

DOI: <https://doi.org/10.47344/kvc2cs84>

FTAMP: 10.63.59

Қазақстан Республикасындағы қашықтан жұмыс жағдайында тәртіптік жауапкершілікті қолдану институтын талдау

Шынар Рысмендиева

SDU University, Қаскелең, Қазақстан

email: shynarrysmendiyeva@gmail.com

Аңдатпа

Мақалада Қазақстан Республикасындағы қашықтан жұмыс жағдайында тәртіптік жауапкершілікті қолдану институтының құқықтық мәселелері кешенді түрде зерттелді. Зерттеудің өзектілігі 2024 жылы Қазақстанда қашықтан жұмыс істейтіндер санының 46,7 мың адамға жетіп, жылдан жылға 18,6%-ға өсіп отыруымен, сондай-ақ еңбек заңнамасындағы осы форматқа арналған арнайы нормалардың бейімделмеуімен негізделеді. Осыған байланысты Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы қашықтан жұмыс жағдайында тәртіптік жауапкершілік нормаларын қолдануға қаншалықты бейімделген деген зерттеу сұрағы туындайды. Зерттеудің мақсаты- қашықтан жұмыс жағдайында тәртіптік жауапкершілікті қолдану институтының проблемалық тұстарын айқындап, оларды жетілдіру бойынша ғылыми негізделген ұсыныстар жасау. Зерттеуде формальды- құқықтық, салыстырмалы- құқықтық, доктриналық әдістер, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2021- 2024 жылдардағы статистикалық деректерін және сот шешімдерін талдау қолданылды. Зерттеу нәтижесінде «себепсіз жұмыста болмау» ұғымының дәстүрлі мазмұнын қашықтан жұмыс форматына бейімдеу қажеттігі, сондай-ақ жеке өмірге қол сұқпаушылық пен цифрлық бақылау арасындағы теңгерімді сақтау қажеттілігі негізделді. Зерттеу нәтижелері Еңбек кодексінің 52 және 22-баптарына толықтырулар енгізу қажеттігін дәлелдейді. Алынған қорытындылар еңбек заңнамасын жетілдіруге және сот тәжірибесін бірыңғайландыруға практикалық негіз бола алады.

Кілт сөздер: еңбек кодексі, қашықтан жұмыс, тәртіптік жауапкершілік, цифрлық бақылау, себепсіз жұмыста болмау

Кіріспе

Соңғы бес жылда қашықтан жұмыс әлемдік еңбек нарығында тұрақты еңбек моделіне айналууда. Халықаралық еңбек ұйымының (ILO, 2021) деректеріне сәйкес, пандемия кезеңінде дамыған елдерде жұмыскерлердің 30- 50%-ға жуығы уақытша қашықтан жұмыс форматына көшкен. Бұл пандемияның жұмыс форматының өзгеруіне елеулі ықпал еткенін көрсетеді.

Халықаралық бизнес- консалтинг және кадрлық стратегиялар саласындағы жетекші сарапшы компания FMC Group (2026) деректері бойынша, дүниежүзінде 330 миллион адам толық немесе аралас қашықтан жұмыс істейді. Офис жұмыскерлері арасындағы үлес бойынша 52%- аралас, 26%- толықтай қашықтан және 21%- тек кеңседе жұмыс істейді. Сонымен қатар, осы форматтағы жұмысқа көбіне IT (67,8%), қаржы және сақтандыру (52,8%), маркетинг, HR салалары бейімделген.

Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігі Ұлттық

статистика бюросының деректері бойынша, 2024 жылы Қазақстан экономикасының түрлі салаларында 9,2 млн адам жұмыспен қамтылды, оның ішінде 7 млн адам (76,6%)- жалдамалы жұмыскерлер, 2,1 млн адам (23,4%)- өзін- өзі жұмыспен қамтыған тұлғалар. Жалдамалы жұмыскерлердің саны жыл сайын 100 мыңнан астам адамға өсіп отырғаны байқалады, бұл ресми еңбек қатынастары секторының кеңейіп жатқанын көрсетеді (Ұлттық статистика бюросы, 2025). Осы 9 млн- нан астам жұмыспен қамтылған адамның ішінде 2024 жылы Қазақстанда қашықтан жұмыс істейтіндер саны 46,7 мың адамға жетіп, 2023 жылмен салыстырғанда 18,6 пайызға өскен (Ranking.kz, 2025). Бұл көрсеткіштер жалпы жұмыспен қамтылғандар санының небәрі 0,5%- ын құрағанымен, пандемияға дейінгі кезеңге қарағанда тұрақты өсуін көрсетеді. Аймақтық тұрғыдан қашықтан жұмыс істеу форматында көшбасшы өңірлерде Ақтөбе облысы- 11,3 мың адам, Жетісу облысы- 7 мың адам, Маңғыстау облысы- 6,6 мың адамды құрайды. 2024 жылы hh.kz рекрутингтік платформасында жарияланған 52,2 мың вакансияның 1,5 мыңы қашықтан жұмыс істеу мүмкіндігін көрсеткен. Экономика салаларының ішінде қашықтан жұмыс істеу форматындағы бос жұмыс орындарының ең көп үлесі 11,6%- бен IT саласында байқалды, ал 9,6%- бизнеске арналған қызмет көрсету секторы, үшінші орында 8,5%- бен ақпараттық сала- БАҚ, PR, жарнама және дизайн орналасты (Ranking.kz, 2025).

Аталған сандардың салыстырмалы пайыздық үлесі төмен болғанымен, қашықтан жұмыспен қамтылған 46,7 мың адам- еңбек қатынастары шеңберіндегі үлкен әлеуметтік топ. Егер бұл санды цифрлық технологияларды қарқынды пайдаланатын IT, қаржы, БАҚ және консалтинг секторларындағы аралас (гибридтік) форматта еңбек ететін жұмыскерлермен бірге қарастырсақ, цифрлық еңбек ортасында жұмыс істейтін нақты адамдар саны әлдеқайда көп болады. Бұл өз кезегінде қашықтан жұмыстағы тәртіптік жауапкершілік институтын жүйелі құқықтық реттеудің өзектілігін айқын көрсетеді.

Бизнесті стратегиялық жоспарлау және қаржылық талдау саласындағы әлемдік сарапшы компания Vena Solutions (2026) және Стэнфорд университеті жанындағы WFH Research зерттеу тобының «The Evolution of Working from Home» атты соңғы деректеріне сүйенсек, 2030 жылға қарай әлемде қашықтан жұмыс істеуге болатын вакансия саны 25%- ға артып, 92 миллионға жетеді, ал қашықтан жұмыс істеуге қажетті сервистер (бұлтты технологиялар, киберқауіпсіздік және байланыс құралдары) нарығының көлемі 58,5 млрд долларды құрайды деп болжанады.

Осы көрсеткіштерден көрінетіндей, еңбек нарығында қашықтан жұмыс үлесі көбейіп келеді. Сол себепті оны құқықтық тұрғыда жүйелеу, цифрлық технологиялардың дамуына және бәсекеге қабілетті мамандарды даярлау қажеттігі туындайды.

Зерттеу проблемасы. Қазақстан Республикасында қашықтан жұмыс жағдайында тәртіптік жауапкершілікті қолдану тетіктерінің жеткілікті түрде регламенттелмеуі еңбек қатынастары саласында құқықтық белгісіздік пен даулы жағдайлардың артуына әкелуде. Бұл проблеманың сандық өлшемі ҚР Жоғарғы Соты жүргізген сот тәжірибесін қорытудан көрінеді: 2021 жылы соттарға 6,7 мың, 2022 жылы 6,1 мың, 2023 жылы 5,3 мың еңбек дауы түскен (ҚР Жоғарғы Соты, 2024). Олардың арасында тәртіптік жаза қолдану және жұмыстан негізсіз шығару бойынша даулар маңызды үлес алады, алайда қашықтан жұмыс істеу форматындағы даулар жеке статистикалық санат ретінде көрсетілмейді, бұл проблематиканы эмпирикалық тұрғыдан бағалауды қиындатады.

Гипотеза. Егер қашықтан жұмыс форматы үшін тәртіптік жауапкершілікті қолдану институты нақты құқықтық нормалармен толықтырылып, бірыңғай құқық қолдану стандарты қалыптастырылса, онда еңбек дауларының жиілігі азайып, жұмыс беруші мен

жұмыскер құқықтары неғұрлым теңгерімді қорғалады.

Мақаланың мақсаты- Қазақстан Республикасындағы қашықтан жұмыс жағдайында тәртіптік жауапкершілікті қолдану институтын кешенді талдау арқылы оның проблемалық тұстарын айқындап, оларды жетілдіру бойынша ғылыми негізделген ұсыныстар жасау.

Қазақстан Республикасында қашықтан жұмыс істеу практикасы пандемиядан кейін де сақталып, бірқатар салаларда тұрақты форматқа айналғанымен, еңбек тәртібін бұзғаны үшін тәртіптік жауапкершілікті қолдану тетіктері қашықтан жұмысқа толық бейімделген жоқ. Атап айтқанда, Еңбек кодексінің 52- бабы 1- тармағының 8) тармақшасында бекітілген «Себепсіз жұмыста болмау» (жұмыста дәлелсіз себептермен қатарынан үш және одан да көп сағат болмау) «офистік» логикаға негізделген және қашықтан жұмыс істеу режимінің ерекшеліктерін ескермейді. Қашықтан жұмыс істейтін жұмыскердің «жұмыс орнында болмауын» қалай саралау керек: «Корпоративтік жүйеге кірмеуі бойынша ма, хабарламаларға жауап бермеуі бойынша ма, әлде тапсырманы орындамауы бойынша ма?»- деген сұраққа заңнамада нақты жауап жоқ. Жұмыс берушілер үшін қашықтан жұмыс жағдайындағы «себепсіз жұмыста болмау» ұғымын айқындау, соған сәйкес келетін тәртіптік жаза түрін таңдау және оны рәсімдеу тәртібі жиі түсіндірмелі сипатта қалып отыр. Жұмыскерлер тұрғысынан алғанда, онлайн- бақылау құралдарының жеке өмірге қол сұқпаушылық құқығымен шектесуі қосымша құқықтық коллизиялар туғызады. Осыған байланысты қашықтан жұмыс жағдайында тәртіптік жауапкершілікті қолдану институтын кешенді талдау- заңнаманың олқылықтарын, құқық қолдану тәжірибесіндегі қайшылықтарды және жұмыс беруші мен жұмыскер мүдделерін теңгерімдеудің оңтайлы үлгілерін айқындау үшін уақтылы әрі ғылыми- практикалық тұрғыдан жоғары деңгейде өзекті зерттеу бағыты болып табылады.

Негізгі дәйек. Қашықтан жұмыстың кеңеюі, Еңбек кодексіндегі нормалардың жалпы сипатта қалуы тәртіптік жауапкершіліктің қолданыстағы моделін қашықтан жұмыс ерекшеліктеріне сай қайта қараудың объективті қажеттілігін дәлелдейді.

Мақала құрылымы логикалық түрде бірнеше өзара байланысты бөлімнен тұрады. Кіріспеден кейінгі әдебиетке шолуда қашықтан жұмыс институтын зерттеген халықаралық және отандық ғалымдардың зерттеулеріндегі басты идеялар талқыланып, мәселелер бойынша топтастырылды. Зерттеу әдіснамасы бөлімінде қолданылған нормативтік- құқықтық, салыстырмалы- құқықтық, доктриналық әдістер сипатталып, деректер көздері мен талдау логикасы ашылады. Негізгі талдау бөлімінде Еңбек кодексінің қашықтан жұмыс пен тәртіптік жауапкершілікке қатысты нормалары, 2021 және 2026 жылдардағы заңнамалық түзетулер қарастырылып, қашықтан жұмыс жағдайында тәртіптік жауапкершілікке тартуға байланысты сот істері талқыланды. Зерттеу нәтижелері мен қорытынды бөлімде талдау нәтижелері жинақталып, қашықтан жұмыс жағдайында тәртіптік жауапкершілік институтын жетілдіру бойынша нақты ұсыныстар тұжырымдалады.

Әдебиетке шолу

Пандемиядан кейін және еңбек нарығында цифрлық технологиялардың жаппай қолданылуына байланысты еңбек құқығы доктринасында қашықтан жұмыс және оның жекеленген аспектілері соңғы бес жылда белсенді зерттеле бастады. Құқық доктринасындағы ғалымдардың көтерген мәселелерін зерттеу аясы бойынша бөліп, үш бағытта топтастыруды жөн көрдік.

Ғалымдардың зерттеулеріндегі алғашқы бағыт ретінде тәртіптік жауапкершілік институтының дәстүрлі еңбек құқығындағы моделін қашықтан жұмысқа бейімдеу мәселесін қарастыруға болады. Жалпы тәртіптік жауапкершілік туралы соңғы зерттеулердің бірі-отандық ғалымдар А. Тұрлыханқызы, Ж. Хамзина, Е. Бөрібаев (2025) еңбек заңнамасындағы еңбек тәртібін қамтамасыз ету мен тәртіптік жауапкершілікті қолданудың құқықтық негіздерін дәстүрлі құқықтық модельде талдаған. Авторлар еңбек тәртібі мен тәртіптік жауапкершіліктің жалпы құқықтық тетіктерін жан- жақты талдағанымен, бұл мәселелер қашықтан жұмыс жағдайында қарастырылмаған. Тәртіптік жауапкершілік нормаларын қашықтан жұмыс жағдайында қолданудың жеке мәселелерін Ресейлік ғалымдар- А.Д. Абалонскаяның (2025), М.В. Чудиновских және О.А. Кожевниковтың (2020) зерттеу жұмыстарынан көре аламыз. Авторлар «себеппіз жұмыста болмау» ұғымының цифрлық ортада трансформациялануын сот тәжірибесі негізінде талдап, оны қашықтан жұмысқа бейімдеуге ғылыми ұсыныстарын жазады.

Келесі ғалымдардың зерттеулерін қашықтан жұмыс жағдайындағы еңбек тәртібін реттеудегі еңбек заңнамасының нормалары мен жұмыс берушінің актілерінің, ішкі ережелерінің арақатынасы тұрғысынан бөліп қарастыруға болады. Отандық ғалымдар - Г. Кайшатаева мен А. Баязитова (2023) қашықтан жұмыс көбіне жұмыс берушінің ішкі локальды актісімен реттелетінін айта отырып, жұмыс уақытының режимі мен бақылау ерекшеліктерінің еңбек шартында немесе жұмыс берушінің актісімен белгіленуі жұмыскердің жұмыс берушіге тәуелділігін күшейтетінін жазған. Бұл пікірге қарама- қарсы ойды ұстанатын Ресей ғалымы О. А. Курсова (2021) тәртіптік жауапкершілік нормаларын қашықтан жұмыс форматына біршама бейімдеу қажеттігін негізге ала отырып, көп мәселелерді жұмыс берушінің ішкі актісінде, ережелерінде көрсетуді ұсынады. Алайда, бұл жағдай жұмыс берушіге үлкен ықпал беріп, жұмыскердің жағдайын нашарлатуы мүмкін. Еуропалық Одақ елдерінің тәжірибесін талдаған Румыния ғалымы Е. Марика (Marica, 2023) да мемлекеттің еңбек қатынастарының барлық нормаларын егжей- тегжейлі реттей алмауымен негіздей отырып, осы пікірді ұстанады.

Халықаралық деңгейде көп зерттелген цифрлық мониторинг пен адамның жеке өміріне қол сұқпаушылық мәселесі де ерекше орын алады. Халықаралық құқық доктринасында алгоритмдік басқару мен автоматтандырылған бақылау еңбек қатынастарының өзекті мәселесі ретінде қарастырылады. Осы мәселелер бойынша Польша ғалымы И. Сиероцка (Sierocka, 2024) қашықтан жұмыс жағдайында жұмыскердің жұмыс берушімен толық бақыланатынын, бірақ бұл бақылау дәстүрлі емес, цифрлық технологиялар арқылы жүзеге асатынын жазады. Мұндай бақылау нысандары тәртіптік жауапкершілікті қолдануда жаңа дәлелдемелік базаның қалыптасуына алып келеді. Алайда, ғылыми еңбектерде көрсетілгендей, бақылаудың шамадан тыс болуы еңбек жағдайының сапасын төмендетіп, жұмыскердің жеке өміріне қол сұғу тәуекелін арттырады.

Жүргізілген әдеби шолу көрсеткендей, отандық еңбек құқығы доктринасында қашықтан жұмыс жағдайындағы тәртіптік жауапкершілік мәселелері жеке институт ретінде зерттелмеген. Ғылыми әдебиет қашықтан жұмыс институтының жалпы эволюциясын, еңбек нарығындағы құрылымдық өзгерістерді, цифрлық платформалар мен алгоритмдік басқарудың әсерін, сондай- ақ еңбек жағдайларын бағалау мәселелерін жеткілікті дәрежеде сипаттағанымен, Қазақстан Республикасындағы қашықтан жұмыс жағдайында тәртіптік жауапкершілікті қолдану институтының еңбек тәртібін бұзғаны үшін ең қатаң жаза- еңбек шартын бұзу (Еңбек кодексінің 52- бап, 1- тармағының 8) тармақшасын қолданылғанда және цифрлық бақылау мен жұмыскердің жеке өміріне қол сұғылмаушылық құқығы ескерілуі тиіс

арнайы кепілдіктерін жүйелі әрі кешенді түшпiрде талдамағанын байқаймыз.

Осы зерттеу олқылықтары «Қазақстан Республикасындағы қашықтан жұмыс жағдайында тәртіптік жауапкершілікті қолдану институтын талдау» атты мақаланың теориялық- әдіснамалық негізін айқындайды. Отандық және шетелдік әдебиеттерге сыни тұрғыдан шолу жасай отырып, мақала қашықтан жұмыстағы тәртіптік жауапкершілік институтын қайта түсіндіруге жаңа доктриналық үлгісін ұсынуға бағытталады.

Зерттеу әдіснамасы

Зерттеу Қазақстан Республикасындағы қашықтан жұмыс жағдайында тәртіптік жауапкершілікті қолдану институтын кешенді құқықтық талдау қағидатына негізделді.

Ең алдымен еңбек нарығындағы қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлердің үлесін және осы форматтағы жұмыстың болашағын анықтау үшін Халықаралық еңбек ұйымының, бизнес- консалтинг компанияларының және Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігі Ұлттық статистика бюросының 2023- 2025 жылдардағы статистикалық деректері жиналып, талданды. Сондай- ақ, Қазақстан Республикасының Жоғарғы Соты жүргізген 2021-2023 жылдардағы еңбек дауларын сот тәжірибесінде қорытудың сандық көрсеткіштері пайдаланылды. Бұл деректер негізінде зерттеудің өзектілігі негізделді. Сонымен қатар, зерттеу әдістері ретінде доктриналық және нормативтік- құқықтық талдау, мазмұндық- құрылымдық талдау қолданылды.

Зерттеудегі формальды- заңдық әдіс арқылы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 1, 11, 22, 52, 65, 66, 79 және 138-баптары, Конституция нормалары және дербес деректерді қорғау туралы заңнама жүйелі түрде талданды. Бұл әдіс құқықтық нормалардың өзара байланысын және қашықтан жұмыс жағдайында қолданылу ерекшеліктерін анықтауға мүмкіндік берді.

Эмпирикалық әдіс Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2024 жылғы 28 қарашадағы №1 нормативтік қаулысы мен сот тәжірибесін талдау, және сот шешімдерін зерттеу арқылы жүзеге асырылды. Зерттеу барысында Алматы қаласы Бостандық аудандық сотының 2023 жылғы 24 шілдедегі сот шешімі (Еңбек кодексінің қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерді 52- баптың 1- тармағының 8) тармақшасы бойынша жұмыстан шығаруға қатысты) және Ресей Федерациясының Санкт- Петербург қалалық сотының 2024 жылғы 17 қаңтардағы № 33-3119/2024 ісі бойынша апелляциялық сот шешімі талданады (Абалонская, 2025). Бұл құқық қолдану тәжірибесіндегі нақты мәселелерді айқындауға мүмкіндік берді.

Жалпы, аталған әдістерді кешенді қолдану зерттеу тақырыбын жан- жақты талдауға және құқықтық реттеудегі негізгі мәселелерді анықтауға мүмкіндік берді.

Зерттеу нәтижелері

Жүргізілген талдау қашықтан жұмыс жағдайында «Себепсіз жұмыста болмау» ұғымын уақыт пен кеңістікке емес, еңбек қызметінің нәтижесіне және қолжетімділік режимін сақтауға негізделген функционалдық критерий арқылы қайта тұжырымдауды қажет ететінін көрсетті.

1. «Себепсіз жұмыста болмау» ұғымын қашықтан жұмыс жағдайына бейімдеу.

Еңбек кодексінің 52- бабының 1- тармағының 8) тармақшасына («себепсіз жұмыста болмау») 8-1) тармақшасымен толықтыру ұсынылады: «*Қашықтан жұмыс режимінде*

жұмыста болмау- жұмыскердің еңбек шартында белгіленген қолжетімділік режимін дәлелді себептерсіз бұзуы және/ немесе еңбек шартында айқындалған еңбек функциясын белгіленген мерзімде дәлелді себептерсіз жүйелі түрде орындамауы танылады».

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2024 жылғы 28 қарашадағы № 1 нормативтік қаулысының 20- тармағын да осы функционалдық тәсілді ескере отырып толықтыру қажет: соттар қашықтан жұмыс істейтін жұмыскердің себепсіз жұмыста болмауын бағалағанда оның белгілі бір жерде физикалық болу фактісіне емес, еңбек нәтижелеріне, тапсырмаларды орындау динамикасына және келісілген қолжетімділік режимін сақтауына басымдық беруі керек.

2. Цифрлық бақылау мен жеке өмірге қол сұқпаушылық арасындағы теңе- теңдік.

Жасырын мониторингке тыйым салу және жеке өмірге қол сұқпаушылықты қамтамасыз ету үшін Еңбек кодексінің 22- бабының 1- тармағын жаңа 26) тармақшамен толықтыруды ұсынамыз: «26) жұмыс беруші пайдаланатын цифрлық бақылау құралдарының (оның ішінде еңбек қызметін уақыт бойынша тіркеу жүйелерінің, экран мониторингі бағдарламаларының, өнімділікті өлшеу құралдарының, аудио- бейнебақылау құрылғыларының, биометриялық сәйкестендіру жүйелерінің, корпоративтік байланыс арналарын талдайтын бағдарламалардың) барлық түрлері, олардың жұмыс істеу принциптері, жиналатын деректер санаттары, осы деректерді сақтау мерзімдері мен пайдалану мақсаттары туралы толық, анық және уақтылы ақпарат алуға құқылы».

Талқылау

«Себепсіз жұмыста болмау» ұғымын қашықтан жұмысқа бейімдеу мәселесі.

Қашықтан жұмыс жағдайында тәртіптік жауапкершілікті қолданудағы негізгі мәселе- еңбек құқығында «Себепсіз жұмыста болмау» ұғымының дәстүрлі офистік модельге негізделгендігі және оның қашықтан жұмыс жағдайына нақты бейімделмеуі. Еңбек кодексінің 52- бабы 1- тармағының 8) тармақшасы «Себепсіз жұмыста болмау» ұғымын бір жұмыс күні ішінде дәлелді себептерсіз жұмыста үш және одан көп сағат бойы болмау деп айқындайды. Бұл норма еңбек құқығының классикалық моделінен- жұмыскердің кеңістіктік тұрғыдан анықталған жұмыс орнында физикалық тұрғыдан болуға міндетті болуынан туындайтын құқықтық түсінікті бекітеді. Еңбек кодексінің 138- бабы қашықтан жұмыс істеуді жұмыс берушінің, қабылдаушы тараптың және олардың объектілерінің тұрған жерінен тыс жерде еңбек процесін цифрлық технологияларды пайдалана отырып жүзеге асыру нысаны ретінде таниды, бірақ 52- баптағы «Себепсіз жұмыста болмау» ұғымы қашықтан жұмыспен үйлестіру механизмі заңда айқындалмаған.

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2024 жылғы 28 қарашадағы № 1 «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысының 20- тармағында себепсіз жұмыста болмауды «жұмыскердің бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде қатарынан үш және одан астам сағат бойы дәлелсіз себептермен жұмыста болмағаны, атап айтқанда ол еңбек міндеттеріне сәйкес өзіне тапсырылған жұмысты орындауға тиіс жұмыс орнынан тыс жерде болғаны» деп нақтылайды. Бұл түсіндірме классикалық кеңселік логикадан шығады: заң қолданушыдан жұмыскердің кеңістіктік тұрғыдан анықталған жұмыс орнында физикалық тұрғыдан «бар- жоғын» белгілеу талап етіледі. Алайда қашықтан жұмыс істейтін жұмыскердің жұмыс орны, Еңбек кодексінің 138- бабында, не мүлдем жоқ, не оның тұрғын үйімен сәйкес келеді. А.Д.

Абалонская (2025) дұрыс атап өткендей, қашықтан жұмыс жағдайында «жұмыс орны» жұмыскерді бағалаудың кеңістіктік нысанасынан, оның еңбек қызметінің нәтижесі қалыптасатын ұйымдастырушылық категорияға айналады. Яғни, Еңбек кодексінің 52- бабы 1- тармағының 8) тармақшасын және Жоғарғы Соттың 2024 жылғы 28 қарашадағы № 1 нормативтік қаулысының 20- тармағын қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерге формальды түрде қолдану логикалық тұрғыдан мүмкін емес, өйткені «жұмыс орнында болмау» фактісін «жұмыс орны жоқ» жерде белгілеу мүмкін емес. М.В. Чудиновских және О.А. Кожевников (2020) бұл тұжырымды нақтылай отырып көрсетеді: қашықтан жұмыс жағдайында себепсіз жұмыста болмау құрамының объективтік жағы өзгереді- физикалық қатыспаудан еңбек функциясын орындамауға ауысады, ал бұл өзгеріс заңнамалық деңгейде бекітілмесе, себепсіз жұмыста болмау туралы норма қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерге қатысты қолданылмайды.

Бұл олқылық қазақстандық сот тәжірибесінде эмпирикалық тұрғыдан расталған. sudebnik.bestprofi.com алынған Алматы қаласы Бостандық аудандық сотының 2023 жылғы 24 шілдедегі № 7514-23-00-2/4842 азаматтық іс бойынша шешімі маңызға ие. Іс талапкер Ж. мен жауапкер Е. арасындағы еңбек дауы бойынша қаралған. Талапкер еңбек шартына сәйкес қашықтан жұмыс істеген, бірақ аптасына 1-2 рет филиалға баруға міндетті болған. Жұмыс беруші жұмыскердің бас офиске келмеуін Еңбек кодексінің 52- бабы 1- тармағының 8) тармақшасы бойынша себепсіз жұмыста болмау деп бағалап, еңбек шартын бұзған. Сот талапкердің еңбек функциясын филиалда нақты орындағанын анықтап, жұмыс берушінің әрекеттерін заңсыз деп таныды. Бұл шешім бірнеше принциптік қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Біріншіден, сот «жұмыс орны» ұғымын дәстүрлі түрде жұмыс берушінің бас офисімен теңестіруден бас тартты, бұл Еңбек кодексінің 138- бабының қашықтан жұмыс істейтін еңбектің құқықтық табиғаты- еңбек процесін кеңістіктен ажыратуға сәйкес келеді. Екіншіден, себепсіз жұмыста болмауды дәлелдеу үшін жұмыс беруші жұмыскердің еңбек функциясын нақты орындамағанын дәлелдеуі тиіс- тек физикалық қатыспау фактісі себепсіз жұмыста болмау құрамын қалыптастыруға жеткіліксіз. Үшіншіден, шешім Еңбек кодексінің 52- бабы 1- тармағының 8) тармақшасын және Жоғарғы Соттың 2024 жылғы 28 қарашадағы №1 нормативтік қаулысының 20- тармағын себепсіз жұмыста болмаудың функционалдық критерийлерімен толықтыру қажеттігін негіздейді.

Бұл сот шешімі көрші мемлекеттің сот тәжірибесінде де орын алған. Ресей Федерациясының Санкт- Петербург қалалық сотының 2024 жылғы 17 қаңтардағы № 33-3119/2024 ісі бойынша апелляциялық сот шешімінде қашықтан жұмыс істейтін бухгалтерді себепсіз жұмыста болмау үшін жұмыстан шығару заңсыз деп танылды: сот қашықтан жұмыс істейтін жұмыскер үшін кеңістіктің белгілі бір нүктесінде физикалық тұрғыдан болуы емес, еңбек қызметінің нәтижесі айқындаушы болып табылады деп шешті (Санкт-Петербург қалалық соты, 2024). А.Д. Абалонская (2025) бұл тәжірибеге сүйене отырып, қашықтан жұмыс жағдайында «себепсіз жұмыста болмаудың классикалық кеңістіктік критерийі дәлелдеме мәнін жоғалтады» және оны функционалдық критериймен- еңбек функциясын орындамаумен- алмастыру қажет деп негіздейді.

Себепсіз жұмыста болмауды мерзімі бойынша есептеу мәселесі қашықтан жұмыс жағдайында айрықша күрделі сипатқа ие. Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 8) тармақшасы себепсіз жұмыста болмауды «бір жұмыс күні ішінде үш және одан көп сағат» деп өлшейді. Дәстүрлі офистік ортада бұл уақыт аралығы тіркелу журналдары немесе кіру-шығу жүйелері арқылы дәл өлшенеді. Қашықтан жұмыс жағдайында, керісінше, жұмыскердің «жұмыс істемеген» уақытын дәл өлшеу мүмкін емес: ол корпоративтік жүйеге

қосылмаса да, есепті дайындап жатуы мүмкін; ол жүйеде «онлайн» статусында болса да, нақты тапсырмаларды орындамауы мүмкін. А.Д. Абалонская (2025) бұл проблеманы талдай отырып, қашықтан жұмыс жағдайында себепсіз жұмыста болмауды уақытпен өлшеудің жарамсыздығын көрсетеді: жұмыс уақыты қашықтан жұмыс жағдайында «процесс» емес, «нәтиже» категориясымен өлшенуі тиіс. Бұл ұстаным Еңбек кодексінің 138- бабының 5-тармағында көзделген «жұмыс көлемі бойынша» есепке алу мүмкіндігімен үйлеседі, ол қашықтан еңбекке табиғи түрде қолданылады. Демек, қашықтан жұмыс істейтін себепсіз жұмыста болмау ұғымы уақыт критерийін емес, нәтиже критерийін негізге алуы тиіс: жұмыскер еңбек шартында бекітілген тапсырмаларды белгіленген мерзімде орындамаған кезде себепсіз жұмыста болмау құрамы қалыптасады, ал нақты қанша сағат бойы «жұмыс істемегені» дербес мағынаға ие болмайды.

Қашықтан жұмыс жағдайында жұмыс уақытының режимінің себепсіз жұмыста болмауды анықтауда туындайтын негізгі құқықтық қайшылықтар төмендегі кестеде 1- де жүйеленген:

Кесте 1.

Қашықтан жұмыс режимдері мен себепсіз жұмыста болмауды анықтаудағы құқықтық қайшылықтар.

Жұмыс уақытының режимі	Себепсіз жұмыста болмаудың өлшемі	Нақты қайшылық
Қашықтан «жұмыс уақытының тіркелген есебі»	3 сағаттан артық жүйеде жоқ, қоңырауға жауап бермеді, онлайн статус жоқ → жұмыс беруші «жұмыста болмау» деп бағалай алады.	Жұмыскер 3 сағат жүйеде жоқ, бірақ офлайн режимде (Word-та, басқа базада) жұмыс істеп отыруы мүмкін. Уақыт бойынша- «жоқ», нәтиже бойынша- «жұмыс істеді». Бұл жерде «жұмыста болмау» тек онлайн- статус па, әлде функцияны орындамау ма?
Қашықтан икемді жұмыс уақыты	«3 сағат бойы жұмыста болмады» дегенді сағатпен өлшеу қиын, өйткені нақты «міндетті болу» уақыты жоқ.	Себепсіз жұмыста болмау «бір жұмыс күні ішінде 3 сағат болмау» дейді, ал икемді режимде жұмыс уақыты бөлшектеніп, ыңғайлы уақытта орындалады. Нақты сұрақ: қай 3 сағатты «жұмыс уақыты» деп санап, одан «себепсіз жоқ болуын» өлшейміз?
Қашықтан жұмыс уақытын «жұмыс көлемінің орындалуы» арқылы есепке алу	Уақыт өлшенбейді, тек «тапсырма орындалды/ орындалмады» деген критерий бар.	Себепсіз жұмыста болмау нормасы (3 сағат жоқ болды) техникалық тұрғыдан қолданылмай қалады, себебі нақты қай 3 сағатты санаймыз? Мұнда жалғыз логика- жұмыс уақыты «нәтиже»

		категориясымен өлшенуі тиіс.
--	--	------------------------------

Ескерту: Автордың зерттеуі негізінде құрастырылды.

Қашықтан жұмыс істейтін себепсіз жұмыста болмау ұғымын құқықтық нақтылау тек жеке нормаларды жетілдіру міндеті емес, Қазақстан Республикасының Конституциясының 14, 18 және 24- баптарында бекітілген базалық кепілдіктерді цифрлық еңбек ортасында сақтаудың жүйелік шарты болып табылады. Жүргізілген талдау қашықтан жұмыс жағдайында себепсіз жұмыста болмау ұғымын бейімдеудің көп қырлы талаптар жиынтығын құрайтынын көрсетеді. Заңнамалық деңгейде Еңбек кодексінің 52- бабы 1- тармағының 8) тармақшасын қашықтан жұмыс істейтін себепсіз жұмыста болмаудың арнайы ұғымымен толықтыру қажет: бұл ұғым функционалдық критерийге сүйеніп, еңбек шартында айқындалған еңбек функциясын дәлелді себептерсіз жүйелі түрде орындамауды себепсіз жұмыста болмау құрамының негізі ретінде белгілеуі тиіс. Сот қолдану деңгейінде Жоғарғы Соттың 2024 жылғы 28 қарашадағы №1 нормативтік қаулысының 20- тармағын қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлерге қатысты түсіндірмемен толықтыру қажет, ол соттарға бірыңғай практика қалыптастыруға мүмкіндік береді. Бостандық аудандық сотының № 7514-23-00-2/4842 ісі бойынша шешімі бұл бағыттың ең басынан- ақ дұрыс екенін эмпирикалық тұрғыдан растайды: «жұмыс орны» ұғымын кеңістіктік емес, функционалдық тұрғыдан түсіндіру қашықтан жұмыс істейтін жұмыскердің еңбек құқықтарын тиімді қорғаудың жалғыз заңнамалық жолы болып табылады. Демек, Еңбек кодексін қашықтан жұмыс істейтін себепсіз жұмыста болмау нормасымен толықтыру және Жоғарғы Сот тәжірибесін бірыңғайландыру цифрлық экономиканың еңбек құқығына қоятын талаптарын орындаудың алғышарты болып табылады. Ұсынылып отырған шешім- Еңбек кодексінің 52- бабына «қашықтан жұмыс жағдайындағы себепсіз жұмыста болмаудың» арнайы ұғымын енгізу, ол екі заңды фактіге байланысты болады: еңбек функциясын жүйелі түрде орындамау және Еңбек кодексінің 138- бабы тәртібімен еңбек шартында белгіленген қол жетімділік режимін бұзу. Мұндай тәсіл Закалюжнаяның (2015) еңбек тәртібін функционалдық тұрғыдан түсіну туралы ұстанымына және А.Д. Абалонскаяның (2025) еңбек нәтижесінің еңбекті ұйымдастыру нысанынан басымдығы туралы тұжырымдарына сәйкес келеді. Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2024 жылғы 28 қарашадағы №1 нормативтік қаулысының 20- тармағын қатар толықтыру құқық қолдану практикасының бірыңғайлығын қамтамасыз етеді.

Цифрлық бақылау мен жеке өмірге қол сұқпаушылық арасындағы тепе-теңдік.

Қашықтан жұмыста тәртіптік жауапкершілікті қолданудың тағы бір күрделі мәселесі- жұмыскердің жеке өмірі мен дербес деректерін қорғау мен жұмыс берушінің еңбек міндеттерінің орындалуын бақылау құқығы арасындағы тепе- теңдік. Қазақстан Республикасының Конституциясының 18- бабында әркімнің жеке өміріне қол сұғылмауына құқығы бекітілген, ал Еңбек кодексінің 22- бабының 1- тармағының 24) тармақшасында жұмыскердің «жұмыс берушіде сақталатын дербес деректерін қорғауды қамтамасыз ету» құқығына кепілдік беріледі.

Қашықтан жұмыс режимінде жұмыскердің еңбегі жұмыс берушінің тікелей қадағалауынан тыс орындалады. Бұл жағдай жұмыс берушіні басқарушылық билігін жүзеге асырудың жаңа- цифрлық- құралдарын қолдануға ынталандырады: экранды жазып алу

бағдарламалары, пернетақтадағы әрекеттерді тіркейтін кейлоггерлер, веб- камера арқылы үздіксіз бақылау, географиялық орналасуды анықтау, биометриялық қол қою және жасанды интеллектке негізделген өнімділік талдау жүйелері. Осы құралдардың әрқайсысы жұмыс берушінің еңбек заңнамасында бекітілген жұмыскерді басқару құқығын (Еңбек кодексінің 23-бабының 1- тармағының 5) тармақшасы) іс жүзінде кеңейтеді, бірақ сонымен бір мезгілде Қазақстан Республикасының Конституциясының 18- бабының 1- тармағында кепілдік берілген жеке өмірге қол сұқпаушылық құқығына, 18- бабының 2- тармағында бекітілген жеке салымдар мен жинақтардың, хат жазысудың, телефон арқылы сөйлесудің, пошталық, телеграфтық және өзге де хабарламалардың құпиясына, сондай- ақ 39- баптың 1- тармағында көзделген конституциялық құқықтарды шектеу режиміне тікелей қатер төндіреді. Осыдан жұмыс беруші мен жұмыскер мүдделерінің қазіргі еңбек құқығының өзекті теориялық және қолданбалы мәселелерінің біріне айналған тепе-теңдік проблемасы туындайды. Бұл мәселенің өзектілігі цифрлық технологиялардың таралуы мен Еңбек кодексінің 138- бабын реттеудің фрагменттік сипаты жұмыскердің құқықтары мен жұмыс берушінің мүддесі арасындағы құқықтық тепе- теңдікті бұзу қаупін тудырады.

Бұл қарама- қайшылықтың құқықтық мәнін түсіну үшін жұмыс берушінің бақылау құқығы абсолютті емес екенін атап өту қажет. Еңбек кодексінің 22- бабының 1- тармағының 24) тармақшасына сәйкес, жұмыскер «жұмыс берушіде сақталатын дербес деректерді қорғауды қамтамасыз етуге» құқылы. Ал Еңбек кодексінің 23- бабының 2- тармағының 24) тармақшасы жұмыс берушіге Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес жұмыскердің дербес деректерін жинау, өңдеу және қорғау міндетін жүктейді. Бұл норма «Дербес деректер және оларды қорғау туралы» 2013 жылғы заңмен өзара тығыз байланысты. Еңбек кодексі жұмыс беруші жұмыскердің дербес деректерін тек еңбек қатынастарын реттеу шеңберінде ғана өңдеуге құқылы екендігі бекітілген. Бұл нормалардың жиынтығы императивтік сипатқа ие: жұмыс беруші бақылау жүргізуді ұйымдастыру кезінде осы шектеулерді сақтауға міндетті. Алайда осы екі норма цифрлық мониторингке қатысты *lex specialis* функциясын атқара алмайды, өйткені олар деректерді қорғаудың жалпы режимін белгілейді, ал бақылау құралдарын шектемеген, биометриялық немесе эмоционалдық күй талдауға қатысты арнайы режим белгілемеген, сондай- ақ жұмыскерді осындай құралдар туралы хабардар ету міндетін бекітпеген.

Алайда қашықтан жұмысты тікелей реттейтін Еңбек кодексінің 138- бабының өзіне нақты талдау жүргізген кезде бұл императивтік кепілдіктердің цифрлық бақылау контекстінде толық емес түрде көрсетілгені айқын болады. 138- баптың 5- тармағының 1- абзацында мынадай норма бекітілген: «қашықтан жұмысқа қатысты жұмыскерлер үшін күн сайынғы жұмыс уақытының ұзақтығы шектеулерін сақтай отырып, белгіленген жұмыс уақытын есепке алу белгіленеді, оны бақылаудың ерекшеліктері еңбек шартында немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады». Осы редакция жұмыс берушіге бақылау құралдарын, оның көлемі мен әдістерін біржақты тәртіппен айқындау құқығын беретін диспозитивтік норма болып табылады. Заң шығарушы бұл бапта жасырын мониторингке тыйым салмаған, бақылау құралдарының өзін шектемеген, биометриялық немесе эмоционалдық күй талдауға қатысты арнайы режим белгілемеген. Демек, *lex lata* (қолданыстағы заң) деңгейінде жұмыс берушінің мониторинг бойынша дискрециясы тек жалпы конституциялық және азаматтық- құқықтық кепілдіктермен ғана шектеледі, бірақ еңбек заңнамасында арнайы шектеулермен қамтамасыз етілмеген. Бұл құрылымдық олқылық жұмыскерді әлсіз тарап ретінде қорғау қағидатына- еңбек құқығының іргелі қағидаттарының біріне- қайшы келеді, өйткені диспозитивтік норма іс жүзінде еңбек қатынастарының экономикалық тұрғыдан күштірек

тарабына (жұмыс берушіге) бақылау режимін біржақты белгілеу мүмкіндігін береді.

Қашықтан жұмыс уақытын есепке алу мәселесі бойынша 138- баптың 5- тармағының 5- абзацы ерекше маңызды: «қашықтан жұмыс кезінде, жұмыстың орындалуы жұмыс берушімен, қабылдаушы тараппен нақты уақытпен тіркеле алмаған кезде, жұмыс уақытын есепке алу құжатында жұмыс уақыты еңбек шартында, жұмыс берушінің актісінде белгіленген жұмыс көлемін орындау ретінде белгіленеді». Бұл норма Еңбек кодексінің 79- бабының 4- тармағымен жүйелі түрде өзара байланысты, ол да жұмыс уақыты нақты тіркеле алмайтын жағдайда нәтижеге негізделген есепке алу әдісін көздейді. Marica (Marica, 2023) ажыратылу құқығы мен қашықтан жұмыс жағдайында жұмыскердің құқықтарын талдай отырып, нәтижеге бағдарланған еңбек уақытын есепке алу әдісін цифрлық қадағалаудың интрузивтік сипатын азайтудың негізгі құқықтық механизмі ретінде ұсынады және цифрлық бақылауды реттеудің іргелі қағидаттарын тұжырымдайды: ашықтық, жұмыскердің хабардар болуы және жұмыс беруші мен жұмыскер мүдделерінің мөлшерлестігі. Алайда Еңбек кодексіне нәтижеге бағдарлану диспозитивті сипатқа ие- ол тек уақытты нақты тіркеу мүмкін болмаған жағдайда қолданылады, әрі жұмыс беруші мен жұмыскердің таңдауына қалдырылмай, фактілік жағдайға байланысты болады. Бұл тәсіл императивтік басымдық деңгейіне көтерілмеген, нәтижесінде жұмыс беруші техникалық тұрғыдан мониторинг арқылы уақытты тіркей алатын жағдайда нәтижеге негізделген есепке алу режимін таңдамай, үздіксіз бақылау режимін қолдануға толық құқығын сақтайды.

Цифрлық бақылау құралдарының арнайы санаттары, әсіресе жасанды интеллект негізіндегі мониторинг жүйелері, қазіргі Еңбек кодексіне мүлдем реттелмеген. Sierocka (Sierocka, 2024) Еуропалық Одақтың 2024 жылғы Жасанды интеллект туралы регламентін (AI Act) талдай отырып, жұмыс орнындағы AI- мониторинг жүйелерін «жоғары тәуекелді» санатқа жатқызу қажеттігін негіздейді және эмоционалдық күйді талдау, биометриялық сәйкестендіру арқылы үздіксіз қадағалау, өнімділікті алгоритмдік бағалау сияқты практикаларға тікелей тыйым салуды немесе аса қатаң шектеу режимін енгізуді ұсынады. Осы тәсіл бойынша мониторинг құралдары олардың интрузивтік дәрежесіне қарай үш деңгейге бөлінеді: жалпы рұқсат етілген (мысалы, кіру- шығу уақытын тіркеу), шартты рұқсат етілген (жұмыскердің ақпараттандырылған келісімі мен мақсаттың айқындығы талап етіледі) және тыйым салынған (адам қадір- қасиетін кемсіту әлеуеті бар жүйелер). Қазақстан заңнамасында мұндай саралау жоқ- Еңбек кодексінің 138- бабы кез келген цифрлық бақылау құралын - қарапайым жұмыс уақытын есепке алу жүйесінен бастап, эмоция AI- ға дейін- бірдей құқықтық режимде, яғни «еңбек шартында немесе жұмыс берушінің актісінде» айқындалатын құрал ретінде қарастырады. Бұл саралаудың болмауы тепе- теңдікті жұмыс беруші пайдасына ауыстыратын құрылымдық олқылық болып табылады, өйткені ол жұмыскердің конституциялық құқықтарына әртүрлі дәрежеде қол сұғатын құралдарға бірдей құқықтық қорғаныс деңгейін орнатуды мүмкін емес етеді.

2026 жылғы 9 қаңтардағы Еңбек кодексінің 138- бапқа енгізілетін өзгерістер тек терминологиялық сипатқа ие: «ақпараттандыру нысандары», «байланыс қызметтері» сияқты ұғымдар «цифрлық технологиялар» жалпылама ұғымымен біріктіріледі. Жаңа Заң жұмыскердің дербес деректерін қосымша қорғауға, мониторинг шектерін айқындауға немесе ажыратылу құқығын күшейтуге бағытталған материалдық кепілдіктер енгізбейді. Демек, заң шығарушы цифрлық еңбек реттеудің реформасын негізінен заңнамалық тілді жаңарту шеңберінде жүзеге асырды, бірақ Sierocka (2024) ұсынатын жоғары тәуекелді AI- жүйелерге қойылатын талаптарға- ашықтыққа, адамзаттық қадағалауға, сенімділікке, дәлдікке және қауіпсіздікке, сондай-ақ Marica (2023) тұжырымдаған цифрлық бақылауды реттеудің іргелі

қағидаттарына- негізделген мазмұндық реформаны жүргізген жоқ. Осыған байланысты еңбек құқығының цифрлық трансформацияға бейімделу процесі әлі толық аяқталмаған, ал терминологиялық жаңарту материалдық кепілдіктерді күшейтудің орнын баса алмайды.

Жоғарыда жүргізілген талдау негізінде Еңбек кодексінің 22- бабының 1- тармағын жаңа 26) тармақшамен толықтыруды ұсынамыз: *«26) жұмыс беруші пайдаланатын цифрлық бақылау құралдарының (оның ішінде еңбек қызметін уақыт бойынша тіркеу жүйелерінің, экран мониторингі бағдарламаларының, өнімділікті өлшеу құралдарының, аудио-, бейнебақылау құрылғыларының, биометриялық сәйкестендіру жүйелерінің, корпоративтік байланыс арналарын талдайтын бағдарламалардың) барлық түрлері, олардың жұмыс істеу принциптері, жиналатын деректер санаттары, осы деректерді сақтау мерзімдері мен пайдалану мақсаттары туралы толық, анық және уақтылы ақпарат алуға құқылы».*

Бұл ұсыныс үш құрылымдық дәйектен тұрады. Біріншіден, ол ҚР Конституциясының 18- бабында бекітілген жеке өмірге қол сұқпаушылық құқығын еңбек қатынастары контекстінде нақтылайды. Екіншіден, ол ҚР «Дербес деректер және оларды қорғау туралы» Заңының жалпы нормаларын еңбек құқығының арнайы саласына бейімдейді: жалпы дербес деректерді қорғау нормалары жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы билік асимметриясын ескермейді, ал жұмыскер цифрлық бақылау құралдары туралы білуге заңды мүддеге ие тұлға ретінде арнайы құқықтық қорғауды қажет етеді. Үшіншіден, ол тәртіптік жауапкершілік институтының заңды жұмыс істеуін қамтамасыз етеді: жұмыс беруші тарапынан жұмыскерге қатысты тәртіптік жаза цифрлық бақылау нәтижелері негізінде қолданылған жағдайда, жұмыскер өзіне қатысты қандай құралдардың пайдаланылғанын білуге және оларға дау айтуға толық құқылы болады.

Қорытындылай келе, цифрлық бақылау мен жеке өмірге қол сұқпаушылық арасындағы тепе- теңдік мәселесі еңбек құқығының жүйелік олқылықтарының бірі болып табылады. Еңбек кодексінің 138- бабы цифрлық мониторингтің мәніне сәйкес арнайы режимді көздемейді, ал жалпы дербес деректерді қорғау нормалары (22- баптың 1- тармағының 24) тармақшасы және 23- баптың 2- тармағының 24) тармақшасы еңбек қатынастарының цифрлық трансформациясының ерекше қатерлерін толық қамтымайды. Ең басты олқылық- жұмыскердің өзіне қатысты қолданылатын цифрлық бақылау құралдары туралы ақпарат алу құқығының арнайы бекітілмеуі. Көрсетілген ұсыныстарды іске асыру еңбек заңнамасын Marica (2023) және Sierocka (2024) шығармаларында тұжырымдалған халықаралық еңбек құқығының заманауи стандарттарына жақындатуға және цифрлық дәуірде жұмыскердің конституциялық құқықтарының тиімді қорғалуын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Қорытынды

Қорытындылай келе, қашықтан жұмыс жағдайында тәртіптік жауапкершілікті қолдану институтын талдау еңбек құқығының дәстүрлі категориялары мен цифрлық трансформацияның арасындағы қайшылықты айқын көрсетті. Еңбек кодексінің қолданыстағы редакциясы қашықтан жұмыс институтын тануға және оны ұйымдастыруға қажетті базалық нормаларды қамтығанымен, тәртіптік жауапкершілік өлшемінде құқықтық анықтық пен болжамдылық деңгейі жеткіліксіз екені зерттеу барысында негізделді. Осы олқылықтарды жою үшін заңнамалық және құқық қолданушылық деңгейлерде кешенді шаралар қажет, олардың ішінде ең маңыздылары- қашықтан жұмысқа қатысты арнайы

дефиницияларды нақтылау, цифрлық бақылаудың шектерін заң деңгейінде белгілеу. Осындай тәсіл ғана жұмыскердің құқықтарын сақтай отырып, жұмыс берушінің еңбек тәртібін қамтамасыз ету мүддесін теңгерімдеуге және цифрлық экономика жағдайында әлеуметтік әріптестіктің жаңа үлгісін қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Зерттеу нәтижесінде Қазақстан Республикасындағы қашықтан жұмыс кезінде тәртіптік жауапкершілікті қолдану институтына қатысты мынадай жаңа қорытындылар тұжырымдалды:

Біріншіден, құқықтық ұғым деңгейінде қашықтан жұмыс жалпы еңбек режимдерінің бірі ретінде қарастырылғанымен, тәртіптік жауапкершіліктің нақты механизмдері әлі де «офлайн» модельге негізделген.

Екіншіден, қашықтан жұмыста тәртіптік теріс қылықтың негізгі өлшемшарты ретінде жұмыскердің цифрлық міндеттері мен онлайн- қолжетімділігіне негізделген, нәтижеге бағдарланған үлгі қалыптасуда. Осыған байланысты тәртіптік жауапкершілік институты «уақытқа негізделген» көзқарастан «цифрлық нәтиже мен мінез- құлыққа негізделген» көзқарасқа эволюциялық түрде өтуде, бұл эволюцияны заңнамалық деңгейде бекіту қажет.

Үшіншіден, цифрлық мониторинг пен жеке өмірге қол сұқпаушылық арасында жаңа құқықтық шекаралар қалыптастыруды талап етеді. Қазіргі таңда бұл шекаралар негізінен ұйымышлық регламенттер арқылы айқындалуда және ұлттық құқықта жүйелі түрде бекітілмеген, бұл қашықтан жұмыстағы тәртіптік даулардың тәуекелін күшейтеді.

Төртіншіден, Қазақстан Республикасы Жоғарғы Соты деректерінің көрсетуі бойынша, 2021 жылы 6,7 мың, 2022 жылы 6,1 мың, 2023 жылы 5,3 мың еңбек дауы сотта қаралған. Жалпы еңбек дауларының жалпы санында сандық төмендеу үрдісі байқалғанымен, қашықтан жұмысқа байланысты шағымдар мен даулар жеке статистикалық санат ретінде көрсетілмейді. Бұл заңнаманы жетілдіру үшін дәлелді эмпирикалық база қалыптастыруға кедергі келтіреді және нормативтік реформаларды көбіне реактивті сипатта қалдырады. Сондай-ақ, Қазақстанда жалпы 9,2 млн жұмыспен қамтылған адамның 7 млн-ы жалдамалы жұмыскерлер екенін, ал қашықтан жұмыс істейтіндер саны 46,7 мың адамға жетіп, жыл сайын 18,6%-ға өсіп отырғанын ескерсек (Ұлттық статистика бюросы, 2025; Ranking.kz, 2025), қашықтан жұмыс даулары санының өсуі статистикалық сипатқа ие болуы- уақыт мәселесі ғана.

Осылайша, зерттеу нәтижелері қашықтан жұмыс жағдайында тәртіптік жауапкершілік институтының қазіргі күйін сипаттап қана қоймай, оның нормативтік және институционалдық трансформациясының негізгі бағыттарын айқындады.

Әдебиеттер тізімі

- Абалонская А.Д. (2025). Дистанционная работа в России: общая характеристика и основные проблемы правового регулирования. Epomen.Global, 36–42. <https://cyberleninka.ru/article/n/distsantsionnaya-rabota-v-rossii-obschaya-harakteristika-i-osnovnye-problemy-pravovogo-regulirovaniya/viewer>
- Алматы қаласының Бостандық аудандық соты. (2023, 24 шілде). Талапкер Б. Мен жауапкер Е-ге талап қоюы бойынша № 7514-23-00-2/4842 азаматтық іс жөніндегі шешімі, sudebnik.bestprofi.com, <https://sudebnik.bestprofi.com/app/document/view/52faf0a7-f5d2-477d-ad5b-2e533bf2eb96?document=e862a0c2-2b12-4ba9-8186-91415dc9bceb>

- Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 17 января 2024 г. по делу № 33-3119/2024 // СПС «Гарант».
https://www.garant.ru/files/9/6/1728569/apellyatsionnoe_opredelenie_sk_po_gragdanskim_delam_sankt_peterburgskogo_gorodskog.pdf?ysclid=malhx3l11v783057084
- Закалюжная, Н. В. (2015). Дистанционная работа и схожие правоотношения. Право. Журнал Высшей школы экономики, 2, 76–91. <https://cyberleninka.ru/article/n/distantcionnaya-rabota-i-shozhie-pravootnosheniya>
- Кайшатаева А.К., Баязитова Р.Т. (2023). Towards the development of remote work in Kazakhstan: the effectiveness of legislative opportunities. Гумилев атындағы ЕҰУ хабаршысы. Құқық сериясы, 143(2), 135–148. <https://doi.org/10.32523/2616-6844-2023-143-2-135-148>
- Курсова О.А. Реализация норм о дисциплинарной ответственности работника в условиях удаленной работы. Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2021. С. 166–170. <https://elib.utmn.ru/jspui/handle/ru-tsu/7077>
- Қазақстан Республикасы Жоғарғы Соты, 2024, Сот алқасы 2021–2023 жылдардағы еңбек даулары бойынша сот тәжірибесін қорытты. <https://sud.gov.kz/rus/news/vs-obobshchena-sudebnaya-praktika-po-trudovym-sporam>
- Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2024 жылғы 28 қарашадағы № 1 нормативтік қаулысы «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы». <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P240000001S>
- Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігі Ұлттық статистика бюросы, 2025, Еңбек нарығындағы жағдай (2024 жыл), <https://stat.gov.kz/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/publications/301781/>
- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі, 2015 ж. 23 қараша. Adilet.zan.kz. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>
- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне қашықтан жұмыс істеудің құқықтық реттелуін жетілдіру мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы, 2021 ж. 1 шілде, Adilet.zan.kz. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2100000061>
- Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы, 2026 ж. 9 қаңтар, Adilet.zan.kz. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2600000256>
- Тұрлыханқызы Қ., Хамзина Ж.А., Бөрібаев Е.А. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында еңбек тәртібін сақтау және тәртіптік жауапкершілік тетіктері. Eurasian Scientific Journal of Law. 2025; 51-60. <https://esjl.turan-edu.kz/jour/article/view/359/96>
- Чудиновских М. В., Кожевников О. А. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. — 2020. — Т. 11. — Вып. 3. — С. 563–583. DOI: 10.21638/spbu14.2020.303.// URL: <https://lawjournal.spbu.ru/article/view/5417>
- Bayazitova, R., Kaishatayeva, A., & Vasilyev, A. (2023). Working from home, telework, equality and the right to privacy: A study in Kazakhstan. Social Sciences, 12(1), 42. <https://doi.org/10.3390/socsci12010042>
- FMC Group, 2026, How Many People Work Remotely? Global Statistics and Trends, <https://fmcgroup.com/how-many-people-work-remotely/>
- International Labour Organization, 2021: Working from home: From invisibility to decent work, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_765806/lang--en/index.htm

- Marica E. The legal framework of on-call duty for teleworkers. *Juridical Tribune*. 2023. № 13(1) 5–21 66.
https://www.researchgate.net/publication/369892555_The_legal_framework_of_on_call_duty_for_teleworkers
- Ranking.kz., 2025, Численность удалённых работников в Казахстане выросла на 19%,
<https://ranking.kz/reviews/socium/chislennost-udalennyh-rabotnikov-v-kazahstane-vyroslo-na-19-odnako-eto-lish-0-5-ot-vseh-zanyatyh.html>
- Sierocka I. Control of Remote Workers by Means of Artificial Intelligence. *Bialystok Legal Studies (Białostockie Studia Prawnicze)*. 2024. № 29(2) 89–105 66.
<https://bsp.uwb.edu.pl/issue/download/58/40>
- Vena Solutions, 2026, Remote Work Statistics: The Future of Hybrid Work,
<https://www.venasolutions.com/blog/remote-work-statistics>
- WFH Research (Stanford University), 2026, The Evolution of Working from Home,
<https://wfhresearch.com/>

References

- Abalonskaya A. D. (2025). Remote work in Russia: General characteristics and main problems of legal regulation [Distsionnaya rabota v Rossii: obshchaya kharakteristika i osnovnye problemy pravovogo regulirovaniya]. *Epomen.Global*, 36–42.
<https://cyberleninka.ru/article/n/distsionnaya-rabota-v-rossii-obshchaya-kharakteristika-i-osnovnye-problemy-pravovogo-regulirovaniya/viewer>
- Bayazitova, R., Kaishatayeva, A., & Vasilyev, A. (2023). Working from home, telework, equality and the right to privacy: A study in Kazakhstan. *Social Sciences*, 12(1), 42.
<https://doi.org/10.3390/socsci12010042>
- Bostandyk District Court of Almaty. (2023, July 24). *Decision in civil case No. 7514-23-00-2/4842 on the claim of plaintiff B. against defendant E.* sudebnik.bestprofi.com.
<https://sudebnik.bestprofi.com/app/document/view/52faf0a7-f5d2-477d-ad5b-2e533bf2eb96?document=e862a0c2-2b12-4ba9-8186-91415dc9bceb>
- Bureau of National Statistics of the Agency for Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan. (2025). *Labour market situation (2024)* [Еңбек нарығындағы жағдай].
<https://stat.gov.kz/industries/labor-and-income/stat-empty-unempl/publications/301781/>
- Chudinovskikh, M. V., & Kozhevnikov, O. A. (2020). Regulation of telework in Russia and abroad [Regulirovanie truda distantsionnykh rabotnikov v Rossii i za rubezhom]. *Vestnik of Saint Petersburg University. Law*, 11(3), 563–583. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2020.303>
- FMC Group. (2026). *How many people work remotely? Global statistics and trends.*
<https://fmcgroup.com/how-many-people-work-remotely/>
- International Labour Organization. (2021). *Working from home: From invisibility to decent work.*
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_765806/lang--en/index.htm
- Kaishatayeva, A. K., & Bayazitova, R. T. (2023). Legal regulation of remote work: Issues of labour discipline and employer control [Qashıqtan jumıs isteýdi quqıqtıq retteý: eńbek tártibi men jumıs berýshiniń baqylaý máseleleri]. *Bulletin of L.N. Gumilyov Eurasian National*

- University. Law Series, 2(143), 135–148.
<https://bullaw.enu.kz/index.php/main/article/view/164>
- Kursova, O. A. (2021). Implementation of norms on disciplinary liability of employees under remote work conditions [Realizatsiya norm o distsiplinarnoy otvetstvennosti rabotnika v usloviyakh udalennoy raboty]. *Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research*, 166–170. <https://elib.utmn.ru/jspui/handle/ru-tsu/7077>
- Labour Code of the Republic of Kazakhstan, No. 414-V of 23 November 2015 [Qazaqstan Respublikasınıń Eńbek kodeksi]. Adilet.zan.kz. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>
- Law of the Republic of Kazakhstan of 1 July 2021 No. 61-VII "On Amendments and Additions to the Labour Code of the Republic of Kazakhstan on Issues of Improving the Legal Regulation of Remote Work" [Qazaqstan Respublikasınıń Eńbek kodeksine qashıqtan jumıs isteýdiń quqıqtıq rettelıyın jetildirý máseleleri bounsha ózgerister men tolıqtırýlar engizý týralı]. Adilet.zan.kz. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2100000061>
- Law of the Republic of Kazakhstan of 9 January 2026 No. 256-VIII "On Amendments and Additions to Certain Legislative Acts of the Republic of Kazakhstan" [Qazaqstan Respublikasınıń kebir zańnamalıq aktilerine ózgerister men tolıqtırýlar engizý týralı]. Adilet.zan.kz. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2600000256>
- Marica, E. (2023). The legal framework of on-call duty for teleworkers. *Juridical Tribune*, 13(1), 5–21.
https://www.researchgate.net/publication/369892555_The_legal_framework_of_on_call_duty_for_teleworkers
- Normative Resolution of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan No. 1 of 28 November 2024 "On Certain Issues of the Application of Legislation by Courts in Resolving Labour Disputes" [Sottardıń eńbek daýların sheshý kezinde zańnamanı qoldanıını kebir máseleleri týralı]. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P2400000015>
- Ranking.kz. (2025). *The number of remote workers in Kazakhstan increased by 19%* [Chislennost' udalyonnykh rabotnikov v Kazakhstane vyrosła na 19%].
<https://ranking.kz/reviews/socium/chislennost-udalyonnyh-rabotnikov-v-kazahstane-vyrosła-na-19-odnako-eto-lish-0-5-ot-vseh-zanyatyh.html>
- Saint Petersburg City Court, Civil Division. (2024, January 17). Appellate ruling in case No. 33-3119/2024. SPS Garant.
https://www.garant.ru/files/9/6/1728569/apellyatsionnoe_opredelenie_sk_po_gragdanskim_delam_sankt_peterburgskogo_gorodskog.pdf
- Sierocka, I. (2024). Control of remote workers by means of artificial intelligence. *Bialystok Legal Studies [Białostockie Studia Prawnicze]*, 29(2), 89–105.
<https://bsp.uwb.edu.pl/issue/download/58/40>
- Supreme Court of the Republic of Kazakhstan. (2024). *The judicial board has summarised case law on labour disputes for 2021–2023* [Sot alqası 2021–2023 jıldardağı eńbek daýları bounsha sot tájiribesin qorıttı]. <https://sud.gov.kz/rus/news/vs-obobshchena-sudebnaya-praktika-po-trudovym-sporam>
- Turlykhankyzy, K., Khamzina, Zh. A., & Boribayev, Ye. A. (2025). Mechanisms of labour discipline observance and disciplinary liability in the labour legislation of the Republic of Kazakhstan [Qazaqstan Respublikasınıń eńbek zańnamasında eńbek tártibin saqtaý jáne tártiptik jáypakershilik tetikteri]. *Eurasian Scientific Journal of Law*, 3(12), 51–60.
<https://esjl.turan-edu.kz/jour/article/view/359/96>

- Vena Solutions. (2026). *Remote work statistics: The future of hybrid work*. <https://www.venasolutions.com/blog/remote-work-statistics>
- WFH Research, Stanford University. (2026). *The evolution of working from home*. <https://wfhresearch.com/>
- Zakalyuzhnaya, N. V. (2015). Remote work and similar legal relations [Distsionnaya rabota i shozhie pravootnosheniya]. *Pravo. Zhurnal Vysshey Shkoly Ekonomiki [Law. Journal of the Higher School of Economics]*, 2, 76–91. <https://cyberleninka.ru/article/n/distsionnaya-rabota-i-shozhie-pravootnosheniya>

IRSTI: 10.63.59

Analysis of the Institute of Disciplinary Liability under Remote Work Conditions in the Republic of Kazakhstan

Shynar Rysmendiyeva
SDU University, Kaskelen, Kazakhstan
email: shynarrysmendiyeva@gmail.com

Abstract

The article comprehensively examines the legal issues of applying the institution of disciplinary liability in the context of remote work in the Republic of Kazakhstan. The relevance of the study is determined by the fact that in 2024 the number of remote workers in Kazakhstan reached 46.7 thousand and continues to grow annually by 18.6%, as well as by the insufficient adaptation of labor legislation to this format. In this regard, the research question arises: to what extent is the labor legislation of the Republic of Kazakhstan adapted to the application of disciplinary liability norms in remote work conditions? The purpose of the study is to identify problematic aspects of applying the institution of disciplinary liability in remote work and to develop scientifically grounded recommendations for its improvement. The study employs formal-legal, comparative-legal, and doctrinal methods, as well as an analysis of statistical data and court decisions of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan for 2021- 2024. The findings substantiate the need to adapt the traditional concept of “absence from work without valid reason” to the remote work format, as well as the need to maintain a balance between the right to privacy and digital monitoring. The findings substantiate the need to introduce additions to Articles 52 and 22 of the Labour Code. The conclusions drawn may serve as a practical basis for improving labour legislation and unifying judicial practice.

Keywords: labor Code, remote work, disciplinary liability, digital monitoring, absence from work without valid reason.

MPHTI: 10.63.59

Анализ института применения дисциплинарной ответственности в условиях дистанционной работы в Республике Казахстан

Шынар Рысмендиева

SDU University, Каскелен, Казахстан
email: shynarrysmendiyeva@gmail.com

Аннотация

В статье комплексно исследованы правовые проблемы применения института дисциплинарной ответственности в условиях дистанционной работы в Республике Казахстан. Актуальность исследования обусловлена тем, что в 2024 году число дистанционно работающих в Казахстане достигло 46,7 тыс. человек и ежегодно увеличивается на 18,6%, а также недостаточной адаптацией трудового законодательства к данному формату. В связи с этим возникает исследовательский вопрос: насколько трудовое законодательство Республики Казахстан адаптировано к применению норм дисциплинарной ответственности в условиях дистанционной работы? Цель исследования - выявление проблемных аспектов применения института дисциплинарной ответственности в условиях дистанционной работы и разработка научно обоснованных предложений по их совершенствованию. В исследовании использованы формально-правовой, сравнительно-правовой, доктринальный методы, а также анализ статистических данных и судебных решений Верховного Суда Республики Казахстан за 2021- 2024 годы. В результате исследования обоснована необходимость адаптации традиционного понимания категории «отсутствие на работе без уважительных причин» к формату дистанционной работы, а также необходимость соблюдения баланса между правом на неприкосновенность частной жизни и цифровым контролем. Результаты исследования обосновывают необходимость внесения дополнений в статьи 52 и 22 Трудового кодекса. Полученные выводы могут служить практической основой для совершенствования трудового законодательства и унификации судебной практики.

Ключевые слова: трудовой кодекс, дистанционная работа, дисциплинарная ответственность, цифровой контроль, отсутствие на работе без уважительных причин

Келіп түсті: 13 мамыр, 2026