

«АСТАНА» ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҚАРЖЫ ОРТАЛЫҒЫНЫҢ
ҰСАҚ ДАУЛАР СОТЫ

2022 жылғы 14 наурыз

№: AIFC-C/SCC/2021/010 ic

АРМАН ҚУАТОВ

Талап қоюшы

v

«SERGEK DEVELOPMENT LTD» ЖЕКЕ КОМПАНИЯСЫ

Жауапкер

ШЕШІМ

Сот Судьясы:

Судья Патрисия Эдвардс



БҰЙРЫҚ

2021 жылғы 8 қарашадағы талап бойынша өндіріс басталғаннан кейін,

Және 2021 жылғы 22 қарашада қарсылықтар берілгеннен кейін;

Және Сот 2021 жылғы 20 желтоқсандағы және 2022 жылғы 3 ақпандағы Бұйрықтарды шығарғаннан кейін, Сот:

БҰЙЫРАДЫ:

1. Талап толық көлемінде қабылданбайды.
2. Шығыстар туралы бұйрық жоқ.

ШЕШІМ

1. 2020 жылғы 12 маусымда тараптар Еңбек шартына қол қойды. Бастапқыда шарт 2020 жылғы 12 маусымнан бастап бір жыл жұмысқа жасалды (2-тармақ). 2020 жылғы 27 қарашадағы №1 қосымша келісім талап қоюшының еңбекақысын 2020 жылғы 1 желтоқсаннан бастап 200 000 теңгеге дейін азайтты.
2. 2021 жылғы 21 сәуірде талап қоюшы 2021 жылғы 3 сәуірден бастап 30 желтоқсанға дейін бала күтіміне байланысты ақы төленбейтін демалыс сұрады. Арыз бойынша, талап қоюшы кейін тағы бірнеше өтініш берген, бірақ мен оларды көрген жоқпын. Аталған бала 2018 жылғы 30 желтоқсанда туған. (Одан бері талап қоюшы 2021 жылғы 20 қарашада туған екінші баланың әкесі болды).
3. 2021 жылғы 21 маусымдағы хатта жауапкер былай деп жауап берді: *«Еңбек шартының 6.3 тармағының 2) тармақшасына сәйкес, Компания Сізге бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс беруден бас тартады».*
4. 2021 жылғы 8 шілдедегі келесі хатында жауапкер былай деп жазған: *«Сіздің 2021 жылғы 12 шілдеден бастап толық жұмыс күнімен жұмысқа шығуыңыз қажет».*
5. 2021 жылғы 23 шілдедегі хатпен талап қоюшы былай деп жазған: *«Сіз бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс беруден бас тартқаннан кейін, менімен жасасқан еңбек шартты менің бастамам бойынша 2021 жылғы 23 шілдеден бастап бұзуыңызды сұраймын, соңғы жұмыс күні – 2021 жылғы 23 шілде».*
6. 2021 жылғы 4 қарашадағы дүйсенбі күнгі келесі хатында талап қоюшы *«2 айдан аса уақыт өткеннен кейін менің хатым әлі де қаралған жоқ және мен осы уақытқа дейін ешқандай жауап алғаным жоқ»* деп хабарлаған және оның өтінішін қарауды сұраған.
7. 2021 жылғы 12 қазандағы хатпен жауапкер жауап берген:

«Сіз жұмыста ұзақ уақыт бойы дәлелсіз себеппен жоқ болғаныңызды (тиісті актілер бар) және кері байланыс бермей, жұмыс берушіні еледейтініңізді ескере отырып, жұмысқа шығу туралы хабарламалар Сіз тұрып жатқан жерге бірнеше мәрте жіберілді, алайда оларды да Сіз елемедіңіз.

Сіздің жұмыстан өз бетіңізше шығу әрекеттеріңіз, яғни өз бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу туралы ескерткеннен кейін белгіленген мерзім аяқталғанға дейін жұмыс орнын өз бетіңізше тастап кетуіңіз де Еңбек туралы заңды бұзу болып табылады.

Осыған байланысты, еңбек шартын оң себептер бойынша бұзу туралы мәселені шешу үшін, жұмысқа келіп, қалыптасқан жағдай туралы жұмыс берушіге түсіндірме беру керек.

Бұлай болмаған жағдайда, еңбек заңнамасына сәйкес келісімшарт жұмыс берушінің бастамасымен теріс себептер бойынша бұзылатын болады».

8. Талап қоюшы одан сұралғандай, жауапкермен сөйлеспеген. Оның орнына ол 2021 жылғы 8 қарашада осы талапты берген. Жауапкер 2021 жылғы 22 қарашада қарсылықтарын берді. Кейіннен мен қосымша ақпарат, құжаттар мен куәлердің көрсетпелерін ұсыну туралы бұйрық шығардым. Талап қоюшы қосымша материалдар мен құжаттарды 2022 жылғы 18 қаңтарда берді. Олар елеулі болғандықтан, мен жауапкерге оларға жауап беру мүмкіндігін беруім әділ болады деп санадым, ол мұны 2022 жылғы 11 ақпанда істеді. Талап қоюшы түпкілікті материалдарды 2022 жылғы 18 ақпанда берді.
9. Жауапкер тыңдауларды өзінің заңды өкілімен өткізгісі келетінін көрсетті. Талап қоюшы келісті және оның өкілі болмайтынын және тыңдау оны тиімсіз жағдайға қоятынын мәлімдеді. Мен тараптардың олар сілтеме жасаған кез келген материалдар мен дәлелдерді беруі үшін жеткілікті уақыттары болды және қазір шешімді тыңдау өткізбей шығару мақсатқа сәйкес деп санаймын.

1-мәселе: Талап қоюшының ақы төленбейтін демалысқа құқығы бар болды ма?

а. 6.3 тармақ

10. 6.3 тармақта былай делінген:

"6.3 Жүктілікке және босануға байланысты ер адамдар үшін демалыс

1) Баласы туылған жұмыскердің кемінде 5 жұмыс күніне созылатын ақы төленбейтін демалысқа құқығы бар; бұл демалысқа әдеттегі жұмыс күндеріндегідей ақы төленеді;

2) Жасы 3 айға дейінгі баланы асырап алған жұмыскердің бала асырап алуға байланысты жүктілікке және босануға байланысты демалысқа құқығы бар және АХҚО Қағидаларына сәйкес, ақы төленетін декреттік демалысқа құқығы бар;

Бала күтіміне байланысты демалыс бала туғаннан кейін 2 айдың ішінде пайдаланыла алады;

Бала күтіміне байланысты демалысқа әдеттегі жұмыс күндеріндегідей ақы төленеді;

Жұмыскер демалыстың орнына өтемақы ала алмайды».

11. Талап қоюшы, біріншіден, құрастыру немесе аудару кезінде қателіктер жіберілгендіктен, 6.3 тармақ қолдануға мүлде келмейтінін мәлімдейді.
12. Біріншіден, талап қоюшы тармақшаның оны «әкелер» тармағы деп атаудың орнына «ерлер үшін декреттік демалыс» деген атауына және оның «бала туған» жұмыскерге қолданылатынына, мұны ер адамдар істей алмайтынына сілтеме жасайды. Алайда, маған 6.3(1) тармақта баласы туылған ер адамдар туралы сөз болып отырғаны жеткілікті түрде айқын болып көрінеді (ал 6.2 тармақта «жүктілікке және босануға байланысты әйелдер үшін демалыс» қарастырылған). Талап қоюшының интерпретациясы бұл тармақты мақсатқа сәйкессіз етіп қалдырар еді. АХҚО-ның «Келісімшарттар туралы» актісінің 53 ережесінде көрсетілгендей: *«Келісімшарттың талапшарттары олардың кейбірін күшінен айыратындай емес, барлық талапшарттарға күш беретіндей түрде түсіндірілуі тиіс».*
13. Балама ретінде талап қоюшы 6.3 тармақтың жауапкер сілтеме жасаған бөлігі оған қолдануға келмейтінін мәлімдейді.
14. Талап қоюшының ісі екі айлық шектеу тек бала асырап алған жағдайға ғана қолданылатынында болып табылады. Мен бұл аргументті қабылдай алмаймын. Маған 6.3 тармақтың соңғы үш абзацы тармақтың (1) және (2) тармақшаларының екеуіне де қолданылуға арналған сияқты болып көрінеді. Үш шектеу бәрі екі тармақшаға да оңай қолданылады.
15. Бірінші шектеу демалысты «бала туған сәттен бастап 2 айдың ішінде» беруді талап етеді. Бұл тармақ 3 айға дейін жастағы баланы асырап алуға қолданылатындықтан, бір қарағанда, бұл шектеу 6.3(1) тармаққа көбірек жатады. Бұл баланы туғаннан немесе асырап алғаннан кейін екі айдын ішінде дегенді білдіреді деген дұрыс болар еді. Қалай болғанда да, бала асырап алған жағдайдағы қысқа мерзімнен айырмасы, егер екі айлық шектеу (1) тармақшаға қолданылмаған болса, онда демалыс алуға болатын уақыт бойынша айқын шектеу мүлде болмас еді.

16. Демалысқа әдеттегі жұмыс күніндегідей ақы төленетіні айтылған екінші шектеу (1) тармақшадағы дәл сол ескертпені қайталайтыны рас. Барқ бұл құрастыру кезіндегі ұқыпсыздықтан басқа ештеңе емес сыңайлы.

17. Бұдан басқа, АХҚО-ның Еңбек Регламентіне келесі ережелер кіреді:

“39. Бала күтіміне байланысты демалыс және ақы төлеу

(1) Жақында туған баланың әкесі болған жұмыскердің кемінде 5 жұмыс күнін құрайтын немесе егер Жұмыскердің Еңбек шарты бойынша жұмыскердің бала күтіміне байланысты демалыстың анағұрлым ұзағырақ мерзіміне құқығы бар болса, бала күтіміне байланысты ұзағырақ мерзімдегі демалысқа құқығы бар.

(2) Бала күтіміне байланысты демалыс бала туылғаннан кейін 2 айдың ішінде алынуы тиіс.

(3) (1) ішкі бөлімге сәйкес бала күтіміне байланысты демалыстың барынша аз кезеңі ішінде Жұмыс беруші Жұмыскерге Жұмыскердің әдеттегі күндізгі жалақысын төлеуі тиіс.

(4) Жұмыскер бала күтіміне байланысты демалыстың орнына өтемақы ала алмайды.»

18. Шарттың ережелері осы ережелерді дәлме-дәл қайталайды, бұл олардың әрқайсысы тек бала асырап алған жағдайда ғана емес, барлық жағдайларда қолдануға арналғаны туралы ойға көбірек тірелте түседі.

19. Талап қоюшы сонымен қатар (1) тармақша шарттың бір бағанында көрсетілгенін, ал (2) тармақша 6.3 баптың соңғы сөйлемдерімен бірге бөлек бағанда көрсетілгенін атап өтеді. Алайда, шарттың басқа ережелерін ескерсек, олар мұндай бағандарға үнемі айқын бөлінбеген (мысалы, 1.3 және 4.3 тармақтар) және оларға ережелердің түсіндірілуінің өзгеруі ретінде сенім арту – бұл, меніңше, құрастырудың бұл ерекшелігіне шектен тыс мән беру болып табылатын сияқты.

20. Тиісінше, менің пікірімше, бұл ережелерге сәйкес талап қоюшының бала күтіміне байланысты демалысқа құқығы болған жоқ.

21. Талап қоюшы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 100-бабы «еңбек шартының ережелерінен басым заңды күшке» ие екенін мәлімдейді. 10-бап мынаны көздейді:

100-бап. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс

1. Жұмыс беруші жұмыскерге:

1) *ата-анасының таңдауы бойынша – баланың анасына не әкесіне; [...] бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.*

2. *Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде оның ұзақтығы көрсетіле отырып және баланың туу туралы куәлігі немесе баланың туу фактісін растайтын басқа құжат ұсыныла отырып беріледі.*

Жұмыскер бала күтіміне байланысты демалысты бала үш жасқа толғанға дейін толық немесе бөліп пайдалана алады [...]»

22. 8-бап «Осы Кодекстің қолданылу аясы» деп аталған және ол мыналарды қамтиды:

«2. Осы Кодекстің күші, егер Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан жұмыскерлерге, жіберуші тараптың жұмыскерлеріне, жұмыс берушілерге, сондай-ақ қабылдаушы тарапқа, оның ішінде есептік тіркеуден өткен шетелдік заңды тұлғалардың филиалдарына және (немесе) өкілдіктеріне қолданылады ...

...

4 Қазақстан Республикасының заңдары осы Кодексте белгіленген құқықтар, бостандықтар мен кепілдіктер деңгейін төмендетпеуге тиіс».

23. Талап қоюшы АХҚО-ның Еңбек Регламентінің 3-ережесіне сілтеме жасайды, онда Ережелер «АХҚО-да тіркелген немесе әдетте АХҚО-да немесе одан жұмыс істейтін қызметкерлер үшін жұмыспен қамтылудың минималды стандарттарын белгілейтіні» айтылған.

24. Жоғарыда көрсетілгендей, 39-ереже жаңа ғана әке болған адамның «5 жұмыс күнін құрайтын барынша аз мерзім ішінде немесе егер Жұмыскердің Еңбек шарты бойынша жұмыскердің бала күтіміне байланысты демалыстың анағұрлым ұзағырақ мерзіміне құқығы бар болса, осы ұзағырақ кезең құрайтын бала күтіміне байланысты демалысқа құқығы бар».

25. Талап қоюшы сонымен қатар АХҚО-ның Конституциялық заңының 4(1)(3) бабына сілтеме жасайды:

«4-бап. Орталықтың қолданыстағы құқығы

Орталықтың қолданыстағы құқығы Қазақстан Республикасының Конституциясына негізделеді және:

1) *осы Конституциялық заңнан;*

2) Орталықтың осы Конституциялық заңға қайшы келмейтін, Англия мен Уэльстің қағидаттарына, нормалары мен прецеденттеріне және (немесе) жетекші әлемдік қаржы орталықтарының осы Конституциялық заң берген өкілеттіктер шегінде Орталықтың органдары қабылдайтын стандарттарына негізделе алатын актілерінен;

3) Қазақстан Республикасының осы Конституциялық заңмен немесе Орталық актілерімен реттелмеген бөлігіне қатысты қолданылатын қолданыстағы құқығынан тұрады.

26. Бұдан Қазақстанның Еңбек кодексі АХҚО Актілерімен реттелмеген мәселелерге қолданылатыны көрініп тұр. Солай болса да, бала күтіміне байланысты демалыс АХҚО-ның Еңбек Регламентімен реттеледі.¹ Сонымен, 100-бапты қолдану үшін мүмкіндік жоқ. Талап қоюшының сонымен қатар осы негізде де бала күтіміне байланысты демалысқа құқығы жоқ болды.

2-мәселе: Жауапкер талап қоюшыға жалақы төлеуге міндетті ме?

27. Талап қоюшы жауапкерге 2021 жылғы 21 сәуірде дәл сол күні бала күтіміне байланысты демалыс беруді өтініп жазған. Жан-жақты байыптасақ, тараптар содан бері талап қоюшы ешқандай жұмыс орындамаған деген пікірге тоғысқан. Соңғы рет жалақы төлемі 2021 жылғы 5 мамырда жасалған.

28. Шартта жалақының толық көлемінде және уақтылы төленуі (4.1(8), 4.4(6), 5.2 тармақтар) көзделгендігі бойынша Талап қоюшынікі дұрыс. АХҚО Еңбек Регламентінің 20-ережесінде жалақыдан ұсталымдарды тек шектеулі жағдайларда ғана, соның ішінде егер бұл «Астана» халықаралық қаржы орталығында қолданылатын заңнамаға сәйкес немесе жұмыскердің еңбек шартына сәйкес» рұқсат етілгенде жүргізуге болатыны көзделген.

29. Алайда жалақы төлеу бойынша міндеттеме жұмыскердің жұмыспен қамтылғанына байланысты болып табылады. Бұл қағидат кейде «жұмыс жоқ болса, төлем жоқ» ретінде айтылады. Мұны, мысалы, Лордтар палатасының Miles v Wakefield [1987] IRLR 193² ісі бойынша шешімінен көруге болады. Талап қоюшы жұмысты бала күтіміне байланысты, іс жүзінде оның құқығы жоқ демалысты алғысы келетінін білдіргеннен кейін доғарған. Сонымен, талап қоюшы жұмыс істегісі келмейінше, жалақы төлеуді тоқтата тұруға жауапкердің құқығы бар болды.

30. «Келісімшарттар туралы» АХҚО актісінің 79-ережесіне қарап та, осындай нәтижеге келуге болады:

¹ 1(4) бапта «АХҚО актісі АХҚО органы қабылдаған, АХҚО Қатысушылары, АХҚО органдары, олардың Қызметкерлері, АХҚО Қатысушылары мен АХҚО органдары, АХҚО Қатысушылары мен олардың Қызметкерлері немесе АХҚО органдарының Қызметкерлері, АХҚО органдары мен олардың қызметкерлері немесе АХҚО Қатысушыларының қызметкерлері арасындағы қарым-қатынастарға қатысты ресми жазбаша құжатты білдіретіні» көзделген. Тиісінше, АХҚО-да жұмыспен қамтылғандық туралы ереже АХҚО туралы Заң болып табылады.

² АХҚО Конституциялық заңының 13(6) бабына сәйкес, жалпы құқықтың басқа юрисдикция соттарының түпкілікті шешімдері осы сотта ескеріле алады.

«79. Орындауды тоқтата тұру.

(1) Егер тараптар бір уақытта орындауы тиіс болса, тараптардың кез келгені екінші тарап орындауды ұсынбайынша орындауды тоқтата тұра алады.

(2) Егер тараптар өздерінің міндеттерін реттілікпен орындауы тиіс болса, кейінірек орындауы тиіс тарап өзінің орындауын екінші тарап өз міндеттемелерін орындағанша тоқтата тұра алады.»

31. Жалақы талап қоюшы жұмысын істегеннен кейін төленеді. Талап қоюшы жұмыс істеген жоқ, сондықтан жауапкер төлеуге міндетті болған жоқ.

3-мәселе: Жұмыс орнымен байланысты даулар

32. Арыздар талап қоюшы кеңседе жұмыс істеуге міндетті болғаны-болмағанына, талап қоюшыға лайықты жұмыс орны берілгені-берілмегеніне және Нұр-Сұлтан қаласының Бас мемлекеттік санитарлық дәрігерінің бір немесе бірнеше қаулыларына қарамастан, жауапкердің талап қоюшыдан кеңсеге баруды өтінгені-өтінбегеніне қатысты әртүрлі мәселелерді көтереді.

33. Шарттың 1.3 тармағында *«Осы Шарт бойынша жұмыстарды орындайтын орын: Нұр-Сұлтан қ.»* деп көрсетілген. Талап қоюшы бүкіл кезең бойы, 2020 жылғы маусымнан бастап кеңсеге бармағанын және бұл үшін бірде-бір рет жазаланбағанын мәлімдейді. Ол жауапкер бұл мәселені алғаш рет 2021 жылғы шілдеде көтергенін айтады. Жауапкер талап қоюшының ешқашан кеңседе жұмыс істемегенін даулаған жоқ және талап қоюшы тағы қайда жұмыс істеуі тиіс болғаны туралы ешқандай нақты ақпарат ұсынған жоқ.

34. Жауапкердің 2021 жылғы 8 шілдедегі хатында *«сіз 2021 жылғы 12 шілдеден бастап толық жұмыс күнімен жұмысқа шығуға тиіссіз»* делінген. Осы қысқа хаттан бұның талап қоюшыдан бұрынғы қалпынша жұмыс істеуін өтіну ғана емес, шынында да белгілі бір жерден жұмыс істеуді талап ету болғаны-болмағаны түсініксіз.

35. Жауапкердің 2021 жылғы 12 қазандағы хатымен талап қоюшы талап еткендей шартты бұзу туралы мәселені шешу мақсатында жағдайды анықтау үшін талап қоюшының жұмысқа шығуы сұралған. Жауапкер осы іс қарау кезінде талап қоюшыға оны тиісінше жұмыстан шығару үшін және *«оның қарамағындағы жобаларды, жұмыс жобалары бойынша құжаттаманы және материалдарды әріптестеріне табыстау үшін, сонымен қатар тауарлық-материалдық құндылықтарды, егер олар бар болса, табыстау үшін кеңсеге келуі ұсынылды»* деп көрсетті. Бұл 4.2(16) тармақпен үндес, онда шартты бұзған жағдайда, оның себебіне байланыссыз, шарт бұзылатын күннен кемінде 3 жұмыс күні бұрын талап қоюшы жауапкерге файлдарды, құпиясөздер мен жабдықтарды табыстауы тиістігі

көзделген. Бұл жағдайда талап қоюшы осы хаттан кейін шартты бұзуды жауапкермен талқыламаған.

36. Бұл мән-жайларда мен талап қоюшы қандай да бір нақты кеңседе болуы тиіс болғаны немесе оның бұл үшін қандай да бір талапты бұзғаны туралы қорытынды жасай алмаймын. Сонымен қатар талап қоюшы жауапкердің физикалық жұмыс орнын ұсынбағанына ырза сыңайлы. Жан-жақты байыптасақ, тараптар шарттың әуел басынан талап қоюшының үйден жұмыс істейтінін негізге алған және солай еткен де. Тараптардың бірде-бірі жұмыс орны проблемасына қатысты қандай да бір шын мәніндегі шарт бұзушылықты анықтаған жоқ.

4-мәселе: Бұзу

37. Талап қоюшы жауапкерден шартты бұзуды талап ететін бұйрыққа қол жеткізгісі келеді.

38. Шарттың қолданылу мерзімі 2-тармақта көрсетілген:

«2.1 Шарт 1 жылға жасалды.

2.2 Жұмыстар басталатын күн: 2020 жылғы 12 маусым.

2.3 Шарттың қолданылу мерзімі аяқталған соң Тараптар оны анықталмаған немесе кемінде бір жыл белгіленген мерзімге ұзартуға құқылы. Еңбек шартының мерзімі аяқталған жағдайда, егер тараптардың бірде-бірі соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарының тоқтатылатыны туралы жазбаша түрде хабарламаса, АХҚО Регламентінде, Әдеп кодексінде қарастырылған жағдайларды қоспағанда, шарт бұрынғыдай мерзімге ұзартылған болып саналады».

39. Тараптардың бірде-бірі бірінші жыл аяқталғанға дейін бұзу туралы хабарлама жібермегендіктен, 2021 жылғы 12 маусымда келісім автоматты түрде тағы бір жылға ұзартылды.

40. Егер тараптардың бірі екінші тарап шартты елеулі түрде бұзғаннан кейін оны бұзатын болып шешсе, шарт осы кезең аяқталғанға дейін бұзыла алады. Бұндай жағдай орын алған жоқ.

41. Шартты бұзу туралы бірінші рет 2021 жылғы 23 шілдедегі қысқа хатта айтылды, онда былай делінген: *«Менімен жасалған еңбек шартын менің бастамам бойынша 2021 жылғы 23 шілдеден бастап бұзуды сұраймын, соңғы жұмыс күні – 2021 жылғы 23 шілде»*. Талап қоюшының шартты бұзуға қандай негізде қол жеткізгісі келгені онша түсінікті емес. 10.4 тармақта былайша қарастырылған:

«Жұмыскер осы Шарт өзінің бастамасы бойынша бұзылған жағдайда Жұмыс берушіге жазбаша түрде 1 (бір) күнтізбелік ай бұрын мерзімнен кешіктірмей хабарлауға міндетті, бұл кезең ішінде Жұмыскер:

- егер залалдарды жұмыс берушіге қызметкер келтірсе, оларды өтеу*
- жұмыс беруші алдындағы борыштардың барлық түрлерін төлеуі,*
- басталған істі аяқтауы тиіс».*

42. Алайда талап қоюшы бұл туралы бір ай бұрын хабарламаған; және осы тармақта аталған нәрселердің ешқайсысын орындауға қатысты ұсыныстар жоқ.
43. Балама ретінде тараптар мерзімінен бұрын бұзу туралы уағдаласа алады. Жан-жақты байыптасақ, талап қоюшының ойында дәл осы болған: 23 шілдедегі хатта жауапкерге бұзу туралы өтініш жасалған, ал 4 қазандағы хатта жауапкерге талап қоюшының арызын қарау тағы да өтініш етілген. Келісім бойынша бұзу 10.5 тармақта қаралған, онда бір тарап екінші тарапқа хабарлама жібере алатыны, ол үш жұмыс күнінің ішінде жауап беруі тиіс екені көзделген. Жауапкер талап қоюшының бірінші сұрауына жауап бермегенімен, ол оны қабылдамай тастай алатын еді. Жауапкер соңында 12 қазанда жауап беріп, талап қоюшыдан жұмыстан ықтималды шығаруды талқылау үшін кездесуді сұрады. Талап қоюшы мұны істеген жоқ, бірақ осы сот тексерістерін қозғауға кірісті. Шартты бұзу туралы келісімге қол жеткізілген жоқ.
44. Тиісінше, еңбек шарты күшінде қалады. Еңбек шарты бойынша тараптар жұмыс істеуге дайын, ниетті және қабілетті болу, сонымен қатар жалақы төлеуге дайын, ниетті және қабілетті болу жөнінде өзара міндеттемелер көтереді. Жоғарыда 2-мәселенің аясында аталып көрсетілгендей, бір міндеттемені орындамау екіншісін орындамаудан босатады. Алайда бұл егер олардың қандай да болмасын бірі орындалмаса, шарт тоқтатылады дегенді білдірмейді. Бұл нақты бір міндеттеме екінші өзара міндеттеме орындалмайынша тоқтатыла тұрады дегенді ғана білдіреді.
45. Мен келісілген тоқтату мүмкінсіз еместігін атап өтемін. Жауапкердің позициясы ол шарттың бұзылуы заңды және тиісінше түрде, жобаларды, құжаттар мен материалдарды тапсырумен өткеніне қол жеткізгісі келетінінде болып табылатын сияқты. Тараптардың екеуі де шартты бұзуға әзір екендіктерін білдірді; олар мұны өздерінің арасында шеше алады деп сену керек.

5-мәселе: Залал

46. Жауапкер шартты бұзбағанын және жалақы төлеуге міндетті болмағанын мен анықтағандықтан, қандай да бір залалдың өтелуіне талап қоюшының құқығы жоқ.
47. Мынаны атап өтуге болады - егер жауапкер бала күтіміне байланысты демалыс берген болса, онда талап қоюшы қалай болғанда да 2021 жылғы сәуірден бастап желтоқсан бойынша аралықта жұмыс істемес еді және ақша таппас еді. Ол табыс шығынын көтерген жоқ және қалай болғанда да олар бірдей шығыстар көтеретін еді. Талап қоюшының қол жеткізгісі келгені және іс жүзінде қол жеткізгені жылдың қалған бөлігі бойындағы жұмыс та, төлем де болып табылмайтын мән-жайларда оның елеулі наразылық білдіруі біршама таңғаларлық.
48. Арызданушының бұдан әрі қарайғы көрсеткендерінде оның 2021 жылғы сәуірге дейінгі бірнеше айғы жалақысы туралы аталады, бұл осы талаптың шеңберінде берілген наразылықтың бір бөлігі болып табылмайды және қалай болғанда да төлемдермен қандай да бір проблемалар болғанының жеткілікті дәлелдері жоқ. Талап қоюшының оның 200 000 теңге мөлшеріндегі жалақысы әділсіз есептелгендігі туралы болжамын талап қоюшының

қандай да бір шағымдарының дәлелдері жоқтығымен, оның № 1³ қосымша келісімге қол қойғаны фактісімен және ол оған қол қойғанға дейін шартты бұзбағандығы фактісімен қиыстыру қиын, бұл жағдайда 1 500 000 теңге қызметақысы бар басқа жұмыс тауып алар едім деген оның мәлімдемесіне қарамастан - 2021 жылғы маусымда ұзартылған; бұл 2020 жылғы қарашада келісілген жалақы сомасынан шамамен 7,5 есе көп.

Қорытынды

49. Баяндалған себептер бойынша талап толық қабылданбауға жатады. Жауапкер еңбек шартын бұзуға да, талап қоюшыға қандай да бір шығындарды өтеуге де міндетті емес. 26.9 қағидаға сәйкес, мен шығыстарға қатысты қандай да бір өкімдер шығару мақсатқа сай деп санамаймын.

Ұсақ даулар соты қабылдады,



Патрисия Эдвардс

Судья, АХҚО Ұсақ даулар соты



Өкілдік ету:

Талап қоюшы атынан өкілдік етілген жоқ.

Жауапкердің атынан:

1. Даниэль Музапбар мырза өкілдік етті, “Көркем Телеком” ЖШС;
2. Асқар Исаев мырза өкілдік етті, “Көркем Телеком” ЖШС.

³Талап қоюшы ҚР Еңбек кодексінің жалақының өзгергені туралы жауапкер 15 күн бұрын хабарлауы тиістігі туралы 46-бабына сілтеме жасап отыр. Бұл ережеде сөз еңбек жағдайларының өзгерістері туралы болып отыр және еңбекке ақы төлеу туралы ештеңе айтылмаған. Қалай болғанда да, жоғарыда 1-мәселеге қатысты аталып өткендей, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы АХҚО Заңымен реттелмеген мәселелерге ішінара қолданылады. АХҚО келісімшарттары туралы ережелермен 10-ережеде келісімшарт «тек оның талапшарттарына, келісімдерге сәйкес немесе осы Қағидалармен қарастырылған өзге түрде өзгертіле немесе бұзыла алатыны» көзделген. Шарттың 10.1 және 12.2 тармақтарында өзгерістерді, бұл осы жағдайда орын алғандай, жазбаша қосымша келісім жолымен енгізу қарастырылған.