

жаһандану болып табылады. Осы тұрғыдан алғанда, жаһандану процестерін тереңдетуде капитал ағыны ең маңызды рөл атқарады. Қазіргі кезеңде интеграциялық процестер қаржы нарығының құралдары арқылы жүзеге асады. Қаржы ресурстарының ұтқырлығы ұлттық экономиканың ашықтық деңгейімен анықталады.

Қолдалынған әдебиеттер тізімі

1. «Бағалау стандарттарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2018 жылғы 5 мамырдағы № 519 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2018 жылғы 31 мамырда № 16971 болып тіркелді // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37022386&.
2. Халықаралық қаржылық есептілік стандарты (IAS) 32 «Қаржы құралдары: ұсыну» // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30012914.
3. Фурсова Т. В., Заболотникова В. Д. Финансовый рынок Казахстана: формирование, проблемы и перспективы развития // Вестник университета «Туран». – 2019. – №. 1. – С. 83-86.
4. KASE ресми сайты // <https://kase.kz/ru/private-kase/>
5. Нурмагамбетов Е. Анализ депозитного рынка Республики Казахстан за 2005–2012 годы: <http://www.predictor.kz/?p=716#more716>.
6. Сысун А. К., Васильева Н.В. Блокчейн как финансовый инструмент // Инженерные кадры-будущее инновационной экономики России. – 2020. – №. 8. – С. 120-124.

УДК 349

ЖҰМЫСКЕРДІҢ МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІГІНІҢ КЕЙБІР МӘСЕЛЕЛЕРІ

Жақсылықова Меруерт Нұрғалиқызы

meruert_zh@mail.ru

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ азаматтық, еңбек және экология құқық
кафедрасының 1 курс магистранты
Ғылыми жетекшісі – Е.Н. Нурғалиева

Құқықтық қатынастардағы жауапкершілік мәселелері қоғам үшін маңыздылығына байланысты әрдайым назар аударады. Құқықтық жауапкершілік әлеуметтік жауапкершіліктің бір түрі ретінде құқықтық қатынастар субъектілерінің құқықтары мен міндеттерін іске асыру тетігінің маңызды бөлігі, осы құқықтар мен міндеттерді іске асырудың кепілі болып табылады. Кез-келген жұмыс беруші өз мүлкін сақтауға мүдделі. Осыған байланысты Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен (10-тарау, 2-бөлім, 120-123-баптар) [1] регламенттелетін жұмыс берушіге келтірілген зиян үшін жұмыскердің материалдық жауапкершілігі өзекті мәселе болып табылады.

Материалдық жауапкершілік еңбек заңнамасы актілерінің немесе жергілікті нормативтік актілердің (заңды тұлғалардың ішкі құқықтық актілерінің) талаптары бұзылған жағдайда, сондай-ақ еңбек шартының екінші тарапына нұқсан келтірілген жағдайда туындайды. Жауапкершілік шаралары әлеуметтік қауіпті, кінәлі және заңсыз, жауапкершілік субъектілері — еңбек шартының тараптары жасаған әрекеттер ретінде құқық бұзушылықтар жасалған жағдайда қолданылады. Материалдық жауапкершілік шаралары құқықтық

жауапкершіліктің басқа түрлерін (әдетте, қылмыстық немесе әкімшілік, сондай-ақ тәртіптік жауапкершілік) қолданумен қатар жүруі мүмкін.

Жауапкершіліктің бастауы азаматтық құқықтық қатынастар мен азаматтық жауапкершілікке, олардың азаматтық қатынастарға қатысушылардың мүліктік және жеке мүліктік емес құқықтарын қорғауға бағытталған. Алайда, еңбек құқықтық қатынастарының аясында материалдық жауапкершілік біртіндеп заңды жауапкершіліктің жеке түрі ретінде қалыптасты. Тәртіптік жауапкершіліктен басты айырмашылық - залал келтіргені үшін туындайтын материалдық жауапкершіліктің мүліктік сипаты, ал тәртіптік жауапкершілік еңбек міндеттерін орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін кінәлі адамға қолданылады.

Жеке авторлар атап өткендей, «жауапкершілік туралы заңнама бір жағынан жұмыс берушінің мүлкін жан-жақты қорғауға, екінші жағынан жұмыскерлердің жалақысын дұрыс емес және негізсіз ұстаудан қорғауға бағытталған» [2].

Осылайша, қарастырылып отырған мәселеде заң шығарушы дәстүрлі түрде екі міндет қояды, бұл қызметкердің құқықтарына барынша кепілдік беру және жұмыс берушінің мүліктік мүдделерін ескеру. Алайда, заңнамалық деңгейде жауапкершілікке тарту мәселелері бойынша еңбек шарты тараптарының мүдделерін оңтайлы үйлестіруге қол жеткізу әрдайым мүмкін емес.

Жұмыскерлер де, жұмыс берушілер де жауапкершілікке тартылуы мүмкін, ал кінәлі заңсыз әрекеттен (іс-әрекеттен немесе әрекетсіздіктен) көрінетін еңбек шартының екінші тарапына зиян немесе залал келтіру бұл үшін негіз болып табылады. Бұл ретте еңбек шарты тарапының келтірілген залалмен, зиянмен мінез-құлқы арасында себеп-салдарлық байланыс орнатылуға тиіс (ҚР ЕК 120-бабының 1-тармағы). ҚР ЕК-нің 120-бабы 3-тармағының ұжымдық және еңбек шарттарындағы материалдық жауапкершілікті нақтылау мүмкіндігі туралы ережесі ұсынымдық сипатта болады.

Қазіргі уақытта еңбек қатынастарында тұрған жұмыскерлерді ғана емес, сонымен бірге бұрын олармен бірге болған жұмыскерлерді де жауапкершілікке тартуға болады, яғни жауапкершілік туралы ережелер бұрынғы жұмыскерлерге де қолданылады, егер бұл үшін қажетті негіздер болса. Мәселен, ҚР ЕК-нің 120-бабының 4-тармағына сәйкес залал (зиян) келтірілгеннен кейін еңбек шартының тоқтатылуы еңбек шартының тараптарын басқа тарапқа келтірілген залалды (зиянды) өтеу жөніндегі материалдық жауапкершіліктен босатпайды.

Жұмыскердің жауапкершілігі туралы ережелер оның жалақысы мен басқа да төлемдерін заңсыз негізсіз ұстаудан, жұмыс берушінің озбырлығынан қорғауға кепілдік беруге арналған. Бұл жағдайда ҚР ЕК-нің 123-бабында көзделген мынадай нормалар туралы сөз болып отыр:

- жұмыс берушіге келтірілген тікелей нақты залалды ғана өтеу міндеті (алынбаған пайда өтелуге жатпайды);
- жұмыскерге қалыпты өндірістік-шаруашылық тәуекел санатына жатқызылуы мүмкін залал үшін жауапкершілікті жүктеуге жол бермеу;
- жұмыс берушінің жұмыскерге қалыпты жағдай жасау міндеті, еңбек міндеттерін орындау үшін өзіне сеніп тапсырылған мүліктің сақталуын қамтамасыз ету үшін қажет;
- залал келтіруге әсер еткен белгілі бір жағдайлар (еңсерілмейтін күш, қажетті қорғаныс және т.б.) болған кезде жұмыскерді жауапкершіліктен босату;
- жұмыс берушінің толық материалдық жауапкершілік (жеке немесе ұжымдық) туралы шарттар жасалуы мүмкін лауазымдар мен жұмыстардың Тізімін бекіту міндеті.

ҚР ЕК-нің 123-бабының 8-тармағында жұмыскерді толық материалдық жауапкершілікке тарту негіздерінің тізбесі көзделген. Алайда жұмыскердің материалдық жауапкершілігінің шегі заңмен бекітілмеген. Бұрын заңда жұмыскерден, әдетте, орташа

айлық жалақы шегінде ұсталуды мүмкін максималды сомаларды анықтау нұсқалары бекітілген.

2015 жылғы ҚР ЕК-нің қабылдануымен еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігін реттеудегі шарттық негіздердің күшеюін байқауға болады. Мәселен, ҚР ЕК-нің 123-бабының 7-тармағына сәйкес жұмыскерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке немесе ұжымдық (ортақ) материалдық жауаптылық туралы шарт жасалуы мүмкін жұмыскерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі, сондай-ақ толық материалдық жауаптылық туралы үлгілік шарт жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

Мәселен, Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы №9 «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» Нормативтік қаулысына [3], сондай-ақ Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2021 жылғы 10 ақпандағы 2020 жылғы 23 желтоқсандағы № 658662 сұрағына берген Жауабына [4] сәйкес, ҚР ЕК көрсетілген мәселені реттеу және айқындау лауазымдар тізбесі мен жұмыстарды айқындау жұмыс берушінің құзыретіне жатқызылған. Сонымен бірге, көрсетілген тізбені әзірлеу кезінде мыналарды ескеру қажет:

1) жеке материалдық жауапкершілік үшін - өндіріс процесінде жекелеген жұмыскерге берілген мүлік пен құндылықтарды сақтаумен, өңдеумен, сатумен (босатумен), тасымалдаумен, қолданумен немесе өзге де пайдаланумен байланысты лауазымдар және жұмыс түрлері;

2) ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілік үшін - жұмыскерлер өздеріне берілген мүлік пен құндылықтарды сақтау, өңдеу, сату (босату), тасымалдау, қолдану немесе өндіріс процесінде өзге де пайдалану жөніндегі жұмыстарды бірлесіп орындайтындығы және нұқсан келтіргені үшін әрбір жұмыскердің материалдық жауапкершілігінің аражігін ажырату мүмкін еместігі;

3) толық материалдық жауапкершілік туралы шартқа міндетті түрде қол қойылатын жағдайлар.

Мысалы, «Бастапқы есепке алу құжаттарының нысандарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2012 жылғы 20 желтоқсандағы № 562 бұйрығына сәйкес активтерді сенімхат бойынша алған кезде тұлғаның субъектінің атынан әрекет ету құқығын ресімдеу кезінде болады [5].

Сенімхаттар ақша мен активтерді сақтау үшін толық жауапкершілік туралы жазбаша келісім жасасқан адамдарға ғана берілетінін есте ұстаған жөн. Жеке де, ұжымдық (ортақ) да толық материалдық жауаптылық туралы шарт өзіне берілген мүлік пен құндылықтарды өндіру процесінде лауазымды атқаратын немесе сақтауға, өңдеуге, сатуға (босатуға), тасымалдауға және қолдануға немесе өзге де пайдалануға байланысты жұмыстарды орындайтын жұмыскерлермен жасалуға тиіс.

Толық материалдық жауапкершілік туралы үлгі шарт ұжымдық шартпен (ол болған кезде) немесе жұмыс берушінің актісімен бекітіледі. Жұмыскерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін жауапкершілік жұмыскердің толық материалдық жауапкершілігі туралы шарттың мәні болып табылады.

Тараптар толық материалдық жауапкершілік туралы шарт жасасқан кезде оның мазмұны еңбек заңнамасының шеңберінен шықпауға тиіс. Тараптар қызметкердің жұмысқа орналасуы кезінде де, еңбек қатынастарының қолданылу кезеңінде де толық материалдық жауапкершілігі туралы шартқа қол қоя алады.

Сондай-ақ, ҚР ЕК-де ұжымдық жауапкершілік туралы ештеңе айтылмаған. Алайда, Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің жоғарыда көрсетілген Жауабында әрбір жұмыскердің материалдық жауапкершілігін ажырату мүмкін болмаған жағдайда жұмыскерлердің толық ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілігі туралы шарт жасасуға

болатындығы көрсетілген. Бұл ретте, ортақ жауапкершілік кезінде әрбір жұмыскер міндеттемені толық орындауға міндетті.

Жұмыс беруші барлық жұмыскерлерден де, олардың кез-келгенінен де, толығымен де, қарыз бөлігінде де орындауды талап етуге құқылы. Ынтымақты борышкер - жұмыскерлердің бірінен толық қанағаттанбаған жұмыс берушінің қалған ынтымақты борышкер - жұмыскерлерден толық алынбаған талап етуге құқығы бар.

Мысалы, Ресей Федерациясының Еңбек кодексі еңбек шартының әлсіз жағы ретінде жұмыскердің материалдық мүдделерін қорғауға кепілдік береді: жұмыс берушінің жұмыскер алдындағы шарттық жауапкершілігі Еңбек кодексінде немесе басқа федералды заңдарда көзделгеннен төмен болмауы мүмкін (Ресей Федерациясының Еңбек кодексінің 232 – бабының 2-бөлігі) [6]. Жоғарыда айтылғандай, ҚР ЕК-нің 120-бабының 3-тармағында еңбек, ұжымдық шарттарда жұмыскер мен жұмыс берушінің материалдық жауапкершілігі нақтылануы мүмкін деп көрсетілген. Алайда, РФ ЕК-нің 232-бабы 2-бөлігінің осыған ұқсас нормасы қазақстандық заңнамада жоқ, бұл жұмыс берушілер тарапынан теріс пайдалану үшін мүмкіндіктер туғызуы мүмкін деп айтуға болады.

Отандық мамандар негізін жеке қызығушылық құрайтын жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасындағы қарым-қатынастарды реттеудегі ұжымдық шарттың өсіп келе жатқан рөлін атап көрсетеді [7]. Алайда, жағымсыз сәт ретінде, жергілікті жерлерде ұжымдық шарттар жасалмайды немесе олардың қарауына жатқызылған мәселелер нақты ұйымдардың шарттарына қатысты нақтыланбайды [8].

Сондай-ақ, жұмыскерге қалыпты өндірістік-шаруашылық тәуекел санатына жатқызылуы мүмкін залал үшін толық материалдық жауапкершілік жүктеуге жол берілмейді. Толық материалдық жауапкершілік туралы шарт жасасу кезінде жұмыс беруші жұмыскерлерге қалыпты жұмыс істеу және оларға сеніп тапсырылған мүліктің толық сақталуын қамтамасыз ету үшін қажетті жағдайлар жасауға міндетті.

Соттар жұмыскерлерді толық жауапкершілікке тарту үшін Еңбек кодексі барлық жағдайларда толық жауапкершілік туралы шарттың болуын талап етпейтінін ескеруі керек, мысалы, мүлік пен басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін қызметкер бір реттік құжат бойынша алған материалдық құндылықтар болған кезде толық жауапкершілікке тартылуы мүмкін.

Мүліктік зиянды өтеу туралы даулар бойынша істерді қарау кезінде соттар еңбек міндеттерін атқару кезінде жұмыскер келтірген зиянды азаматтық-құқықтық қатынастардан туындаған зияннан ажыратуға тиіс.

Жұмыскер еңбек міндеттерін орындау кезінде үшінші тұлғаларға келтірген зиян үшін ол еңбек қатынастарында тұрған жұмыс беруші мүліктік жауаптылықта болады. Бұл ретте зиянды өтеген жұмыс берушінің кері талап қою (регресске) құқығы бар. ҚР АҚ 933-бабына сәйкес басқа тұлға (жұмыскер еңбек (қызметтік, лауазымдық) міндеттерін атқарған кезде) келтірген зиянды өтеген, егер заңнамалық актілерде өзгеше мөлшер белгіленбесе, осы адамға төленген өтем мөлшерінде кері талап (регресс) қоюға құқығы бар [9].

Осылайша, 2015 жылы ҚР қолданыстағы Еңбек кодексінің қабылдануымен жұмыскерлерді материалдық жауапкершілікке тарту жөніндегі қатынастарды реттеудегі негізгі өзгерістерді атап өтуге болады. Бұл жұмыскердің материалдық жауапкершілігінің шегін алып тастау (бұдан бұрын келтірілген зиян үшін жұмыскер өзінің орташа айлық жалақысы шегінде материалдық жауаптылықта болған) және бейбәсекелестік туралы келісімді бұзғаны үшін материалдық жауапкершілік жағдайын қарастыру (ҚР ЕК 123-б.5-т. 8-т.).

Біздің ойымызша, жұмыскерлердің материалдық жауапкершілік шегін олардың орташа жалақысының шектерімен шектеу нормаларын бұрынғыдай заңды түрде бекіту қажет болып тұр, өйткені жұмыс берушілермен салыстырғанда жұмыскерлердің табысы төмен, сәйкесінше мәртебесі де төмен. Көрсетілген нормалар еңбек туралы заңнаманы

ырықтандырудың мәнін көрсетеді және сонымен бірге олар жалақы жұмыскерлеріне қатысты адалдықтың жоқтығын айқын көрсетеді.

Қолдалынған әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек Кодексі (2021.30.12. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34838929#activate_doc=2;
2. Омарова Э.Б. Материальная ответственность наемных работников: проблемы теории и практики. Астана, 2011. 42 б.
3. «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 нормативтік қаулысы (2018.20.04. берілген өзгерістермен) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39999062#activate_doc=2
4. Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 10 февраля 2021 года на вопрос от 23 декабря 2020 года № 658662 (dialog.egov.kz) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&doc_id2=34995491#activate_doc=2&pos=4;-82&pos2=4;-82
5. «Бастапқы есепке алу құжаттарының нысандарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2012 жылғы 20 желтоқсандағы № 562 бұйрығы (2018.28.03. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31324236#activate_doc=2;
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями по состоянию на 25.02.2022 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30396416&
7. Надирова А.К. К вопросу о договорах в сфере труда по законодательству Республики Казахстан // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1.
8. Нургалиева Е.Н., Мамедова А.Т. О состоянии казахстанского трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 3.
9. Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі (1999 ж. 1 шілдедегі № 409-1) (ерекше бөлім) (2022.01.01. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=51013880#activate_doc=2

УДК 34.34.09

КАРШЭРИНГ – АВТОКӨЛІКТІ ЖАЛҒА АЛУДЫҢ ЖАҢА ТҮРІ

Жабагина Анель Мейрамовна

anekek@bk.ru

Қазақстан Республикасының білім және ғылым министрлігі Л.Н Гумилев атындағы
Еуразия ұлттық университетінің «Азаматтық және экологиялық құқық кафедрасы», Нур-
Султан, Қазақстан

Ғылыми жетекші – Марат Нуржан Маратулы

Қазіргі кезде азаматтардың еліміздің экономикалық жағдайындағы өзгерістерге байланысты және азаматтардың материалдық жағдайының төмен болуының кесірінен жеңіл