

Сабақтың тақырыбы:

**Еңбек даулары қалай
шешіледі?**

Оқу мақсаттары:

**Құқықтық нормативтік
актілерге сүйене отырып,
еңбек дауларын шешу
жолдарын ұсыну**

Жетістік критерийлері

- Еңбек дауларын шешу мен еңбек қауіпсіздігі ережелері туралы сипаттайды
- Еңбек дауларын шешу жолдарына екі жағдаят құрастырады, талдайды, мәселені шешу жолын ұсынады

ОЙЛАН, ТАЛҚЫЛА, ОЙЫҢМЕН БӨЛІС

1. Еңбек даулары неден туындайды?
2. Еңбек дауларын шешу жолдары қандай?
3. Қызметкерлердің өз құқықтарын білу қаншалықты маңызды?

54-бап. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың негіздері

6) Қызметкер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы)
ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп
сағат бойы жұмыста болмаған;

**КЕЛЕСІ ЕҢБЕК КОДЕКІСІНІҢ 54
БАБЫНДАҒЫ ТАРМАҚШАЛАР НЕГІЗІНДЕ
ЖАҒДАЯТ ҚҰРАСТЫРЫП, ОНЫ КӨРІНІС
АРҚЫЛЫ КӨРСЕТІҢІЗ**

ШЕШІМДІ ӨЗГЕ ТОП ОҚУШЫЛАРЫ АЙТАДЫ



Проблемалық жағдаят

Шағым тақырыбы: қызметкерді жұмысына қалпына келтіру, жұмысты мәжбүрлі босату уақытына орташа айлық жалақыны өндіріп алу, моральдық шығынды өндіріп алу.

2007 жылдың 10 тамызда азамат Бақбергенов пен «Кратер» ЖШС арасында еңбек шарты жасалды. Шарт бойынша Бақбергенов «Кратер» ЖШС № 1 филиалына фотограф жұмысы берілді. 2007 ж. 10 тамыз № 312 бұйрық бойынша Бақбергенов жауапкерге жұмысқа қабылданды.

2007 жыл 4 қараша «Кратер» ЖШС директорының Бақбергеновты серіктестіктің офистеріне жібермеу жөнінде өкімі шықты.

2007 жыл 6 қараша № 343 бұйрық бойынша Бақбергенов 11 қазан 2007 жылы дәлелді себепсіз жұмыста болмағаны үшін ҚРЕК 54 бабының 6 тармағы бойынша 6 қарашада жұмыстан шығарылды.

Жұмыстан шығарылумен келіспеген Бақбергенов 2007 жылдың 27 қарашасында сотқа «Кратер» ЖШС-не бұрынғы жұмыс орнына фотограф болып қалпына келтіру, орташа жалақыны өндіру, моральдық шығынды өндіру жөнінде шағым түсірді.

Бақбергенов талаптарына негіз ретінде 2007 жылдың 11 қазанында ауруына байланысты жауапкердің ауызша рұқсатымен тіс дәрігеріне көрінуге кетеді. Онда оның тісі жұлынып тасталады. Операциядан кейінгі асқыну себептерінен ол келесі күні жұмысқа шыға алмай қалады және ол жөнінде әкімшілікті кезекші әкімші /администратор/ арқылы ескертеді. 15 қазанда 2007 жылы демалыс күндерінен кейін облыстық стоматологиялық емханаға көрінеді, ал 2007 жылдың 17 қазанынан ауруханаға жатқызылады. Бұдан әрі жұмысқа жарамсыздық 2 қарашаға дейін созылды. 2007 жылдың 4 қарашасында директордың өкімімен жұмысқа жіберілмей және оған жұмыстан босатылғандығы жөнінде хабарлама жіберді.

Сот отырысында еңбек дауын шешіңдер.

54-бап. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудың негіздері

1. Қызметкермен еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша:

- 1) жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған;
- 2) қызметкерлер саны немесе штаты қысқартылған;
- 3) біліктілігінің жетіспеуі салдарынан қызметкер атқарып жүрген лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;
- 4) өзінің жұмысын жалғастыруына денсаулық жағдайының кедергі келтіруі салдарынан қызметкер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;
- 5) сынақ мерзімі кезеңінде жұмыс нәтижесі дұрыс болмаған;
- 6) қызметкер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмаған;
- 7) қызметкер жұмыста алкогольдік, нашақорлық, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, нашақорлық, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдай туғызатын заттарды пайдаланған;
- 7-1) тиісті актімен расталған, алкогольдік, нашақорлық, уытқұмарлық масаңдық күйге түсіретін заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан;
- 8) қызметкер, жарақаттар мен аварияларды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көліктегі жүру қауіпсіздігі ережелерін бұзған;
- 9) қызметкердің жұмыс орнында басқаның мүлкін ұрлау (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жою немесе бүлдіру әрекеті заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған;
- 10) ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсететін қызметкердің кінәлі әрекеттер жасауы немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз болса;

еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін.

Бір немесе екі сөз тіркесін пайдаланып кері байланыс жаса

- Бүгін мен білдім...
- Қызықты болды...
- Қиын болды...
- Мен орындадым...
- Енді мен істей аламын...
- Осы сабақтан алғаным...
- Мен үйрендім...

БАҒДАРШАМ ТҮСТЕРІ АРҚЫЛЫ ТОПТАРҒА БӨЛІНУ

