



ӨОЖ 331.103; 331.108.45
МҒТАР 10.63.43

Р.Т. Баязитова, Ә.Қ. Қайшатаева
Alikhan Bukeikhan University, Семей қ., Қазақстан Республикасы

ПЕРСОНАЛ БЕРУ ЖӨНІНДЕГІ ҚЫЗМЕТТЕРДІ КӨРСЕТУГЕ АРНАЛҒАН ҚҰҚЫҚТЫҚ ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ПАЙДА БОЛУЫ: ФАКТІЛІК ҚҰРАМДЫ ТАЛДАУ

Аннотация. Қазіргі әлемде еңбек қатынастарын ұйымдастырудың типтік емес нысандарын пайдаланудың тартымдылығы осы институттарды заңда заңдастыруға әкеледі. Осы институттардың бірі – аутстаффинг (агенттік еңбек) арқылы еңбек қатынастарын ұйымдастыру. Қазақстан заңнамасында аутстаффинг қатынастары азаматтық құқықтық нормалар арқылы персоналды беру жөніндегі қызмет көрсету шарты, сондай-ақ еңбек шартын жасау кезінде еңбек құқықтық қалыптары арқылы бекітіледі. Бұл қатынастарды реттеудің күрделілігі мен әртараптандырылған тәсілдері іс жүзінде аутстаффингті енгізуде қиындықтарға әкеледі. Бұл құқықтық құрылымды пайдалану шеңберіндегі бірінші кезектегі маңызды мәселе – персонал беру бойынша құқықтық қатынастардың пайда болуының заңды фактілерінің жиынтығын анықтау. Персоналмен қамтамасыз ету бойынша қызметтерді көрсету саласындағы құқықтық қатынастардың пайда болуының нақты құрамын талдау осы баптың мақсаты болып табылады. Ғылыми мақала аясында аутстаффингті қолдану үшін қажетті заңды фактілер-әрекеттер зерттеледі, сонымен қатар еңбек және азаматтық заңнама нормаларын талдау негізінде қолданудың кейбір мәселелері және оларды шешудің мүмкін жолдары қарастырылады, сондай-ақ персоналды беру бойынша қызмет көрсету туралы шарт жасау кезінде шарттық тетіктер қарастырылады.

Түйінді сөздер: құқықтық қатынастар; персонал беру; аутстаффинг; қызмет көрсету; еңбек құқығы; жіберуші тарап; қабылдаушы тарап; жұмыскер.

Р.Т. Баязитова, А.К. Кайшатаева
Alikhan Bukeikhan University, г. Семей, Республика Казахстан

ВОЗНИКНОВЕНИЕ ПРАВООТНОШЕНИЙ В ОБЛАСТИ ОКАЗАНИЯ УСЛУГ ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛА: АНАЛИЗ ФАКТИЧЕСКОГО СОСТАВА

Аннотация. Привлекательность использования нетипичных форм организации трудовых отношений в современном мире ведет к легализации этих институтов в праве. Одним из таких институтов является организация трудовых отношений через аутстаффинг (заемный труд). В законодательстве Казахстана отношения аутстаффинга закреплены посредством гражданско-правовых норм в виде договора на оказание услуг по предоставлению персонала, а также трудовые нормы при заключении трудового соглашения. Сложность и разноотраслевые подходы к регулированию данных отношений ведут к трудностям реализации аутстаффинга в практике. Первоочередным по важности вопросом в рамках использования данной правовой конструкции является определение совокупности юридических фактов возникновения правоотношений по предоставлению персонала. Анализ фактического состава возникновения правоотношений в области оказания услуг по предоставлению персонала является целью данной статьи. В рамках научной статьи исследованы юридические факты-действия, которые необходимы для использования аутстаффинга. Также на основе анализа норм трудового и гражданского законодательства рассмотрены некоторые проблемы применения и возможные пути их преодоления через договорные механизмы при заключении договора об оказании услуг по предоставлению персонала.

Ключевые слова: правоотношения; предоставление персонала; аутстаффинг; услуга; трудовое право; направляющая сторона; принимающая сторона; работник.



EMERGENCE OF LEGAL RELATIONS IN THE FIELD OF PROVIDING STAFF SERVICES: ANALYSIS OF THE ACTUAL COMPOSITION

Abstract. The attractiveness of using atypical forms of organization of labor relations in the modern world leads to the legalization of these institutions in law. One of these institutions is the organization of labor relations through outstaffing (agency labor). In the legislation of Kazakhstan, outstaffing relations are fixed through civil law in the form of a contract for the provision of services for the provision of personnel, as well as labor law when concluding an employment agreement. The complexity and diversified approaches to the regulation of these relations lead to difficulties in implementing outstaffing in practice. The issue of primary importance in the framework of the use of this legal structure is the determination of the totality of legal facts of the emergence of legal relations for the provision of personnel. Analysis of the actual composition of the emergence of legal relations in the field of provision of services for the provision of personnel is the purpose of this article. Within the framework of the scientific article, the legal facts-actions that are necessary for the use of outstaffing are investigated, also, based on the analysis of the norms of labor and civil legislation, some problems of application and possible ways to overcome them through contractual mechanisms are considered when concluding an agreement on the performance of services for the provision of personnel.

Keywords: legal relations; provision of personnel; outstaffing; service; labor law; sending party; receiving party; employee.

DOI: 10.52425/25187252_2023_28_35

Кіріспе. Қазіргі кәсіпкерлердің еңбек қатынастарын ұйымдастырудың жаңа стандартты емес шешімдерін іздеуі еңбек шығындарын азайту қажеттілігінен туындауда. Осындай шешімдердің бірі – агенттік еңбегін пайдалануға жүгіну, атап айтқанда жұмыс берушінің басқа жеке немесе заңды тұлғаларға кадрлар беру құралы арқылы басқа адамдардың еңбек ресурстарын пайдалану. Персонал беру саласында қызметтер көрсетуді құқықтық реттеу – бұл азаматтық-құқықтық және еңбек қатынастарының элементтерін біріктіретін құқықтық құрылым. Азаматтық және еңбек құқығын құқықтық реттеу әдістерінің әртүрлілігі персонал беру (аутстаффинг) саласындағы қатынастарды рәсімдеу кезінде, конструкцияларды іс жүзінде қолдануда белгілі бір мәселелерді туғызады.

Аутстаффинг – еңбек қатынастарын рәсімдеудің стандартты тәсілдерінен ерекшеленетін еңбек қызметін ұйымдастырудың заманауи жаңа әдістерінің бірі. Бұл қатынастардың стандарттылығы осы санатты түсіну, осы институтты практикалық қызметте қолданудағы қазақстандық заңнаманың заманауи мүмкіндіктерін

зерделеу және бағалау қажеттілігіне әкеледі. Құқықтың азаматтық және еңбек саласын реттеуде аутстаффинг саласындағы құқықтық қатынастардың пайда болуы заңды фактілер жиынтығымен, дәлірек айтқанда нақты құраммен байланысты. Құқықтық қатынастардың пайда болуында құқықтық фактілер жиынтығын қолдану мәселелеріне қатысты даулар жеткілікті [1].

Дау-дамайға түсу және әртүрлі тұжырымдамаларды талдау біздің міндетіміз емес, осыған байланысты аутстаффингтің құқықтық қатынастарына қолданудың ең қолайлы тұжырымдамасы Ю.Г. Басин тұжырымдамасы болып табылады [2]. Егер Ю.Г. Басин тұжырымдамасы аутстаффингтің құқықтық қатынастарына қолданатын болса, онда нақты құрамға бірінші заңды факт кіреді – персоналды басқа адамға жіберу мүмкіндігі бар еңбек келісімі және екінші факт – бұл әлеуетті субъективті құқықты тиімді құқыққа айналдыратын жұмыскерді ұсыну бойынша қызмет көрсету туралы шарт жасасу, атап айтқанда аутстаффингті жүзеге асыру.

Нақты құрамның осы негізгі компоненттерін, сондай-ақ аутстаффинг қатынастарының пайда болуы үшін қажетті ілеспе құқықтық



әрекеттерді зерттеу ғылыми мақаланың мақсатын анықтайды.

Әдістеме. Ғылыми мақала аясында зерттеу жүргізу кезінде талдау әдісінің қолданылуы, тақырып атауында көрініс тапты. Құқықтық ақпараттың негізгі көзі құқықтық актілер және оларды сапалы талдау зерттелетін саладағы заңнамалық мүмкіндіктерді барынша бағалауға мүмкіндік береді. Қазақстан Республикасының Еңбек және азаматтық заңнамасы нормаларының мазмұнына ішкі талдауды қолдана отырып біздің алдымызға бірқатар сұрақтар қойылды: жұмыскерді ұсыну қызметінде құқықтық қатынастардың пайда болуының нақты құрамын анықтау; нақты құрам элементінің әрбір заңды әрекетінің ерекшеліктерін қарастыру; аутстаффинг институтын практикалық қолдану тұрғысынан проблемалық аспектілерді анықтау және тиімді шешімдерді ұсыну.

Әдебиетті шолу жартылай жүйелік тәсілге негізделген [3]. Бұл әдісті қолдану пайдалы, өйткені Қазақстанда бұл салада қажетті зерттеулер жүргізілмейді, ал әлемде бұл құбылыс ұлттық және халықаралық заңнамалар шеңберінде әртүрлі көзқарастардан қарастырылады.

Шет елдердің тәжірибесін зерттеу мақсатында аутстаффинг қатынастарын құру моделін түсіну шеңберінде салыстыру әдісі қолданылды. Сондай-ақ бұл аутстаффинг қатынастарын еңбек процесін ұйымдастырудың басқа стандартты емес формаларынан ажырату процесінде және кадрлармен қамтамасыз ету қатынастарының табиғатын нақты түсіну қажеттілігінде пайдалы болды.

Сонымен қатар зерттеу шеңберінде құқықтық нормаларды түсіндіру, қолданыстағы заңнаманы бағалау және кейбір нормаларды редакциялау бойынша кейбір ұсыныстарды қалыптастыру үшін құқықтық лингвистика әдісі жан-жақты қолданылды.

Нәтижелер және талқылау. Еңбек қатынастарын ұйымдастырудың стандартты емес нысандарын қолдану мүмкіндіктерін бекітетін құқықтық нормаларды кеңейту –

қазіргі еңбек заңнамасының тенденциясы. Қазіргі уақытта шет елдердің заңнамасында агенттік еңбегі жұмыскерлерімен еңбек шарттарын құқықтық реттеудің екі негізгі моделі қалыптасты. Бірінші модель американдық (немесе англо-саксондық), екіншісі еуропалық (немесе континентальды) деп аталады. Американдық еңбек шартының агенттік еңбегі туралы құқықтық моделіне сәйкес нақты жұмыскерге қатысты жұмыс берушілер (бірлескен жұмыс берушілер) агенттік және пайдаланушы ұйым ретінде қарастырылады [4, 121-123 б.]. Еуропалық тәжірибе жұмыс берушімен еңбек шартын жасасатын агенттікті агенттік еңбегі бойынша үш жақты қатынастарда жұмыс беруші деп таниды. Бұл ретте агенттік пен пайдаланушы ұйым арасында азаматтық-құқықтық шарт, ал агенттік еңбегі жұмыскері мен агенттік арасында еңбек шарты жасалады.

Азаматтық-құқықтық шарт жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттерінің бір бөлігін пайдаланушы ұйымға беруге негіз болып табылады [5, 409-412 б.].

Қазақстан Республикасы өзінің құқықтық реттеуінде еуропалық реттеу моделімен сәйкестендірді, осылайша 2020 жылы Қазақстанда жұмыскерді ұсыну бойынша қызметтер көрсету мәселелері бойынша Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне өзгерістер мен толықтырулар қабылданып Қазақстанда агенттік еңбегі толық заңдастырылды. Аутстаффингті заңнамалық тұрғыдан тану туралы айтатын болсақ, Ресейдегі жағдайға назар аудармауға болмайды, мұнда ұсынылған жұмыскерлермен қатынастарды заңнамалық реттеу мәселесі әлі де даулы болып табылады. Бірнеше рет талқылау, әртүрлі заң жобалары мен құқықтық құрылымдарды ұсыну нәтижесінде [6], Ресей Федерациясының Еңбек кодексі агенттік еңбегін мойындамайды, тіпті тыйым салады (РФ ЕК 56-1 бабы)¹, сонымен қатар жұмыскерлерге еңбек беру туралы шарт бойынша жұмыс беруші басқа жеке тұлғаларға немесе заңды тұлғаларға уақытша жіберетін жұмыскерлердің еңбегіне

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30 дек. 2001 г. №197-ФЗ (ред. от 19.12.2022 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023 г.) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 24.02.2023).



қатысты арнайы нормаларды белгілейді (РФ ЕК 53-1 бабы)². Ресей Федерациясының Азаматтық кодексінде жұмыскерлерді ұсыну саласында қызмет көрсету туралы келісім көрсетілмеген, бұл құрылымды азаматтық құқықтың салалық әдістері мен принциптеріне байланысты пайдалануға мүмкіндік береді. Біздің ойымызша, еңбек заңнамасының нормаларын бұлай қарама-қайшы құру осы мәселе бойынша нақты ұстанымды қалыптастырудан қасақана жалтарумен және субъектілерге осы мәселелерді Азаматтық құқық жазықтығында автономды түрде шешуге мүмкіндік берумен байланысты.

Қазақстанда, жоғарыда атап өткендей, ұсынылған жұмыскерді пайдалану мәселесі бойынша нақты ұстаным айқындалған. ҚР Азаматтық кодексінің 687-1-бабына сәйкес: «Персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шарт бойынша бір тарап (жіберуші тарап) өз жұмыскерін басқа тараптың (қабылдаушы тарап) мүддесінде, басқаруымен және бақылауымен жұмысты орындау үшін жібереді»³.

Сонымен қатар Қазақстанда агенттік еңбегін (аутстаффингті) қолданудың шектеулі сипатын есте ұстаған жөн, сондықтан жіберуші тарап жұмыскерлерін қабылдаушы тарапқа келесі жағдайларда жіберуге жол беріледі:

- 1) жекетұлғалардың үй шаруашылығындағы жұмысты орындау үшін;
- 2) белгілі бір жұмысты орындау барысында;
- 3) уақытша болмаған жұмыскерді ауыстыру уақытына;
- 4) маусымдық жұмысты орындау уақытына (ҚР ЕК 137-1 бабы).

Аутстаффингтің заңнамалық құрылымын ескере отырып, осы санаттағы құқықтық қатынастардың екі түрін: азаматтық-құқықтық және еңбек қатынастарын біріктіру фактісі сөзсіз болып табылды.

Персонал беру саласында азаматтық-құқықтық қатынастар келісімшарттық міндеттемелер болып табылады. Шартта тараптар бірінші тарапты «бағыттаушы тарап» немесе «орындаушы» деп, осы

шартты қызмет көрсету саласындағы міндеттемелерге жатқызуға байланысты екінші тарап – «қабылдаушы тарап» немесе «тапсырыс беруші» деп анықталған. Келісімшартты анықтауда жұмыскерді атап өту оның азаматтық-құқықтық қатынастардағы мәртебесіне қатысты белгілі бір мәселелерді тудырады.

Тараптардың азаматтық-құқықтық қатынастардағы мәртебесін анықтау үшін тұжырымдамалық аппаратқа жүгінейік. ҚР Еңбек кодексіне сәйкес Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тіркелген жұмыскерді ұсыну бойынша қызметтер көрсету жөніндегі қызметті жүзеге асырушы заңды тұлға, оның ішінде шетелдік заңды тұлғаның филиалы жіберуші тарап деп есептеледі. Қабылдаушы тарап жұмыскерді ұсыну жөніндегі қызметтер көрсетуге арналған шартқа сәйкес жіберуші тараптың жұмыскерлерін жұмысқа тартатын жеке немесе заңды тұлға, жеке кәсіпкер, оның ішінде шаруа немесе фермер қожалығы ретінде айқындалады. Жіберуші тарап жұмыскерінің түсінігі персонал беру жөніндегі қызметтер көрсетуге арналған шартқа сәйкес, жіберуші тараппен жасалған еңбек шарты негізінде тартылатын жұмыскерлер ретінде айқындалады.

Құқықтық лингвистика әдіснамасына сүйене отырып, жұмыскер – персонал беру жөніндегі қызметтер көрсету жөніндегі шарттағы тарап болып табылмайтынын анықтауға болады. Персонал жіберуші тарап пен осы жұмыскер арасында жасалған еңбек шартында ғана тараптар болып табылып, бұл ретте жіберуші тараптың жұмыскеріне ҚР Еңбек кодексі (ҚР ЕК 8-бабы) қолданылатыны көрсетілген. Сонымен бірге «жіберуші тарап жұмыскерлерінің жұмысты орындау шарттары мен тәртібі жұмыскерді ұсыну бойынша қызметтер көрсетуге арналған шартпен айқындалады. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда жіберуші тарап жұмыскерлерінің жағдайын нашарлататын қызметті ұсыну бойынша қызметтер көрсетуге арналған шарттың

² Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30 дек. 2001 г. №197-ФЗ (ред. от 19.12.2022 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023 г.) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 24.02.2023).

³ Қазақстан Республикасының азаматтық кодексі (1999 ж. 1 шілдедегі №409-1) (ерекше бөлім) (2023.12.01. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=51013880#activate_doc=2 (жүгінген күні: 24.02.2023).



ережелері жарамсыз деп танылады және қолдануға жатпайды» (ҚР ЕК 137-1-бабының 6-тармағы). Осы тұрғыда жұмыскер мен қабылдаушы тарап арасындағы қарым-қатынастың табиғаты қандай деген сұрақ туындайды. Ұсынылған жұмыскердің жұмысын ұйымдастыру тетіктері үшбұрышты қатынастармен: Кадрлық агенттік-тапсырыс беруші-жұмыскер ретінде сипатталады» [7].

Агенттік еңбегімен байланысты еңбек қатынастарының үш жақты құрылымы бастапқыда теориялық тұрғыдан даулы болды және практикада жұмысшылар үшін көптеген тәуекелдер туғызды.

Тақырып өте күрделі және практикалық қолдануда еңбек және азаматтық заңнама нормаларының тоғысуы жұмыскермен қамтамасыз ету қызметтерін көрсету бойынша азаматтық-құқықтық шартты құруда мұқият қарауды талап етеді. Аутстаффинг қатынастары субъектілерінің құқықтық мәртебесін тиімді құқықтық реттеуді қамтамасыз ету маңызды болып табылады.

Егер жұмыскер мен жіберуші тарап арасында жасалған еңбек шарты анық болмаса, ол кез келген жағдайда еңбек заңнамасымен реттеледі, көп императивті ұйғарымдары бар жұмыскерлерді ұсыну бойынша қызметтер көрсету жөніндегі шартты егжей-тегжейлі пысықтау қажет, азаматтық-құқықтық реттеудің диспозитивтілік әдісі таңдаудың кең спектрін беретіндіктен, бұл болашақта жұмыскер үшін жағымсыз салдарға әкелуі мүмкін.

Жұмыскер мен қабылдаушы тарап арасындағы қатынастардың пайда болуының негізі заңды құрам болып табылады, ол белгілі бір заңды фактілерді қамтуы керек, тек тиісті түрде жүзеге асырылуы аутстаффинг қатынастарының пайда болуына әкелетін әрекеттер.

Аталған қатынастардың пайда болуына әкелетін заңды әрекеттерді нақтырақ қарастырайық.

1. Жұмыскер мен жіберуші тарап арасында еңбек шартының болуы (ҚР ЕК 137-1-бабының 1-тармағы). Аутстаффинг қатынастары жіберуші тарап пен жұмыскердің еңбек шартының негізінде еңбек қатынастары бар екенін білдіреді,

бұл ретте еңбек шарты азаматтық-құқықтық шартқа қарағанда ертерек жасалуы тиіс екенін ескеру маңызды. Бұл факт жұмыскерді ұсыну шартын (аутстаффинг) жұмыскерді іздеу шартынан (рекрутинг) ажыратады. Сонымен қатар жіберуші тарап азаматтық-құқықтық шартқа қол қойылғаннан кейін оны қабылдаушы тараптың өтінімі бойынша іздемей, азаматтық-құқықтық шарт бойынша қолда бар жұмыскерін беретінін түсіну маңызды. Сонымен қатар егер қабылдаушы тараптың еңбек функциясын орындау мерзімі аяқталған болса, онда жұмыскер мен жіберуші тараптың еңбек шарты күшінде қалады және тек еңбек заңнамасында нақты көзделген негіздер бойынша бұзылуы мүмкін. ҚР Еңбек кодексінде Аутстаффинг шеңберінде жіберуші тараппен еңбек шартын бұзуға мүмкіндік беретін арнайы негіздер көзделмеген.

Сондай-ақ еңбек шартын жасасу кезінде жұмыскерді еңбек функцияларын орындау үшін басқа жеке немесе заңды тұлғаға персоналды ұсыну бойынша қызметтер көрсетуге арналған шарт шеңберінде жіберу мүмкіндігін көрсету маңызды. Егерде мұндай тармақ қолда бар шартта көрсетілмесе, онда қабылдаушы тарапта жұмысты орындау орнын көрсете отырып, қолда бар еңбек шартына қосымша келісім жасасу талап етіледі (ҚР ЕК 137-1-бабының 2-тармағы).

Осы нормаларды тұжырымдау дұрыс болмаған жағдайда, біздің ойымызша, бұл тармақ былайша түсіндірілуге тиіс: жұмысты орындау орнын көрсету еңбек шартының міндетті шарты болып табылады, алайда, егер аутстаффинг кезінде еңбек шартынан кейін жұмыскерді ұсыну туралы шарт жасасу көзделсе, онда жұмысты орындау орнын алдын ала көрсету мүмкін болмайды. Демек, жұмыскер мен қабылдаушы тарапта жұмысты орындау орнын көрсете отырып, қолда бар еңбек шартына қосымша келісім жасасу міндетті заңды әрекет болып табылады. Қосымша келісім жұмыскерді беру туралы шартқа қол қойылғаннан кейін жасалады.

Нәтижесінде, аутстаффингтің сипатына сәйкес келетін осы норманың ең дұрыс тұжырымы келесідей болады:

- ҚР ЕК 137-1-бабының 1-тармағы



мынадай редакцияда жазылсын: «Жіберуші тарап жұмыскерді жұмыскер беру туралы шарт шеңберінде пайдалану мүмкіндігі туралы шартты көрсете отырып, еңбек шартын жасасады және жіберуші тарап жұмыскерлерінің олардың еңбек шарттарында айқындалған еңбек функцияларын мүдделерінде, басқаруында және бақылауында орындауы үшін жұмыскерлерді қабылдаушы тарапқа жібереді...»;

- ҚР ЕК 137-1-бабы 2-тармағы мынадай редакцияда жазылсын: «Жіберуші тарап жұмыскерін қабылдаушы тарапқа жіберуге жұмыскер қол қойғаннан кейін жол беріледі және қабылдаушы тарапта жұмысты орындау орнын көрсете отырып, еңбек шартына қосымша келісімі болуы шарт».

2. Персонал беру жөніндегі қызмет көрсетуге азаматтық-құқықтық шарт жасасу. Осы заңды әрекетті тиісінше орындау үшін жіберуші және қабылдаушы тарап арасында жұмыскерді ұсыну бойынша қызметтер көрсетуге келісім-шарт жасасу қажет. Бұл шарт ұлттық заңнамаға сәйкес азаматтық-құқықтық шартқа жатады. Бұл шартты тек бір салаға жатқызу мәселесі өте даулы, көптеген ғалымдар бұл шартты кешенді (әр түрлі сала) шарт ретінде қабылдайды [8]; [9].

Бұл бағытта қызмет көрсету саласына қатысты неміс азаматтық кодексінде шарттың осы түрін бекіту ерекше, шарттың бұл түрі еңбек құқығының нормаларымен еркін реттелуі мүмкін, Германияның еңбек құқығы азаматтық құқықтың бөлігі болғандықтан, бұл ретте құқықтық қатынастардың екі түріндегі жұмыскер жұмысты орындаушы болып табылады: дербес (яғни тапсырыс берушіден әлеуметтік-экономикалық тәуелсіз) немесе дербес емес (тапсырыс берушіге тәуелді) [10, 16-17 б.].

Егер біз ҚР Азаматтық кодексіне жүгінетін болсақ, онда осы шартқа ҚР Еңбек кодексінің нормасына сәйкес келетін бір бап (ҚР АҚ 687-1-бабы) бар⁴. Ақылы қызмет көрсету шартының жалғыз маңызды шарты-бұл зат туралы шарт. Практикалық қолдану аясында тек осы норманы басшылыққа алу, жұмыскер

үшін, сондай-ақ келісімшарт тараптары үшін жағымсыз салдарға әкелуі мүмкін. Сақтандыру, тасымалдау, банктік қызметтер және т.б. шарттар үшін жасалғандай, азаматтық заңнама шеңберінде шарттың осы түрі үшін елеулі талаптардың бекітілмеуі толық түсінікті болып табылмайды.

Персонал беру туралы шартта кейбір талаптарды бекіту міндеттемесінің неғұрлым үзінді тұспалдауларын ҚР Еңбек кодексінен көруге болады, осылайша 105-бапқа сәйкес, қабылдаушы тараптың еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелері негізінде персонал беру бойынша қызметтер көрсетуге шарт жасасу кезінде жіберуші тараптың жұмыскерлеріне жоғары лауазымдық жалақылар (ставкалар) немесе қосымша ақылар белгіленеді.

Қазақстанда осындай шарттар жасасу мәселелері бойынша эмпирикалық материалды қарастыра отырып, аутстаффинг институтын тиімді пайдалану үшін мынадай талаптарды көрсету қажет екенін атап өтуге болады:

- шарттың мәні, атап айтқанда, қандай жұмыскер қажет екенін көрсету, барлық біліктіліктер, сыныптар, бірліктер, қандай еңбек функциялары орындалатынын көрсету;
- шарттың мерзімі, жұмыскер жіберілетін мерзім;
- шарттың құны туралы, жалақы бойынша нормаларды, үстеме және өзге де төлемдерді қамтуы тиіс төлем туралы шарттар;
- шартты орындамау мәселелері;
- қабылдаушы тарап тарапынан жұмыскердің жұмысты аяқтау негіздері;
- шарт бойынша жауапкершілік мәселелері.

Біздің ойымызша, персонал беру бойынша қызметтер көрсетуге арналған шарт шеңберінде туындайтын азаматтық-құқықтық қатынастарды іске асыруда маңызды болып табылатын барлық талаптарды белгілеу қажет.

Сонымен қатар біздің ойымызша, тараптардың құқықтары мен міндеттерін айқындау шеңберінде еңбек заңнамасының нормаларын көрсету артық болмайды. ҚР Азаматтық кодексінің 1-бабы еңбек

⁴ Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть), принят Верховным Советом Республики Казахстан 27 декабря 1994 года (с изм. и доп. по сост. на 07.03.2023 г.) [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1006061&doc_id2=37242549#activate_doc=2&pos=5;-98&pos2=1;-8 (дата обращения: 24.02.2023).



қатынастарының азаматтық заңнамасымен құқықтық реттеудің қабыну сипатын бекітетініне қарамастан, оны тиісті заңнамамен реттемеген жағдайда, бұл норма кері бағытта жұмыс істемейді⁵.

Еңбек заңнамасын азаматтық-құқықтық қатынастарға, тіпті олқылықтың орнын толтыру тәртібімен де қолдануға болмайды. Демек, жұмыскермен қамтамасыз ету бойынша қызмет көрсету шартын тиісті түрде жасауға мұқият қарау осы кешенді институтты тиімді қолданудың кепілі болып табылады.

3. Жұмыскерді қабылдаушы ұйымға жіберу жөніндегі әрекет ету және қабылдаушы тараптың жұмыскерге рұқсат беруі. Агенттік еңбек саласындағы құқықтық қатынастардың пайда болуының заңды құрамын қарастыру барысында маңызды заңды әрекет жіберуші тараптың жұмыскерді жолдау және қабылдаушы тараптың жұмысқа рұқсаты болып табылады. Бұл еңбек заңнамасының нормаларын талдау негізінде жүзеге асырылады. Осы әрекеттерді іске асыру кезінде жұмыскердің құқықтарын және олардың арасында туындайтын шарттық міндеттемелерді тиісінше орындалуын қамтамасыз ету мақсатында қабылдаушы және жіберуші тараптың келісілген әрекеттері қажет.

Біріншіден, осы әрекеттерді жүзеге асыру барысында жұмыскерді қабылдаушы тараптың барлық актілерімен, еңбек тәртібімен, жергілікті ережелерімен және нормативтік ережелерімен таныстыру қажет. Ережелермен танысу бойынша іс-әрекет жолдама деңгейінде де, жұмыскердің қолы қойылған рұқсат деңгейінде де сүйемелденуі тиіс. Еңбек жағдайларымен танысу ауыр немесе қауіпті жағдайларда ғана маңызды емес.

Екіншіден, сақтандыру – жіберуші тараптың міндеті және жұмыскердің сақтандырылуын тексеру қабылдаушы тарапта еңбек функциясын орындауға рұқсат берудің шартында қажетті болып табылады.

Бұл ретте жұмыс берушінің (жіберуші

тараптың) сақтандырушы ретінде қызмет басталған сәттен бастап онкүндік ішінде сақтандыру шартын жасасу міндеті⁶, яғни, біржақты, жіберуші тараптың шарты міндетті түрде болуға тиіс. Практикалық мәселелер жұмыскерді қабылдаушы тарапқа жіберу нәтижесінде экономикалық қызмет түрін және кәсіптік тәуекел класын өзгерту нәтижесінде шарт талаптарын өзгерту тәртібін тудырады. Егер жұмыскерді ұсыну саласында қызметтер көрсету жөніндегі қызмет тұрақты болып табылса, онда бұл факт бүгінгі күні қазақстандық заңнамада агенттік еңбегі шеңберінде жұмыскерлерді жазатайым оқиғалардан сақтандыру шартына ерекшеліктер көзделмегенін ескере отырып, міндетті сақтандыру шартында көрсетілуі тиіс. Демек, бұл жағдайда жұмыс берушінің осы ерекшеліктерді азаматтық-құқықтық тәртіпте қарастыруы міндеті.

Үшіншіден, материалдық жауапкершілік мәселелерін де реттеу керек. Қажет болған жағдайда еңбек заңнамасында көзделген материалдық жауапкершілік саласындағы келісімдерге қол қою талап етіледі.

Қорытынды. А. Трунк дұрыс атап өткендей: «Заңды олардың қалай жүзеге асырылатынын және қандай қиындықтар туындауы мүмкін екенін ескермей қабылдау заңды күшінен айыруы мүмкін» [11, 74 б]. Жұмыскерді ұсыну бойынша қызметтер көрсету саласындағы құқықтық қатынастар кешенді сипатқа ие және құқықтың әртүрлі салаларын реттеуге жатады. Қарастырылып отырған қатынастарды құқықтық реттеудің тәсілдері мен әдістерінің айырмашылығы осы институтты практикада қолдану мәселелеріне әкеледі. Еңбек қатынастарын ұйымдастырудың заманауи тенденцияларын ұстану қажеттілігі бұл институтты азаматтық және еңбек заңнамасына енгізу және заңдастыру актісі тұрғысынан түсінікті. Қазақстанның еңбек заңнамасы үшін бұл нормалардың енгізілуі белгілі бір сын-тегеурін болып табылады, сонымен қатар еңбек құқығының әлеуметтік функциясының

⁵ Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть), принят Верховным Советом Республики Казахстан 27 декабря 1994 года (с изм. и доп. по сост. на 07.03.2023 г.) [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1006061&doc_id2=37242549#activate_doc=2&pos=5;-98&pos2=1;-8 (дата обращения: 24.02.2023).

⁶ Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы 2005 жылғы 7 ақпандағы №30-III Қазақстан Республикасының Заңы (2022.12.09. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30003653#activate_doc=2 (жүгінген күні: 24.02.2023).



қалыптасқан рөліне күмән келтіріледі. Еңбек құқығы теориясында бұл функция жұмысшылардың денсаулығын қорғауға, олардың еңбек құқықтары мен мүдделерін нығайтуға және еңбек жағдайларын жақсартуға байланысты қоғамдық қатынастарға әсер ету арқылы жүзеге асырылатындығы атап өтілген [12]. Заңнама жұмыскерлердің еңбегін реттеу ерекшеліктері туралы еңбек заңнамасына нормаларды енгізе отырып, өз жұмыс берушісі жұмыскерін уақытша басқа жеке және заңды тұлғаларға еңбек функциясын орындау үшін жіберуі

барысында жұмысшылардың еңбек құқықтарының бір бөлігі іске асырылмай қалатынын назардан тыс қалдырмайды. Заңнама ұсынған карантиндік шаралар әзірге іске асырылуда, тек жіберуші және қабылдаушы тараптардың қалауын жұмыскерлерді тиімді құқықтық қорғау деп тануға болмайды. Сондықтан қазіргі уақытта туындайтын қатынастарды реттеудің азаматтық-құқықтық тетіктерін барынша пайдалану еңбекті ұйымдастырудың осы түрін тиімді жүзеге асырудың ең кепілдендірілген құралы.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Сулейменов, М.К. Юридические факты в гражданском праве: проблемы теории и практики [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33796397&pos=5;-107#pos=5;-107 (дата обращения: 24.02.2023).
2. Сулейменов, М.К. Гражданское право и корпоративные отношения: проблемы теории и практики. – В сб.: Гражданское право и корпоративные отношения: материалы междунар. науч.-практ. конф. в рамках ежегодных цивилистических чтений, посвященной 90-летию видного казахстанского ученого-цивилиста Юрия Григорьевича Басина (Алматы, 13-14 мая 2013 г.) / Отв. ред. М.К. Сулейменов. – Алматы, 2013. – С. 30-36.
3. Snyder, H. Literature review as a research methodology: An overview and guidelines / H. Snyder // Journal of Business Research. – 2019. – Volume 104. – Pp. 333-339.
4. Черняева, Д.В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права / Д.В. Черняева. – М.: Волтерс Клувер, 2010. – 208 с.
5. Гусов, К.Н. Международное трудовое право: учебник / К.Н. Гусов, Н.Л. Лютов. – М.: Проспект, 2013. – 592 с.
6. Пшеничников, С.В. Правовое регулирование труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам: дис. ... канд. юрид. наук [Электронный ресурс] / С.В. Пшеничников. – М., 2015. – 229 с. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/xf/2015/12/14/1080733017/%D0%B4%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D0%9F%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2.pdf> (дата обращения: 24.02.2023).
7. Alexander, S. The New Role of Temporary Agency Work in Germany. IZA Discussion Paper №6180, Available at SSRN [Electronic resource] – Access mode: <https://ssrn.com/abstract=1970775> (Access data: 24.02.2023).
8. Власенко, М.С. Проблемы правового регулирования заемного труда в России: дис. ... канд. юрид. наук [Электронный ресурс] / М.С. Власенко. – М., 2008. – 207 с. – Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/problemy-pravovogo-regulirovaniya-zaemnogo-truda-v-rossii> (дата обращения: 24.02.2023).
9. Чесалина, О.В. Юридическая природа договора о предоставлении труда работников / О.В. Чесалина // Журнал российского права. – 2015. – №4. – С. 66-77.
10. Urban-Crell, S. Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitsvermittlung / S. Urban-Crell, C. Schulz. – München, 2003. – 427 p.
11. Trunk, A. «Policy implementation» in Germany and the EU / A. Trunk // Құқық қорғау органдары академиясының жаршысы. – 2021. – №2(20). – Pp. 73-78.
12. Цыпкина, И.С. Регулирование труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда персонала /



И.С. Цыпкина // Актуальные проблемы российского права. – 2017. – №3. – С. 160-167.

References:

1. Sulejmenov, M.K. Juridicheskie fakty v grazhdanskom prave: problemy teorii i praktiki [Jelektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33796397&pos=5;-107#pos=5;-107 (data obrashhenija: 24.02.2023).
2. Sulejmenov, M.K. Grazhdanskoe pravo i korporativnye otnoshenija: problemy teorii i praktiki. – V sb.: Grazhdanskoe pravo i korporativnye otnoshenija: materialy mezhdunar. nauch-prakt. konf. v ramkah ezhegodnyh civilisticheskikh chtenij, posvjashhennoj 90-letiju vidnogo kazahstanskogo uchenogo-civilista Jurija Grigor'evicha Basina (Almaty, 13-14 maja 2013 g.) / Otв. red. M.K. Sulejmenov. – Almaty, 2013. – S. 30-36.
3. Snyder, H. Literature review as a research methodology: An overview and guidelines / H. Snyder // Journal of Business Research. – 2019. – Volume 104. – Rr. 333-339.
4. Chernjaeva, D.V. Trudovye otnoshenija v stranah anglosaksonskogo prava / D.V. Chernjaeva. – M. : Volters Kluver, 2010. – 208 s.
5. Gusov, K.N. Mezhdunarodnoe трудовое право: учебник / K.N. Gusov, N.L. Ljutov. – M.: Prospekt, 2013. – 592 s.
6. Pshenichnikov, S.V. Pravovoe regulirovanie truda работников, napravljajemyh rabotodatelem k drugim fizicheskim ili juridicheskim licam: dis. ... kand. jurid. nauk [Jelektronnyj resurs] / S.V. Pshenichnikov. – M., 2015. – 229 s. – Rezhim dostupa: <https://www.hse.ru/data/xf/2015/12/14/1080733017/%D0%B4%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D0%9F%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2.pdf> (data obrashhenija: 24.02.2023).
7. Alexander, S. The New Role of Temporary Agency Work in Germany. IZA Discussion Paper №6180, Available at SSRN [Electronic resource] – Access mode: <https://ssrn.com/abstract=1970775> (Access data: 24.02.2023).
8. Vlasenko, M.S. Problemy pravovogo regulirovaniya zaemnogo truda v Rossii: dis. ... kand. jurid. nauk [Jelektronnyj resurs] / M.S. Vlasenko. – M., 2008. – 207 s. – Rezhim dostupa: <https://www.dissercat.com/content/problemy-pravovogo-regulirovaniya-zaemnogo-truda-v-rossii> (data obrashhenija: 24.02.2023).
9. Chesalina, O.V. Juridicheskaja priroda dogovora o predostavlenii truda работников / O.V. Chesalina // Zhurnal rossijskogo prava. – 2015. – №4. – S. 66-77.
10. Urban-Crell, S. Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitsvermittlung / S. Urban-Crell, C. Schulz. – München, 2003. – 427 r.
11. Trunk, A. «Policy implementation» in Germany and the EU / A. Trunk // Құқық қорғау органдары академиясының zharshysy. – 2021. – №2(20). – Rr. 73-78.
12. Цыпкина, И.С. Регулирование труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда персонала / И.С. Цыпкина // Aktual'nye problemy rossijskogo prava. – 2017. – №3. – С. 160-167.

АВТОРЛАР ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТТЕР / СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT AUTHORS

Расима Тілеубергенқызы Баязитова – Alikhan Bokeikhan University докторанты, іскерлік әкімшілендіру магистрі, e-mail: rassima@gmail.com.

Баязитова Расима Тлеубергеновна – докторант Alikhan Bokeikhan University, магистр делового администрирования, e-mail: rassima@gmail.com.

Bayazitova Rasima Tleubergenovna – doctoral student of Alikhan Bokeikhan University, Master of Business Administration, e-mail: rassima@gmail.com.



Әсел Қуандықызы Қайшатаева – Alikhan Bukeikhan University стратегиялық даму және ғылым жөніндегі проректоры, заң ғылымдарының кандидаты, e-mail: aselkz@list.ru.

Қайшатаева Асель Куандыковна – проректор по стратегическому развитию и науке Alikhan Bukeikhan University, кандидат юридических наук, e-mail: aselkz@list.ru.

Kaishatayeva Assel Kuandykovna – Vice-Rector for Strategic Development and Science of Alikhan Bukeikhan University, Candidate of Law, e-mail: aselkz@list.ru.