



**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН АТЫНАН**  
**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЖОГОРКУ СОТУНУН**  
**КОНСТИТУЦИЯЛЫК ПАЛАТАСЫНЫН**  
**Ч Е Ч И М И**

жаран Эсенгул Арунович Асановдун кайрылуусунун негизинде «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 31-беренесинин 1-бөлүгүнүн «м» пунктун жана 8-бөлүгүнүн конституциялуулугун текшерүү жөнүндөгү иш боюнча

2014-жылдын 30-апрели

Бишкек шаары

Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун Конституциялык палатасы: төрагалык кылуучу – судья М.Ш. Касымалиев, судьялар Ч.А. Айдарбекова, М.Р. Бобукеева, Ж.М. Макешов, Э.Т. Мамыров, А.О. Нарынбекова, Э.Ж. Осмонбаев, К.С. Сооронкулованын курамында, сот жыйналышынын катчысы Н.А. Илиязованын;

кайрылуучу тарап – жаран Э.А. Асанов;

жоопкер тарап – Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин ишеним катынын негизиндеги өкүлү К.Р. Садыков;

башка жак – Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кадр кызматынын ишеним катынын негизиндеги өкүлү Н.Д. Андашеванын катышуусу менен, Кыргыз Республикасынын конституциясынын 97-беренесинин 1-, 6-бөлүктөрүн, «Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун Конституциялык палатасы жөнүндө» Кыргыз Республикасынын конституциялык Мыйзамынын 1-, 4-, 18-, 19-, 24-, 37- жана 42-беренелерин жетекчиликке алып, ачык сот жыйналышында «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 31-беренесинин 1-бөлүгүнүн «м» пунктун жана 8-бөлүгүнүн конституциялуулугун текшерүү жөнүндө ишти карады.

Ишти кароого жаран Э.А. Асановдун өтүнүчү себеп болду. Ишти кароого негиз болуп «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын, талаш туудурган ченемдердин Конституцияга ылайык келүү жөнүндө маселеде анык эместиктин пайда болуусу саналат.

Сот жыйналышына ишти даярдоону жүргүзгөн судья-баяндамачы А.О. Нарынбекованын маалыматын угуп, берилген материалдарды изилдеп, Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун Конституциялык палатасы

### **ТАПТЫ:**

Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун Конституциялык палатасына (мындан ары – Конституциялык палата) 2013-жылдын 23-октябрында жаран Эсенгул Арунович Асановдон «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 31-беренесинин 1-бөлүгүнүн «м» пунктун жана 8-бөлүгүн Конституциянын 16-беренесинин 2-бөлүгүнө жана 20-беренесинин 1-бөлүгүнө ылайык келбегендиги жана конституциялуу эмес деп таануу жөнүндө өтүнүчү келип түшкөн.

Берилген материалдар көрсөткөндөй, Э.А. Асанов Кыргыз Республикасынын Жаратылыш ресурстары министрлигинин 2011-жылы 15-апрелдеги №15 буйругу менен ээлеп турган кызматынан бошотулган.

Буйрук чыгаруу үчүн «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 31-беренесинин 1-бөлүгүнүн «м» пункту себеп болду, ага ылайык, жогоруда аталган мыйзам тарабынан мамлекеттик кызматта иштөө үчүн мамлекеттик кызматчынын жаш курагынын чегине жеткен учурда мамлекеттик органдын администрациясынын сунушу менен токтотулат.

Көрсөтүлгөн Мыйзамдын 31-беренесинин 8-бөлүгүндө мамлекеттик кызматчынын мамлекеттик кызматта болушунун жаш курагынын чеги 65 жашты түзөт деп каралган.

Бишкек шаарынын Биринчи май райондук соту 2011-жылдын 20-июлундагы чечими менен Э.А. Асановду жумушка кайра орноштуруу жана жумушту аткарган убактагы эмгек акынын айырмасын төлөө жөнүндө доо арызын канааттандырган. Бишкек шаардык сотунун сот коллегиясы 2011-жылдын 18-октябрындагы чечими менен Бишкек шаарынын Биринчи май райондук сотунун чечимин жокко чыгарган жана Э.А. Асановдун доо арызы канааттандыруусуз калтырылсын деп жаңы чечим кабыл алган. Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун сот коллегиясы 2012-жылдын 8-июнундагы токтому менен Бишкек шаардык сотунун соттук коллегиясынын 2011-жылдын 18-октябрындагы чечимин күчүндө калтырган.

Э.А. Асановдун пикири боюнча «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 31-беренесинин 1-бөлүгүнүн «м» пункту жана 8-бөлүгү мамлекеттик кызматта иштөө үчүн мамлекеттик кызматчынын жаш курагынын чегине жеткен учурда мамлекеттик кызматчыны ээлеп турган кызматынан бошотуу укугун мамлекеттик органга берүү менен, конституциялык укугун жана эркиндигин бузат, жаш курак белгиси боюнча кодулайт жана анын укугун жана эркиндигин кемсинтет.

2014-жылдын 12-мартында келип түшкөн өтүнүчкө Э.А. Асанов толуктоо киргизди, анда «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 31-беренесинин 1-бөлүгүнүн «м» пункту боюнча бошотуу жаш курак белгиси боюнча кодулоо болот жана Конституциянын 6-беренесинин 1-, 2-

пунктарына, 16-беренесинин 2-пунктуна жана 20-беренесинин 1-пунктуна карама-каршы келет деп көргөзгөн.

Конституциялык палатанын судьялар коллегиясынын 2013-жылдын 23-ноябрындагы аныктамасы менен өтүнүч конституциялык сот өндүрүшкө кабыл алынган.

Сот жыйналышында кайрылуучу тарап өзүнүн өтүнүчүн колдоп, аны канааттандырууну суранды. Жоопкер тарап кайрылуучу тараптын далилдери менен макул болбой, өтүнүчтү канааттандыруусуз калтырууну суранды.

Конституциялык палата, иштин материалдарын изилдеп чыгып, тараптардын далилдерин угуп, сот жыйналышына катышкан башка жактардын пикирлерин угуп, төмөнкүдөй тыянактарга келди:

1. «Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун Конституциялык палатасы жөнүндө» Кыргыз Республикасынын конституциялык Мыйзамынын 19-беренесинин 4-бөлүгүнө ылайык, Конституциялык палата кайрылууда ченемдик укуктук актынын конституциялуулугу күмөн саналган бөлүгүнө гана тийиштүү болгон предмет боюнча актыларды чыгарат.

Демек, бул иш боюнча Конституциялык палатанын кароосунун предмети болуп, төмөнкүдөй мазмундагы «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 31-беренесинин 1-бөлүгүнүн «м» пункту жана 8-бөлүгү саналат:

«31-берене. Мамлекеттик органдагы кызматты мамлекеттик органдын администрациясынын демилгеси боюнча токтотуу м) ал мамлекеттик кызматта болуу үчүн ушул Мыйзамда белгиленген жаш курагынын чегине жеткенде; Мамлекеттик кызматчынын мамлекеттик кызматта болушунун жаш курагынын чеги 65 жашты түзөт.

Кыргыз Республикасынын «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Мыйзамы мыйзамдарда бекитилген тартипте кабыл алынган, «Эркин-Тоо» гезитинде 2004-жылдын 24-августунда №71-72 сандарында жарыяланган, Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларынын Мамлекеттик реестрине киргизилген жана колдонуудагы болуп эсептелинет.

2. Кыргыз Республикасы укуктар менен эркиндиктердин тең укугун тааныйт, адам укугун кандайдыр бир белгилер (жынысы, расасы, тили, майыптуулугу, этноско таандыктыгы, туткан дини, курагы, саясий жана башка ынанымдары, билими, теги, мүлктүк же башка абалы, ошондой эле башка жагдайлар) боюнча акталгыс чектеген же ажыраткан көрүнүш катары кодулоого тыюу салат (Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 16-беренесинин 2-бөлүгү).

Теңдик жана кодулоо принциби коомдук мамилелердин бардык чөйрөсүн камтыйт жана эмгекке болгон укукту ишке ашырууда өзгөчө мааниге ээ. Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 42-беренесинин 2-бөлүгүнүн мааниси жана мазмуну боюнча, ар бир адам эмгекке укуктуу, ал жашоого иштеп акча табуу мүмкүнчүлүгүн камтыйт жана ал өзү эркин тандаган жана эркин макул болгон жумушу (кызматы) болуусу шарт. Мамлекет жарандардын эмгекке болгон укугун толук ишке ашыруу үчүн шарт түзүп берет, аны менен кесип

тандоодо жана эмгек ишинин өз жөндөмдүүлүгүнө жана каалоосуна ылайык тандоодо тең мүмкүнчүлүккө кепилдик берет.

3. Жарандардын эмгек ишинин түрлөрүнүн бири мамлекеттик кызмат эсептелет. Мамлекеттик кызмат – мамлекеттик органдардагы мамлекеттик кызматчылардын Кыргыз Республикасынын Конституциясында жана башка ченемдик укуктук актыларында аныкталган милдеттерин, иш-милдеттерин жана бийлик ыйгарым укуктарын кесиптик негизде жүзөгө ашыруу боюнча иши («Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 2-беренесинин).

Мамлекеттик кызмат чөйрөсүндө теңдик жана кодулоо принциби Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 52-беренесинин 4-бөлүгүндө бекитилген, ал жарандарга мамлекеттик кызматка кирүү учурунда жана мыйзам тарабынан каралган тартипте кызмат ордуна жогорулоо учурунда тең укуктуу жана тең мүмкүнчүлүктү берет. Бул принцип да «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 4-беренесинин 6-пунктунда чагылдырган.

Мамлекеттик кызматка кирүү мүмкүнчүлүгүнүн тең укуктуулугу – жарандардын бардык мамлекеттик кызматта эч кандай кодулоо жок иштөө укугу болуп саналат. Бирок, бул жаран каалаганын тандап, ал эми мамлекеттик кызмат каалаган кызматын берүүгө милдеттүү дегенди түшүндүрбөйт. Кеп жарандын мамлекеттик кызматка болгон вакансия жана кесиптик шайкештиги болгон учурда, ар бири үчүн бирдей мүмкүнчүлүк туурасында болуп жатат. Мында жаранды расасы, жынысы, улуту, тили, социалдык теги, мүлктүк абалы, жашаган жери, динге мамилеси, ишенимдери, коомдук бирикмелерге таандыктыгына байланыштуу кабыл албай коюуга болбойт.

Тең мүмкүнчүлүк жана кодулабоо принциби мамлекеттик кызматчылардын кесиптик ишинин укуктук жөнгө салууга өзгөчө жүрүштү жокко чыгарбайт, бул «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамында белгиленген.

Мамлекеттик кызматчылардын кесиптик ишинин укуктук жөнгө салуу өзгөчөлүгүн орнотуу, анын жогорку деңгээлин, мамлекеттик кызматта милдеттерин аткарып жаткан жактардын кесиптик ишинин өзгөчөлүк мүнөзүн колдоо максатында, мамлекеттик кызматты уюштуруу жана ишке милдеттендирүү принциптери милдеттер менен шартталган.

Алар мамлекеттик кызматчылардын укуктук статусун регламенттөөнүн бардык маселелерин камтыйт, анын ичинде мамлекеттик кызматка кирүүсүнө, анда кызмат өтөөсүнө жана токтотуусуна байланыштуу келип чыккан укуктук статусу да бар.

Бул өзгөчөлүктөрдүн маңызы, алар, эмгек ишинин башка чөйрөсүнө салыштырмалуу мамлекеттик кызматкерлерге өзгөчө талаптарды бекиткендигинде турат, аларга бир жагынан мамлекеттик кызматты өтөөсү менен, экинчи жагынан – социалдык аныкталган бир социалдык кепилдиктерди берүү менен байланышкан кандайдыр бир чектөөлөрдү орнотот.

Аларга мамлекеттик кызматка кирүү жана аны токтотуу учурунда талап кылынган чектөөлөрдү жана талаптарды киргизсе болот. «Мамлекеттик кызмат

жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 6-беренесине ылайык, төмөнкү адамдар мамлекеттик кызматчы боло алышпайт:

- Кыргыз Республикасынын жараны болуп саналбагандар;

- 21 жашка толо электер;

- соттун чечими менен аракетке жөндөмсүз деп табылгандар, болбосо соттун чечими менен мамлекеттик кызматчы катарында ишти жүзөгө ашырууга же мамлекеттик кызматтын айрым кызмат орундарын ээлөөгө тыюу салынгандар;

- мыйзамда белгиленген тартипте алып салынбаган же тындырылбаган соттуулугу барлар;

- ошол административдик кызмат оруну үчүн Кыргыз Республикасынын Мыйзамдарында же кызматка кабыл алууну жүргүзүп жаткан тиешелүү мамлекеттик орган тарабынан белгиленген тиешелүү квалификациялык талаптарга ылайык келбегендер.

«Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 31-беренесинин 1-бөлүгүнүн «м» пунктуна ылайык мамлекеттик кызмат 65 жаш курагынын чегине жеткенде токтотулат.

Мамлекеттик кызмат тармагында өзгөчө талаптар менен чектөөлөрдү, анын ичинде мамлекеттик кызматчы үчүн тиешелүү жаш куракты орнотуу, мамлекеттик кызматчылардын эмгек ишинин шартталган өзгөчөлүгү, Конституция тарабынан каралган укуктар менен эркиндиктерди бузуу же чектөө катары каралбашы керек. Мамлекеттик кызмат тармагында укуктук жөнгө салуу тармагындагы мындай өзгөчөлүк турукташтыруулук принциптерин ишке ашырууну, кесиптикти, компетенттүүлүктү, ордун басуучулукту, орун алмашуучулукту жана мамлекеттик кызмат тутумунун ар дайым жакшыруусун камсыз кылат.

Аныкталган бир кызмат орундарын алмаштырууга таандык мындай чектөөлөр, укуктук жөнгө салуунун бардык тармагында уруксат берилген жана ишинин түрүнө жана өзгөчөлүгүнө жараша ар кандай категорияларга таандык болгон жактардын ар кандай укуктук статусуна байланышкан. Бул учурда, мыйзам чыгаруучу тарабынан объективдүү акталган жана негизделген, жалпы маанилүү конституциялык максаттар менен өлчөмдөш чектөөлөр, Конституциянын 20-беренесинин 2-бөлүгүнө ылайык тең укуктар жана басмырлоого тыюу салуу принцибин бузуу катары каралышы мүмкүн эмес.

Эмгек жана кызмат тармагындагы басмырлоо жөнүндөгү №111, Эл аралык эмгекти уюштуруу Конвенциясынын (Женева, 25-июнь, 1958-ж) 1-беренесинин 2-пунктуна ылайык, буга окшогон укуктук жөнгө салуу кандайдыр бир эмгектин өзгөчөлүк талаптарына негизделген эмгек жана кызмат тармагындагы айырмачылыктар, жокко чыгаруулар же артыкчылыктар басмырлоо болуп саналбайт (Кыргыз Республикасы тарабынан 31-мартта 1992-жылы ратификацияланган).

«Улгайган эмгекчилер жөнүндө» №162 Эл аралык эмгекти уюштуруу Сунуштарынын II. бөлүмүнүн 5-пунктуна ылайык (1980-ж.) айрым учурларда гана иштин айрым бир түрлөрү үчүн өзгөчө талаптарга, шарттарга жана эрежелерге байланышкан жаш куракка чектөөлөр коюлушу мүмкүн.

Ошентип, Эл аралык укуктук актылар улуттук мыйзамдарда эмгек ишинин айрым түрлөрүндө иштөө үчүн аныкталган бир жаш куракты орнотуу мүмкүнчүлүгүнө жол берет.

Буга ылайык, мамлекеттик кызматтын мамлекеттик кызмат ордунда иштөө үчүн чектелген жаш куракты орнотуу, мамлекеттик органдардын ыйгарымдарын аткарууну камсыз кылуу боюнча шартталган кесиптик ишинин өзгөчөлүгү катары, конституциялык укукту басмырлоочу чектөө катары бааланууга болбойт.

4. Мамлекеттик кызматта иштөө үчүн жаш курак белгилерин мыйзам чегинде орнотуу зарылдыгы жөнүндө Кыргыз Республикасынын Конституциялык сотунун чечиминде 2008-жылы 11-ноябрдагы «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 31- жана 47-беренесинин жоболорунда конституциялуу эмес деп табуу жөнүндө көргөзүлгөн.

Буга байланыштуу, «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамын Конституциялык соттун жогоруда көргөзүлгөн чечимине карата бир ченемге келтирүү максатында, мыйзам чыгаруучу тарабынан аталган Мыйзамдын 31-беренесине тиешелүү өзгөртүүлөр жана толуктоолор киргизилди.

Андан сырткары, мамлекеттик кызматчынын чектелген жаш курагын орнотуу мыйзам чыгаруучу тарабынан орнотулган пенсиялык курагынан ашып кетет. Аны менен мыйзам чыгаруучу, бул иш тармагынын өзгөчөлүгүн эске алып, пенсия курагына жеткен мамлекеттик кызматкерге эмгек ишин дагы улантууга кошумча мүмкүнчүлүктөрдү берет.

Белгилей кетүү керек, конституциялуулук предметинде талашып жатуучу бул ченем мамлекеттик органдын администрациясына мамлекеттик кызматчынын чектелген жаш куракка жеткендигине байланыштуу, мамлекеттик кызмат өтөөсүн токтотууну демилгелөө мүмкүнчүлүгүн берет. Аны менен, жаш курагы алтымыш беш жашка жеткен же андан ашкан мамлекеттик кызматчы, ээлеп турган кызматынан бошоого таандыкпы деген маселени чечүү үчүн, администрация мындай жактын жеке кесиптик сапаттарын жана кызматка жарамдуулугун эске алуу менен, тиешелүү кызматта туруусун узартууга укугу бар.

Жогоруда айтылгандарга ылайык, Конституциялык палата, мыйзамдын талашып жатуучу ченеми Конституция тарабынан орнотулган басмырлоо принцибин бузбайт деп эсептейт.

Жогоруда баяндалгандын негизинде жана Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 97-беренесинин 6-бөлүгүнүн 1-пунктун, 8-, 9- бөлүктөрүн, «Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун Конституциялык палатасы жөнүндө» Кыргыз Республикасынын конституциялык Мыйзамынын 46-, 47-, 48-, 51-, 52-беренелерин жетекчиликке алып, Конституциялык палата

## **ЧЕЧТИ:**

1. «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 31-беренесинин 1-бөлүгүнүн «м» пункту жана 8-бөлүгү

Конституциянын 6-беренесинин 1-, 2-бөлүктөрүнө, 16-беренесинин 2-бөлүгүнө жана 20-беренесинин 1-бөлүгүнө карама-каршы келбейт деп таанылсын.

2. Чечим акыркы жана даттанууга жатпайт, жарыяланган учурдан тартып күчүнө кирет.

3. Чечим бардык мамлекеттик органдар, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары, кызмат адамдары, коомдук бирикмелер, юридикалык жана жеке жактар үчүн милдеттүү жана республиканын бардык аймагында аткарылууга жатат.

4. Чечим Кыргыз Республикасынын мамлекеттик бийлик органдарынын расмий басмаларында, Конституциялык палатанын расмий сайтында жана «Кыргыз Республикасынын Жогорку сотунун Конституциялык палатасынын Жарчысында» жарыялансын.

## **КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЖОГОРКУ СОТУНУН КОНСТИТУЦИЯЛЫК ПАЛАТАСЫ**

Ушул иш боюнча судья Э.Ж. Осмонбаевдин өзгөчө пикири бар.

**Жаран Эсенгул Арунович Асановдун кайрылуусунун негизинде  
«Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын  
31-беренесинин 1-бөлүгүнүн «м» пунктун жана 8-бөлүгүнүн конституциялуу  
лугун текшерүү жөнүндө иш боюнча Кыргыз Республикасынын Жогорку  
сотунун Конституциялык палатасынын судьясы Э.Ж. Осмонбаевдин**

**ӨЗГӨЧӨ ПИКИРИ**

1. Конституциялык палата тарабынан чечим кабыл алынууда, эмгек тармагындагы басмырлоо жагдайы биздин коомдун баарынан актуалдуу көйгөйлөрүнүн катарына кирээри эске алынган эмес.

Кыргыз Республикасынын экономика секторунда курагы жана жыныс белгилери боюнча басмырлоо барган сайын ачык мүнөзгө ээ болуп калды. Бул учурда, Конституциянын позициясынан алганда, басмырлоонун алдын алууга багытталган мамлекеттик бийлик органдары, анын пайда болуусунун бардык тариздерин, баарынан мурда мамлекеттик кызмат тармагында пайда болууларын жок кылуу керек.

Ошондуктан, Конституциялык палатанын укуктук позициясы каралып жаткан ченемдин туруктуулугун негиздөө эмес, Кыргыз Республикасынын «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Мыйзамынын 31-беренесиндеги укуктук жоболордогу басмырлоо элементтеринин жана анын тобокелдиктин пайда болуу мүмкүндүгүнүн предметине ар тараптуу жана деталдуу талдоо курулушу керек болчу.

2. Албете, тең мүмкүнчүлүктөр менен басмырлоону жоюунун конституциялык принциби мамлекеттик кызматчылардын эмгек мамилелерин укуктук жөнгө салуудагы өзгөчөлүктөрүн белгилөө, анын ичинде ага жашын чектөөнү киргизүү мүмкүнчүлүгүн жокко чыгарбай тургандыгы шексиз.

Бул мамлекеттик бийликтин коомдун алдындагы ага жүктөгөн милдеттерди аткаруу үчүн жоопкерчилик чаралары, жалпы мамлекеттик кызматтын майнаптуулугунун деңгээли түздөн-түз көз каранды болгон өз адистеринин жогорку кесиптик деңгээлин үзгүлтүксүз колдоо зарылдыгы менен шартталган. Башкача айтканда, Конституциялык палатанын, мамлекеттик кызматчылар үчүн жашын чектөөнү белгилөө жарандардын конституциялык укугун басмырлоо менен чектөө болуп саналбайт, жана мындай тыянак негизделген болуп саналат.

Бирок, Конституциялык палата, талаш-тартыш болгон ченем басмырлоонун белгилерин таптакыр камтыбайт деп, жаңылыш болжолдоп жатат, анткени анын дискреция таризиндеги катышуусу ачык көрүнүүдө.

3. Конституциялык палата ченемде катышып жаткан дискрецияны жашы чектелген куракка жеткен мамлекеттик кызматчыларды коргоонун кошумча чарасы катары каралган факты таң калтырат. Конституциялык палатанын чечиминде белгиленген: «...конституциялуулук предмети болуп талаш-тартыш болгон бул ченем мамлекеттик органдын администрациясына мамлекеттик кызматчынын чектелген курагына жеткендигине байланыштуу, мамлекеттик кызмат өтөөсүн токтотууну демилгелөө мүмкүнчүлүгүн берет. Аны менен,



жашы алтымыш беш жашка жеткен же андан ашкан мамлекеттик кызматчы ээлеп турган кызматынан бошоого жатабы деген маселени чечүү үчүн, администрация мындай адамдын жеке кесиптик сапаттарын жана кызматка жарамдуулугун эске алуу менен, тиешелүү кызматта туруусун узартууга укугу бар».

Бирок, айтылгандарга караганда Конституциялык палата жумуш берүүчүнүн жашы чектелген куракка жеткен мамлекеттик кызматчыны кызматында калтыруу, же калтырбоо маселесин эркин кароо укугунда (дискрецияда) дискриминацияны көрбөстөн гана, жогору көрсөтүлгөндү аайтылгандарды колдойт.

Бул учурда, булар мыйзамда колдонулбаган жана ачылбаган «кесиптик сапаттарын» жана «кызматка жарамдуулук» сыяктуу түшүнүктөрдү колдонот.

Жыйынтыктап айтканда, аларды берүүдө жумуш берүүчүгө алардын маанисин өзүнүн жеке артыкчылыктарына карап эркин талкуулоого тоскоол болмок эмес.

Ошентип, мыйзам чыгаруучу тарабынан талаш-тартыш болгон ченемге киргизилген так ушул дискреция, чектелген куракка жеткен жарандардын мамлекеттик кызматта өз ишмердүүлүгүн улантуу маселесинде тең мүмкүнчүлүктөрдү алууда конституциялык укугун чектөө үчүн шарт түзөт.

Конституцияда бекитилген укуктук теңчилик принциби коомдук мамилелердин бардыгына жөнгө салуучу таасир этүүгө зарыл, башкача айтканда, эрежелер баары үчүн бирдей болуу керек. Демек, юридикалык окшош жагдайларда ар түрдүү укуктук натыйжалар келип чыгышы мүмкүн болгондо, аны каалагандай колдонууга жол берген бул мыйзам ченеминин юридикалык маанисинин белгисиздиги мүмкүн эмес жана баарынын мыйзам жана сот алдында теңдигинин бузулушуна алып келиши мүмкүн.

4. Колдонуудагы мыйзамды басмырлоонун алдын алууну укуктук жөнгө салуу предметине талдоо төмөнкүдөй тыянак чыгарууга жол берет.

Конституциянын жана мыйзамдын эмгек жөнүндө ченемдери эмгек мамилесинде басмырлоого уруксат берилбегендиги жөнүндө жалпы эрежелерди гана бекитет (Конституциянын 16-, 52-беренелери, Эмгек кодексинин 9-беренеси). Бирок, бул ченемдерди ишке ашыруунун укуктук механизми иш жүзүндө жок. «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Мыйзам алар жөнгө салуучу чөйрөдө басмырлоого жол бербөө жөнүндө ченемдик жоболорду камтыбайт.

Басмырлоого тыюу салуу жумуш берүүчүнүн өзүнүн субъективдүү укуктарын ишке ашыруудагы чектердин бири болуп саналат, аны жогорулатканда, сөзсүз түрдө жоопкерчилик тартат.

Мыйзамдарда болсо, эмгек тармагында басмырлоо үчүн жоопкерчиликтин эч кандай тариздери камтылган эмес. Мында, конституциялык белгилөөнүн добушун эске алганда, эмгек мамилелер тармагындагы басмырлоо үчүн санкциялар жетишээрлик катаал болушу керек.

«Кызматчынын иштиктүү сапаттары» түшүнүгү өзүнүн мыйзамдык аныктамасын талап кылат. Аталган сапаттарды баалоонун тартиби жана белгилери да, ошондой эле эмгек мамилелеринде жумуш берүүчүнүн артыкчылык берүүсүнө байланышкан башка иш-чаралар да деталдуу укуктук

жөнгө салынууга муктаж. Жыйынтыгында, каралган маселедеги укуктук белгисиздикти толугу менен алып салуу үчүн эмгек жөнүндө колдонуудагы мыйзамга өзгөртүү киргизүүгө тутумдук мамиле керек жана эмгек мамилелери тармагында басмырлоодон жарандарды коргоонун чыныгы укуктук механизмин түзүү керек.

Жогоруда баяндалганды эске алып, Кыргыз Республикасынын «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Мыйзамынын 31-беренесинин биринчи жана сегизинчи бөлүгүнүн «м» пункту, администрациянын демилгеси менен жана чектелген жашка жеткен мамлекеттик кызматчы менен эмгек мамилесинде өз каалоосу боюнча эмгек мамилелерин токтотуу укугун берүү бөлүгү Конституцияга ылайык келбейт, анткени тутумдук байланышта укуктук ченемдерди императивдик эмес, дискрециялык колдонуу болуп калат.

**Судья**

**Э.Ж. Осконбаев**