

Пазылов Н.А., Оморова Г.С.

**ЭМГЕК УКУГУ БОЮНЧА ЭМГЕКТИК УКУК ЖӨНДӨМДҮҮЛҮГҮ,
АРАКЕТКЕ ЖӨНДӨМДҮҮЛҮГҮ ЖАНА ЮРИДИКАЛЫК ФАКТЫЛАРДЫН
КӨЙГӨЙЛҮҮ АСПЕКТИЛЕРИ**

Пазылов Н.А., Оморова Г.С.

**ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ ПРАВОСПОСОБНОСТИ,
ДЕЕСПОСОБНОСТИ И ЮРИДИЧЕСКИХ ФАКТОВ
ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ**

N.A. Pazylov, G.S. Omorova

**PROBLEMATIC ASPECTS OF LABOR CAPACITY, CAPACITY AND
LEGAL FACTS OF LABOR LAW**

УДК: 349.2 (470) (04)

Макалада эмгектик укук мамилесинин субъектилерине тийиштүү эмгек укугунун негизги суроолору каралат. Эмгек жана жарандык укук көз карашы менен эмгектик укук жөндөмдүүлүгүнүн, аракетке жөндөмдүүлүгүнүн жана юридикалык фактылардын айрым өзгөчөлүктөрү изилденет.

Негизги сөздөр: *укук субъекти, физикалык жак, эмгектик укук мамилелери, эмгектик укук жөндөмдүүлүгү, аракетке жөндөмдүүлүгү, юридикалык фактылар, эмгек мыйзамы.*

В статье рассматриваются основные вопросы трудового права касающихся субъектов трудового правоотношения и исследуются некоторые особенности трудовой правоспособности, дееспособности и юридические факты с позиции трудового и гражданского права.

Ключевые слова: *субъект права, физические лица, трудовые правоотношения, трудовая правоспособность, дееспособность, юридические факты, трудовое законодательство.*

In this scientific article the basic questions of labor law relating to the subjects of the employment relationship, and explores some of the features of labor capacity, capacity and legal facts from the standpoint of labor and civil rights.

Key words: *the subject of law, individuals, labor relations, labor capacity, competence, legal facts, the labor legislation.*

Укук жөндөмдүүлүгү баарына тийиштүү, ал адамдын ажыратылгыз укуктук статусунун элементи. Ушул багытта укук жөндөмдүүлүгү талашсыз универсалдуу мүнөзгө ээ болгон субъекттин коомдук-укуктук (табигый) сапаты болуп саналат. Биринчи жолу, укуктук жөндөмдүүлүк түшүнүгү 1804-жылы Франциянын Граждандык кодексинде камтылган (Наполеондун Кодекси), андан кийин – 1804-жылы германдык Граждандык жобосунда, ошондой эле, ал убакыттагы Англиянын цивилдик укугунда чагылдырылган. Бүгүнкү күндөгү граждандык укугунда, укук жөндөмдүүлүк түшүнүгү Кыргыз Республикасынын Граждандык кодексинин 52-беренесинде жазылган.

О.А. Красавчиковдун айтымында: «Ар кандай субъективдик укуктун багыты катары укук жөндөмдүүлүгү өзүнө реалдуу укуктарга ээ болуу көрсөтмөлөрүн камтыбайт. Ошондуктан аны субъективдик укуктан айрымалоо керек. Укук жөндөмдүүлүк

түшүнүгүнүн маңызы «укукта» эмес, так айтканда аларга таандык болгон мамлекеттик бийлиги өз жарандарына ыйгарган «жөндөмдүүлүктө» [1, с. 39].

Эмгек укугунда укук жана аракет жөндөмдүүлүк көйгөйлөрүнө дагы көңүл бурулат жана ал түшүнүктөр боюнча ар түрдүү пикирлер айтылат. Б.К.Бегичевдин "Совет жарандарынын эмгектик укук жөндөмдүүлүгү" аттуу монографиясында укук жөндөмдүүлүгүн укуктук мамилеси катары тааныган, анын мазмунунда ал укуктар жана милдеттерди атаган. Эмгек укугу боюнча кийинки адабияттарда, укук жөндөмдүүлүгү укукка ээ болуу жөндөмү катары жана укук мамилесинин пайда болуусуна алып келген бир жагдай катары түшүндүрүлөт [2, с. 83].

Эмгектик укук жана аракет жөндөмдүүлүгү чогуу болуусуна изилдөөчүлөр практикалык түрдө бир ойдо, жана Н.Г. Александровдун айтымында, укуктук аракет жөндөмдүүлүгү – бирдиктей түзүм катары бир убакытта пайда болот [3, с.172]. Бул бир гана эмгек укугу үчүн эмес, бардык укук тармактарына таандык, субъект өзүнүн укугун өзү жүзөгө ашыруу керек жана ага тийиштүү эмес аракет жөндөмдүүлүгүн «карызга алуу» мүмкүн эмес (О.А. Красавчиковдун айтымында). Жалпы, тармактык, атайын укук аракет жөндөмдүүлүгүнүн салыштармасына карабай, эгерде алардын болгонун таанысак, өз мүнөздөмөсүнө ээ, бул жерде негизинен тармактык укук аракет жөндөмдүүлүгү айтылууда. Аны кошумча укуктук субъективдүүлүк деп аташат, жана адабиятта илгертен айтылып келген бул түшүнүккө айрым авторлор макул эмес. «Эмгек иш аракетинин жеке мүнөзүнө ээ болгонуна байланыштуу, Б.К. Багичев жазгандай, – эмгеке болгон укукту жөнгө салууда жеке жөндөмүнө жана жөндөмгө ээ болуу, бири- бирине төп келүүсү керек, болбосо ал укуктун субъектиси боло албайт» [4, с.304]. Бул түшүнүккө макул болуунун алдында, белгилеп кетүү керек, эмгектик укуктук жөндөмдүүлүгү жана аракет жөндөмдүүлүгү сиадык эгиздер катары бири биринен алыс болбойт. Жеке категория катары теоретикалык мүнөздөлүүсү керек: алар ар кандай белгилерге жана мазмунуна ээ, ар түрдүү юридикалык фактылардын негизинде пайда болот.

Жарандык мыйзамына салыштырмалуу эмгек мыйзамы, укук жөндөмдүүлүк түшүнүгүн камты-

байт, ошондой эле, аны чектөө жана ажыратуу негиздери жана мүмкүнчүлүктөрү каралбайт. Азыркы учурда да Б.К. Бегичевдин ачуу-чындыгы сөздөрүн кайталасак болот, «жарандардын укуктук жөндөмдүүлүгүнүн категориясы жөнүндө сөз ачпоо күчүндөгү эмгек мыйзамынын кадыр баркы болуп эсептелбейт» [4, с.83]. Отгуз жыл өтсө да, бул эскертүү өз актуалдуулугун жоготкон жок. Чындыгында, жаңы Эмгек кодекстин 9 беренесинде «Ар бир адам өзүнүн эмгек укуктарын жана эркиндиктерин ишке ашыруу үчүн бирдей мүмкүнчүлүктөргө ээ» сөздөрү менен башталат. Анда башка эмгек укуктарынын чектөөлөрдөн айрымалуу басмырлоо түшүнүгү берилет. Эмгек укуктарын жөнгө салууда шарттар же чектөөлөр, мисалыга Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 220, 303, 294, 296, 330, 346, 374, 377 беренелеринде камтылат. Эмгек мамилесин укуктук жөнгө салуунун негизги принциби катары аталган кызматкерлердин мүмкүнчүлүктөрүнүн жана укуктарынын теңдүүлүгү, эмгек укук жөндөмдүүлүгүнүн көйгөйлөрүн чечүү жолдору ачылат. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде эмгектик аракет жөндөмдүүлүгү түшүнүгүнө аныктама жок.

Ар кандай макалаларда физикалык, юридикалык жактар, жашы, жеке катышуу, тартиптик жана материалдык жоопкерчилик, эмгек укуктарын чектөөлөр жөнүндө айтылат. Демек, эмгектик укук мамилесинин түздөн-түз субъектиси катары аракетке жөндөмсүз физикалык жак жөнүндө эч нерсе айтылбайт. Ошону менен чогуу, мыйзам эмгектик аракет жөндөмдүүлүгүнүн жана эмгектик укук жөндөмдүүлүгүнүн түшүнүгүн аныктамасын камтыбайт, эмгек укугунун теориясы тааныган – «укук субъективдүүлүгү» же «укук аракет жөндөмдүүлүгү» түшүнүктөрү жок. Алар мыйзамда колдонулбады. Эмгектик аракет жөндөмдүүлүгүнүн жана эмгектик укук жөндөмдүүлүгүнүн көйгөйлөрүн айрым деңгээлде кароо, жарандык укугуна кайрылып айрым анын категорияларынын тармак арасындагы мааниси жөнүндө бир нече адилеттүү пикирлер адабиятта айтылып келет. Эмгектик укук жөндөмдүүлүгү жана эмгектик аракет жөндөмдүүлүгү адабияттарда төмөндөгүчө аныкталат. Бирок, бир түзүм болуп таанылып, эмгектик аракет жөндөмдүүлүгү (эмгектик укук жөндөмдүүлүгү) эмгеке факт түрүндөгү жөндөмдүүлүгү катары аныкталат. Эмгек жөндөмдүүлүгү - эрктик жана интеллектуалдык сапаттарынын жыйындысы [5, с.108].

Эмгекке жарандык укук жөндөмдүүлүгү жөнүндө Кыргыз Республикасынын Граждандык кодексинин нормаларын колдонуу мүмкүнчүлүктөрүн анализдөөдө анын 52-беренедегги «Жарандын укук жөндөмдүүлүгү» [6] аттуу атына көңүл бурсак. Белгилеп кетүүчү нерсе, эмгек укугунда Кыргыз Республикасынын жарандуулугуна маани бербейт. Эмгек келишимин түзүүдө жарандуулукту талап кылуу кээ бир учурларда гана мыйзамда көрсөтүлөт. Жарандык укукка караганда эмгек укугу көбүнчө социалдуу, жана терминологиялык так түшүнүгү сакталууга тийиш.

"Эмгек эрезеси" жашы (Б.К. Бегичев) – бул жалпы эреже – 16 жашка чейин. 15 жашка толгондор, эмгек укуктук мамилесине катышууга болот, бирок алардын укуктук жөндөмдүүлүгү шарттуу эмес. Эмгек жөндөмдүүлүгүнөн сырткары алар негизиги жалпы билимине ээ болуусу керек. Мыйзамга ылайык жалпы билим берүү мекемесин калтыруу учурунда, алар 15 жаштан эмгек келишимин түзүүгө болот. Акыркы шарты – 14 жаштан укук жөндөмдүүлүгүнө ээ болуу. Чындыгында, бул жашта андай укуктун пайда болуу юридикалык фактысы окуучунун абалына карай саналат. Калган баардык учурларда КРнын Эмгек кодексинин 18-беренесинин 4 пунктуна ылайык 14 жашка чыккан окуучулар окуудан бош мезгилинде ден соолугуна зыян келтирбеген жана окуу процессин бузбаган жеңил жумуш аткаруу үчүн ата-энесинин биринин (камкорчу, көзөмөлчү) же камкордук көрүү жана көзөмөлдөө органынын жазуу жүзүндөгү макулдугу менен эмгек келишимин түзө алышат.

Бир нече жактардын укуктун субъектиси катары болуусун, мамлекет бекитет. Ал юридикалык фактылардын негизинде жакты укуктун субъектисине айлануусун аныктайт. Эмгектик укук жана аракет жөндөмдүүлүгүнүн пайда болуу юридикалык фактылары эрк мүнөөзүнө ээ эмес. Жогоруда айтылгандай, бирдиктүү түзүм катары эмгектик укуктук аракет жөндөмдүүлүгүнүн бар болгонуна карабастан анын ар бир түзүмү өз юридикалык фактысына ээ. Укук жөндөмдүүлүгү төрөлүү окуясы түшүндүрүлөт, тагыраак айтканда адамдын физикалык жашоосу менен факт катары аныкталат. Албетте, чыныгы жашоодо төрөлүүсүз мүмкүн эмес, бирок келечектеги эмгек укук мамилесинин субъектиси төрөлдү дегенди билдирбейт. Төрөлүү окуясынан сырткары, укук жөндөмдүүлүгүн түзүүдө жарандуулук жана билим мааниге ээ. Эгерде эмгек укугунун субъектисинин аракет жөндөмдүүлүгүнүн пайда болуу негиздери жөнүндө кеп кылсак, ага укук жана милдеттерди жеке жүзөгө ашыруу мүмкүнчүлүгүн берүүчү бул жаш жана ден соолуктун абалы. Төрөлүү окуясы юридикалык мааниге ээ, себеби белгилүү бир жаш жана ден соолук абалы жашап жаткан жакта гана болууга тийиш. Теориялык негизде чектелген укук жөндөмдүүлүгү анча эле кызык эмес. Биздин түшүнүгүбүз боюнча, укук субъективдүүлүк же аракет жөндөмдүүлүгү эмес, укук жөндөмдүүлүктүн чектелүүсү жөнүндө кеп кылсак болот. Аракет жөндөмдүүлүгү укук субъективдүүлүктүн түзүмүндө же өзүнчө чектелбейт, эмне дегенде, өз аракети менен укукту жана юридикалык милдеттерди жүзөгө ашыруу жөндөмү түшүндүрүлөт. Башка терс жагдайларда эмгектик укук мамилелери жөн жерден пайда болбойт жана улантылбайт. Укук жөндөмдүүлүгүн чектөөгө болот, бирок толугу менен эмес (бул ажыратуу деп таанылат), бир гана жөндөмдүүлүк боюнча иштөөгө укук [7, с. 204]. Биздин оюбуздун негизинде, аныкталган эмгек функциясы боюнча милдеттердеги ар түрдүү эмес белгилүү бир жумушту аткаруу мүмкүнчүлүгүн «алып кою» аракети, анын көлөмүн азайтуу эсебин түшүндүргөн, чектелген укук

жөндөмдүүлүгү жөнүндө кеп кылсак болот. Кызматкер өзүнө тийиштүү милдеттерди өз аракетин менен жүзөгө ашырса болот, бирок ал атайын же тармактык укук жөндөмдүүлүгүнөн айрылат (мисалы, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 377-беренесинде: соттун өкүмү же медициналык көрсөтүмү боюнча педагогикалык иш жүргүзүүгө тыюу салынган адамдарга, ошондой эле кылмыштын айрым түрүн жасагандыгы үчүн соттолгондорго билим берүү уюмдарында педагогикалык иш жүргүзүүгө уруксат берилбейт [8]). Төмөндөгүнү эске алып, бир нече жактардын укук субъектиси болуусун мамлекет бекитет, ушул сыяктуу, укук жөндөмдүүлүгүн чектөөгө тыюу салуу мыйзам негизинде болушу керек [9, с. 77]. Мындан сырткары, Кыргыз Республикасынын Конституцияда 20 беренесинин 2 бөлүгүндө чектөөлөр ошол эле деңгээлде бекитилиши мүмкүн [10].

Укук жөндөмдүүлүктүн чектөөчү юридикалык фактылар ар түрдүү түрлөргө жана ыкмаларга ээ, бирок бардык укук жөндөмдүүлүктүн объективдүү чектөөдө басмырлоосу бар. Бул басмырлоо мыйзамдуу да, мыйзамсыз (дискриминация) да жүргүзүлүшү мүмкүн. Бирок мыйзамдуу чектөөлөр ар түрдүү максатта өткөрүлүшү мүмкүн: аялдардын ден соолугун коргоо максатында аялдарга оор жана ден соолукка зыян келтирүүчү жумуштарга иштөөгө тыюу салуу же аларды андай жумушка кабыл алууда баш тартуу, тактап айтканда, чет элдик жарандар, эгерде бул жумуш милиция, мамлекеттик кызматта ж.б.у.с. Эмгек укук жөндөмдүүлүктү чектөөнүн классификациясын, схемасын түзүүгө аракет кылабыз. Ушуну менен биз чектүүлүктү талашсыз классификациялоонун негизин юридикалык факты менен укук жөндөмдүүлүктүн өз ара байланышын, юридикалык факты менен аракет жөндөмдүүлүктү объективдүү жана субъективдүү белгилери аркылуу бөлөбүз. Ошону менен бирге бардык жактар эмгек укук келишимдеринин субъектиси болот, аракет жөндөмдүүлүк ал өзүнүн укугуна ээ болуу менен мыйзамда көрсөтүлгөндөй аныкталышы мүмкүн.

О.А Красавчиков жалпы аты аталган укуктук категорияларда көрсөткөн, укук жөндөмдүүлүк бардык укуктардын жалпы негизине кызмат кылат, а юридикалык факт бардык өзүнчө фактылардын жекече негизи [11, с.40]. Эмгек укугунда укук аракет жөндөмдүүлүк эмгек укуктарынын незин түзөт, аларды жүзөгө ашыруу өзүнчө юридикалык фактыга ээ. Эгерде жарандык укук жөндөмдүүлүк туулганда пайда болсо, а аракет жөндөмдүүлүк кийинчерээк же мүмкүн толук жарым-жартылай, чектелген ж.б. эмгек укугунда болбосо башкача каралган. Эмгекке

жөндөмдүүлүк мурунураак “эмгек эрезеси” жашына жеткенде эле пайда болот, бирок эмгекке укук жөндөмдүүлүк бир гана эмгек аракет жөндөмдүүлүгү башталганда жана бул эки сапат бири-бирине кошулганда бирдиктүү түзүмдүн жаралышына алып келет. Бул дагы үстүртөн абсолюттук эмес. А.Б. Венгеров байкагандай, “жашы эрезеге жетүү, ден соолуктун түзүлүшү бирдиктүү укук жөндөмдүүлүктү жана аракет жөндөмдүүлүктү бузат” [12, с. 398]. Эмгек укук жөндөмдүүлүгүн алып жүрүүчү жактар (бул мыйзамдуу болушу керек.) дайыма жана убактылуу аракетке жөндөмсүз деп мыйзамдын негизинде белгиленген. Аракет жөндөмдүүлүгүнүн, жашына жеткен эмгек укук жөндөмдүүлүк презумпциясы бар жактарга чексиз калат. Эмгек укук жөндөмдүүлүк жеке адам катары калат, аны ажыратуу мүмкүн эмес, бир гана мыйзам тарабынан чектелет. Аракетке жөндөмсүздү чектөөгө мүмкүн эмес. Чектелген эмгектик аракет жөндөмдүүлүгү, жарандык укуктан айрымаланып, башка жактардын аракет жөндөмдүүлүгүнүн эсебинен негизделүү кыйындыкта турат. Бирок, эмгек укуктук мамилесинин субъектисин аракетке жөндөмсүз деп табууга жол берилет. Мындай мүмкүнчүлүктүн жоктугу бүгүнкү күндөгү эмгек мыйзамынын каралбай калган көйгөйлөрү катары кабыл алсак болот. Акырында, укук жөндөмдүүлүгү жана аракет жөндөмдүүлүгүнүн пайда болуу юридикалык фактылары бири-бирине төп келбейт.

Адабияттар:

1. Красавчиков О.А. Юридические факты в советском гражданском праве. - М.: Госюриздат, 1958. - С. 39.
2. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. - М.: Юридическая литература, 1972. - С. 83
3. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - М.: Юридическое издательство Министерства юстиции СССР, 1948. - С. 172.
4. Бегичев Б.К. Указ. соч. С. 171. Курс российского трудового права. - С. 304.
5. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - М.: Юристъ, 2002. - С. 108.
6. Кыргыз Республикасынын Граждандык кодекси 1996-жылдын 8-майы N 15. [Электр. дарек: www.toktom.kg]
7. Бегичев Б.К. Указ. соч. - С. 204.
8. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси. 2004-жылдын 4-августу N106 [Электр. дарек: www.toktom.kg].
9. Бугров Л.Ю. Конституционные основы трудового права России // Правоведение. 1997. N 2. - С. 77.
10. Кыргыз Республикасынын Конституциясы. - Проспект 2010.
11. Красавчиков О. А. Указ. соч. - С. 40.
12. Венгеров А.Б. Теория государства и права: Учебник для юрид. вузов. - М.: Юриспруденция, 1999. - С. 398.

Рецензент: кандидат юридических наук, и.о. доцента Мазитов Р.Я.