай-ақ практикалық тұрғыда да өзекті мәселе болып есептеледі. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу тек заңнамада көрсетілген толық тізімнің негізінде ғана мүмкін болады, яғни заңмен белгіленген жұмыстан босатудың белгіленген тәртібі болған жағдайда ғана жүзеге асырылады. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу үшін негіздемелер ҚР Еңбек кодексінің 52-бабында көрсетілген.

Материалдар мен әдістер

Зерттеудің әдіснамалық негізі еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу негіздерінің сипаттамасы заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері, оларды шешудің кемшіліктері мен пікірталас мәселелері көтеріледі.

Нәтижелер мен талқылау

Еңбек шартын бұзу негіздеріне байланысты еңбек құқығы шетелдік және отандық ғалымдар мен заңгерлердің ғылыми зерттеулерін, атап айтқанда,

еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға арналған талдау жасалынып, осы уақытқа дейін осы тақырыптағы ізденістердің аздығын, арнайы кешенді зерттеулермен түсіндіріледі.

Қолданыстағы еңбек және азаматтық-процестік заңнамаларға сәйкес еңбек шартын бұзу ерекшеліктері еңбек құқығы ғылымының да, азаматтық іс жүргізу құқығы ғылымының да арнайы зерттеу объектісі болған емес. Еңбек шартын бұзу, еңбек құқығы ғылымы тұрғысынан қаралып, ізденістер көбінесе еңбек дауының ұғымын анықтауға, жұмыс беруші мен жұмыскердің қарым қатынасын реттеудің жалпы мәселелеріне, еңбек-құқықтық жалпы сипаттамаларын жетілдіру т.б. мәселелерге арналған. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзғаннан кейін, жұмысқа қайта алуға, жұмыскердің еңбекақысын төлеуге, материалдық жауапкершілікке, еңбек тәртібіне байланысты туындайтын зерттеу, оның шетелдік тәжірибесіне үніле отырып ғылыми негізделген және пайымдауға лайықты қорытындылар мен тұжырымдарды әзірлеуге мүмкіндік береді. Біздің ойымызша Қазақстан Республикасының еңбек құқығында қаралған құқықтар мен бостандықтарды азаматтық процесте қорғауға деген тетіктерді жаңартып, заңнамалық олқылықтарды жоюға көмектеседі.

ҚР Еңбек кодексінің 49-бабында барлық жұмыскерлерге қолданылатын еңбек шартын тоқтату негіздері деп келтірілген. Еңбек шарты ҚР Еңбек кодексінде және басқа заңнамаларда көзделген негіздер бойынша да тоқтатылуы мүмкін. Еңбек шартының тоқтатылуы оның қолданылуын тоқтатады және шарт негізінде ерте туындаған еңбек құқықтық қатынастарын тоқтатады [1].

Жұмыс беруші мен еңбек қатынастарында тұрған жұмыскер, ерте ме, кеш пе ұйыммен бұл қатынастарды өз бетінше немесе жұмыс берушінің бастамасы бойынша, сондай-ақ тараптардың бақылауынан тыс жағдайларға байланысты объективті және субъективті факторлардың әсерінен тоқтатылады. Қазіргі уақытта жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату еліміздің өзекті мәселелерінің бірі болып есептеледі [2].

Себебі, Қазақстан Республикасының көптеген азаматтары үшін еңбек қатынастарын жүзеге асырудың негізгі нысаны – еңбек шартын жасау және сол еңбек шарты арқылы тәжірибесін айтуға болады. Осылайша, жұмыскердің немесе жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу не тоқтату өмірлік мүдделеріне әсер ететін құбылыс. Еңбек кодексінде көрсетілген негіздер орын алған жағдайда, тиісті тәртіппен жұмыс берушінің не жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылады. Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасы азаматтардың таңдаған ұйымда жұмыс жасау құқығын қорғау мақсатында жұмыс берушілерге

өз бастамасы бойынша қызметкерді жұмыстан босатуға құқық беретін негіздердің белгілі бір тізбесін белгілейді. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға әкеп соқтыратын заңды фактілерді көрсету үшін «негіздер», «себептер», «жағдайлар» сияқты терминдерді қолдануға болатындығын атап өткен жөн. Осы терминдердің әрқайсысы жұмыскердің қалауы немесе ортақ келісімінің болмауы салдарынан жұмыстан шығаруға мүмкіндік беретін оқиғаны білдіреді [3].

Көптеген зерттеуші-ғалымдар, оның ішінде В. И. Егоров және Ю. В. Харитоновна еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың негіздерін үш топқа бөліп қарастырған. Олар: жұмыс берушінің, өндірістің, ұйымның меншік иесінің мүдделерін қамтамасыз ету қажеттілігіне байланысты еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу. Бұл топта, ҚР Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының 1-4) тармақшаларын қарастырамыз. Осы топ бойынша екі негізді байқауға болады. Біріншісі, объективті сипатта болатын және қызметкердің кінәлі немесе заңсыз мінез-құлқынан туындайтын жағдайлармен байланысты. Екінші критерий бойынша, өндірістік қажеттілікке байланысты жұмыстан босатылған жағдайда орын алады. Яғни, оның кәсіпкерлік немесе басқа да өндірістік қызметіне ықпал ететін жағдайлар туындаған немесе анықталған жағдайда жұмыс берушінің мүдделерін қамтамасыз ету қажеттілігін көрсетеді [4].

Гашева И. А. жоғарыда көрсетілген негіздерді ұстанады. Ал, Цыпкина И. С. және Цыняйкин Е. П. жұмыс берушінің бастамасы негізінде еңбек шартын бұзуды екі негіз бойынша қарастырған. Олар: жұмыс берушінің бастамасы бойынша барлық санаттағы жұмыскерлерге қолданылатын еңбек шартын бұзудың жалпы негіздері; Жұмыскерлердің белгілі бір санатына қатысты еңбек шартын бұзудың арнайы негіздері.

Сонымен қатар, Цыпкина И. С. және Цыняйкин Е. П. секілді жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың екі негізге бөліп қарастырған келесі зерттеуші-ғалымдар Сучилкина Е. В. және Сучилкина А. В.. Бұл зерттеушілер де еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың жалпы және арнайы негіздерге бөліп қарастырған [5].

Демидов Н. В. жұмыскерді жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатудың негіздерін мазмұн ерекшеліктеріне байланысты объективті және субъективті деп жіктеген. Сонымен қатар, Демидовтың пікірінше, жұмыстан шығарудың объективті негіздері жұмыскерді жұмыс берушінің жеке бағалауы салдарынан жұмыстан босату болып есептеледі. Бұл дегеніміз жұмыс берушінің еркі белгілі бір қызметкерді жұмыстан шығаруға емес, ұйымның өндірістік-экономикалық мәселелерін шешуге бағытталған. Субъективті негіз аясында, еңбек шарты бұзылған кезде жұмыс беруші өз

бастамасы бойынша қызметкердің кәсіби және жеке қасиеттерін, ұйым үшін бағалауын көздеуді атап айтқан. Жұмыстан шығарудың объективті негіздері бойынша келесі жағдайларды қарастырған, олар: жұмыс беруші – заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші – жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған. Бұл жағдайда жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан шығаруды емес, өндірістік және экономикалық мәселелерді шешуді тырысады. Ғалымның пікірінше, «осындай жағдайларда жұмыскерлерді босату жұмысты оңтайландыруға және оны қарқынды дамуына бағытталған» [6].

Осылайша, жұмыскерді жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатудың негіздерінің жіктелуі қазіргі уақытқа дейін өз өзектілігін жоғалтпаған. Бұл жіктелулерге тағы мысал ретінде, Кантер В.В. жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуды екі негіз бойынша қарастырған. Олар: – жұмыскердің кінәсіз әрекеттеріне байланысты; – жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты [7].

Агафонова Г. А. жұмыскердің кінәсінің болуы немесе болмауына байланысты, жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатудың негіздері үш топқа бөлінеді: 1. Жұмыскердің кінәсі болмаған кезде, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу; 2. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеті болған жағдайда бұзу; 3. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын жұмыскердің кінәсінің болуына немесе болмауына қарамасыздан бұзу [8].

Сонымен қатар, заңгерлер жұмыстан шығаруға тағы бір себеп ретінде, жұмыскердің адамгершілікке жат қылықтар жасауын айтады. Кейбір пікірлер бойынша, ҚР еңбек нормасындағы ережелерге сәйкес, кез келген жұмыс орнының басшылығы өз жұмыскерлерін құлықсыз, адамгершілікке жат қылық танытқаны үшін жұмыстан босата алады. Бұл жағдайлар көбіне тәрбие-оқыту саласымен айналысатын мекемелерде көп кездеседі – балабақшалар, мектеп, мектеп интернаттар. Сондай-ақ, тәртіп бұзған қызметкердің әрекеті міндетті түрде заң бойынша еңбек кітапшасында көрсетіліп, акт толтырылуы керек [9]. Жұмыстан шығаруға келесі заңды себеп, жұмыскердің міндеттерін орындаудан бас тартуы болып есептеледі. Басшылық тарапынан немесе жұмыс жасау барысында өзіне тиесілі міндеттерді қызметкер орындаудан бас тартқан жағдайда оны жұмыстан шығаруға құқылы болып табылады. Сонымен қатар, еңбек заңнамасы бойынша, жұмыс беруші кез келген жағдайда еңбек жағдайын өзгерте алады. Бұл дегеніміз, өзгерте алатын нормалар, жұмыс уақыты, міндеттері және оның төлемдері. Өзгертілуі мүмкін жағдайлар жұмыскерге кемінде екі ай бұрын ескертілуі тиіс. Ал жұмыскер аталған өзгертулермен келіспеген

жағдайда немесе талаптарды орындаудан бас тартатын болса, жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан босатуға құқылы [10].

Қорытынды

Қорытындылай келе, келесі қорытындыларды шығаруға мүмкіндік береді. Жоғарыда көрсетілген жіктеулерді ҚР еңбек кодексінің түсіндірме кітаптарына енгізуге болады. Осылайша, заң мамандығы бойынша білім алмаған кез келген азаматшаға түсінікті болары сөзсіз. Бұл жіктелулер бойынша ҚР еңбек заңнамасында көрсетілген келесідей бөлуге болады. Жұмыскердің кінәсіз, яғни жұмыс берушінің өз мекемесінің қарқынды дамуы үшін қолданылатын негіздер еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеті салдарынан бұзу негіздері еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы өзге де негіздері бойынша жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы моральдық қатынастарды ескеретін негіздер. ҚР Еңбек кодексінің 52-бабында жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздерінің тізімі, сондай-ақ осы тізбеден жекелеген негіздер бойынша жұмыскерді жұмыстан шығару тәртібі және басқа да нормалар қарастырылған.

Осылайша, жұмыскерді жұмыстан шығару жұмыскердің еңбек заңнамасында көрсетілген міндеттерін орындаудан босатуды білдіреді. Жұмыскер жұмыстан босатылған жағдайда, еңбек шарты тоқтатылған күннен бастап еңбек міндеттерін орындаудан босатылады. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың негіздерін қосымша екі негіз бойынша да қарастыруға болады. Оларға мысал ретінде, бірінші, жалпы барлық жұмыскерлер үшін, келесі қосымша жұмыскерлердің шектеулі санатына қолданылатын негіздер. Атап айтқанда әр зерттеуші өз зерттеулеріне қарай, бұл жіктеулерді жасаған. Отандық еңбек заңнамасы бойынша еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу негіздері осы уақытқа дейін зерттеушілер мен заңгерлердің назарынан қалмаған құбылыс болып есептеледі. Заңнамада көрсетілген негіздер әрқашан өзгеріп тұратын норма деп есептеуге болады. ҚР кез келген заңнамасының өзгертулер мен толықтырулар енгізуі салдарынан еңбек нормалары да міндетті түрде өзгерістерге ұшырайды.

ПАЙДАЛАНҒАН ДЕРЕКТЕР ТІЗІМІ

1 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23 қараша 2015 ж. №414-V [Электрондық ресурс]. – URL: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>
Жүгінген күн: 06.04.2024

2 **Бурибаев, Е. А., Тұрлыханқызы, Қ.** Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің кінәлі әрекеттеріне байланысты еңбек шартын бұзу тәртібі мен тәртіптік жауапкершілік // Қазақстан Республикасы ІІМ Алматы академиясының ғылыми еңбектері. – 2022. – №1(70). – С. 10–17 (Жүгінген күн: 06.04.2024)

3 **Гашева, И. А.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в современном трудовом законодательстве // Право и практика. - 2015. – № 1. – С. 82. (Жүгінген күн: 06.04.2024)

4 Егоров, В.И., Харитонов, Ю. В. Трудовой договор: Учебное пособие. М. : КНОРУС, 2007. – С. 320–321. Жүгінген күн: 06.04.2024

5 **Сучилкина, Е. В., Сучилкин, А. В.** Классификация оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя и признание увольнения незаконным // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. – Т. 1. – № 1 (23). – С. 135. (Жүгінген күн: 06.04.2024)

6 **Демидов, Н. В.** Увольнение по инициативе работодателя я: Автореферат канд. юрид. наук. – Томск, 2009. – С. 17–19. (Жүгінген күн: 06.04.2024)

7 **Кантер, В. В.** Некоторые особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя по законодательству РФ // Сборник : Современные тенденции социального, экономического и правового развития стран Евразии. Сборник научных трудов. 2016. – С. 513. (Жүгінген күн: 06.04.2024)

8 **Агафонова, Г. А.** Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. М. : Проспект, 2011. – С. 12. Жүгінген күн: 06.04.2024

9 Жұмыстан шығарудың негізі болуы тиіс – Маман қызметкердің құқықтарын түсіндіреді // [Электрондық ресурс]. – URL: https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/jumyistan-shyigarudyin-negzboluyi-tis-maman-kyizmetkerdn-373419/ Жүгінген күн: 06.04.2024

10 **Хамзина, Ж. А., Бурибаев, Е. А.** Достоинство человеческой личности как высшая ценность, на которой основано право на социальное обеспечение ISSN 1810-8636 Казахский национальный педагогический университет имени Абая // Вестник Серия «Юриспруденция» №1(63), 2021. (Жүгінген күн: 06.04.2024)

REFERENCES

1 Qazaqstan Respýblıkasynyń Eńbek kodeksi 23 qarasha 2015 j. №414-V [E'lektrondy'q resurs] // [Labor Code of the Republic of Kazakhstan dated

November 23, 2015 No. 414-V) – URL: [Electronic resource]. – <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (Access date: 06.04.2024)

2 **Buribaev, E. A.**, Тұрлы ханқызы, Қ. Jumys berýshiniń bastamasy boyınsha jumyskerdiń kináli áreketterine bایلanysty еńбек shartyn buzý tártibi men tártiptik jaýapkershilik [The procedure for terminating an employment contract and disciplinary liability in connection with the guilty actions of an employee at the initiative of the employer] // Scientific works of the Almaty Academy of the Ministry of internal affairs of the Republic of Kazakhstan – 2022. – №1(70). – P. 10-17 (Access date: 06.04.2024)

3 **Gasheva, I. A.** Rastorzhenie trudovogo dogovora po iniciative rabotodatelia v sovremennom trudovom zakonodatel'stve [Expansion of labor legislation on the initiative of a worker in modern labor legislation] // Law and practice – 2015. – № 1. – P. 82. (Access date: : 06.04.2024)

4 **Egorov, V. I., Xaritonova, Yu. V.** Trudovoj dogovor : Uchebnoe posobie [Trudovoy dogovor : Tutorial]. – Moscow : KNORUS, – 2007. – P. 320–321. (Access date: 06.04.202)

5 **Suchilkina, E. V., Suchilkin, A. V.** Klassifikaciya osnovanij prekrashheniya trudovogo dogovora po iniciative rabotodatelia i priznanie uvol'neniya nezakonny'm [Classification of the main precepts of the labor agreement on the initiative of the worker and the introduction of non-permanent // XXI week: the results and problems of the current plus] 2015. – T. 1. № 1 (23). – P 135. (Access date: 06.04.2024)

6 **Demidov, N. V.** Uvol'nenie po iniciative rabotodatelia [Implementation of the initiative of the employee] : abstract cand. jurid. nauk. tomsk – 2009. – P. 17-19. (Access date: 06.04.2024)

7 **Kanter, V. V.** Nekotory'e osobennosti rastorzheniya trudovogo dogovora po iniciative rabotodatelia po zakonodatel'stvu RF [Specific features of expanding labor legislation on the initiative of the employee of the Russian Federation] // Sbornik : modern trends in social, economic and legal development of the country of Eurasia. Sbornik of scientific word 2016. – P. 513. (Access date: 06.04.2024.)

8 **Agafonova, G. A.** Prekrashhenie trudovogo dogovora po iniciative rabotodatelia po osnovaniyam, ne svyazanny'm s vinoj rabotnika [Precondition of the labor agreement on the initiative of the worker on the merits, not related to the win-win worker] : monograph. – Moscow :Pprospect 2011. – P. 12. (Access date: 06.04.2024)

9 Jümystan şyğarudyń negızı boluy tiis - Maman qyzmetkerdiń qūqyqtaryn tūsındıredı [The basis for dismissal should be – the specialist explains the rights of the employee] [Electronic resource]. – URL: <https://tengrinews.kz/kazakhstan>

news/jumyistan-shyigarudyin-negzboluyi-tis-maman-kyizmetkerdn-373419/
(Access date: 06.04.2024)

10 **Xamzina, Zh. A., Buribaev, E. A.** Dostoinstvo chelovecheskoj lichnosti kak vy'sshaya cennost', na kotoroj osnovano pravo na social'noe obespechenie [Friendship of people's faces as the highest price, which is based on the law on social protection] ISSN 1810-8636 Kazakh National Pedagogical University named after Abaya Bulletin series» jurisprudence « – №1(63) – 2021. (Access date: 06.04.2024)

01.05.24 ж. баспаға түсті.

01.05.24 ж. түзетулерімен түсті.

19.05.24 ж. басып шығаруға қабылданды.

*К. Турлыханқызы¹, А. М. Вартамян²

¹Инновационный Евразийский университет,
Республика Казахстан, г. Павлодар;

²Гродненский государственный университет имени Янки Купалы,
Республика Беларусь, г. Гродно

Поступило в редакцию 01.05.24.

Поступило с исправлениями 01.05.24.

Принято в печать 19.05.24.

ОСНОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ВИНОВНЫМИ ДЕЙСТВИЯМИ РАБОТНИКОВ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

В современных экономических условиях вопросы прекращения трудовых отношений являются особенно актуальными. Среди положений, регулирующих трудовые отношения, особое место занимает институт трудового договора. В составе этого института – правила прекращения и расторжения трудового договора играют важную роль. Формирует защиту прав и интересов работодателя и работника посредством данной нормы. В частности, при расторжении трудового договора условия соответствуют единым гарантиям, защищающим права и интересы работника. Следовательно, расторжение трудового договора является одной из важнейших проблем Института трудового права и всегда остается в центре внимания ученых и законодателей.

В данной статье рассматривается общая характеристика оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работников и решение, регулирование в законодательстве особенностей их классификации. Некоторые вопросы применения законодательства при расторжении трудового договора в ходе исследования, наличие оснований для прекращения трудовых отношений не всегда его останавливают. В некоторых случаях наряду с обоснованием, указанным в Трудовом кодексе, в качестве действия соответствующего лица требуется определенный юридический акт, который поднимается как приказ работодателя или заявление работника, оформленное в установленном правовом порядке и указывающее на волю стороны договора о его расторжении. В результате исследования авторами предложены рекомендации о необходимости совершенствования трудового законодательства, характеризующего порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Ключевые слова: работник, работодатель, труд, трудовое право, трудовой договор, расторжение трудового договора, трудовые отношения, трудовые споры.

*K. Turlykhankyzy¹, A. M. Vartanyan²

¹Innovative Eurasian University, Republic of Kazakhstan, Pavlodar;

²Grodno State University named after Yanka Kupala,

Republic of Belarus, Grodno

Received 01.05.24.

Received in revised form 01.05.24.

Accepted for publication 19.05.24.

GROUND FOR TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT IN CONNECTION WITH THE GUILTY ACTIONS OF EMPLOYEES AT THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER

In modern economic conditions, the issues of termination of labor relations are particularly relevant. Among the provisions regulating labor relations, a special place is occupied by the institution of an employment contract. As part of this institution, the rules of termination and termination of an employment contract play an important role. Forms the protection of the rights and interests of the employer and employee through this norm.

In particular, when an employment contract is terminated, the conditions correspond to uniform guarantees that protect the rights and interests of the employee. Consequently, termination of an employment contract is one of the most important problems of the Institute of Labor Law and always remains in the focus of attention of scientists and legislators.

This article discusses the general characteristics of the grounds for termination of an employment contract at the initiative of the employer in connection with the guilty actions of employees and the decision, regulation in the legislation of the specifics of their classification. Some issues of the application of legislation when terminating an employment contract in the course of research, the existence of grounds for termination of employment relations do not always stop it. In some cases, along with the justification specified in the Labor Code, a certain legal act is required as an action of the relevant person, which is raised as an order from the employer or an employee's statement issued in accordance with the established legal procedure and indicating the will of the party to the contract to terminate it. As a result of the study, the authors proposed recommendations on the need to improve labor legislation characterizing the procedure for termination of an employment contract at the initiative of the employer.

Keywords: employee, employer, labor, labor law, employment contract, termination of employment contract, labor relations, labor disputes.

Теруге 27.05.2024 ж. жіберілді. Басуға 28.06.2024 ж. қол қойылды.

Электронды баспа

1,06 Mb RAM

Шартты баспа табағы 9,28.

Таралымы 300 дана. Бағасы келісім бойынша.

Компьютерде беттеген: А. К. Мыржикова

Корректор: А. Р. Омарова

Тапсырыс № 4190

Сдано в набор 27.05.2024 г. Подписано в печать 28.06.2024 г.

Электронное издание

1,06 Mb RAM

Усл.п.л. 9,78. Тираж 300 экз. Цена договорная.

Компьютерная верстка А. К. Мыржикова

Корректор: А. Р. Омарова

Заказ № 4190

«Toraighyrov University» баспасынан басылып шығарылған

Торайғыров университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

«Toraighyrov University» баспасы

Торайғыров университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

8 (7182) 67-36-69

e-mail: kereku@tou.edu.kz

<https://vestnik.tou.edu.kz/>