**Жұмыс беруші мен қызметкердің арасындағы еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзу үшін қызметкердің бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмағаны нақты дәлелдермен бекітілуге тиіс.**

Талапкер Г. сотқа жауапкер Оңтүстік Қазақстан облысы Сайрам ауданы Қарамұрт ауыл округі әкімі өкімінің күшін жойып, бұрынғы жұмысына қайта орналастыру, амалсыз бос жүрген күндеріне еңбекақысын өндіру туралы талап арызбен жүгінген. Сайрам аудандық сотының 2012 жылғы 31 мамырдағы шешімімен талап арыз қанағаттандырусыз қалдырылған. Оңтүстік Қазақстан облыстық сотының апелляциялық сот алқасы сот шешімін күшінде қалдырған. Өз кезегінде облыстық соттың кассациялық сот алқасы апелляциялық сот алқасының қаулысын өзгеріссіз қалдырған. Г. өтінішінде іс бойынша қабылданған сот қаулыларымен келіспей, олардың күшін жойып, талап арызды қанағаттандыру туралы жаңа шешім қабылдауды сұрайды. Жоғарғы Соттың қадағалау сот алқасы іс бойынша тараптардың түсініктерін тыңдап, прокурордың сот актілерінің күші жойылып, іс қайта қаралуға жолдауға жатады деген қорытындысын тыңдап, іс құжаттарын тексеріп, төмендегі негіздерге байланысты дау айтылған сот актілерінің күшін жойды.

Қазақстан Республикасы Азаматтық iс жүргiзу кодексiнің (бұдан әрі –АІЖК) 387-бабының 3-бөлігіне сәйкес, материалдық нормалардың немесе іс жүргізу құқығының едәуір бұзылуы соттың заңды күшіне енген шешімдерін, ұйғарымдарын, қаулыларын қадағалау тәртібімен қайта қарауға негіз болады. Аталған іс бойынша осындай кемшіліктерге жол берілген. Талапкер Г. 2005 жылдан бастап Сайрам ауданы, Қарамұрт ауыл округі әкімінің аппаратында хатшы болып қызмет атқарған. Қарамұрт ауыл округі әкімінің 2011 жылғы 18 наурыздағы № 18 өкімімен Г. 2011 жылғы 25 ақпанда жұмыста 4 сағат дәлелсіз себептермен болмады деген негізбен, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 54бабының 6) тармақшасы бойынша қызметінен босатылған. Талапкер Г. сотқа берген талап арызында және сот отырысында берген жауаптарында 2011 жылғы 25 ақпанда күні бойы жұмыста болғанын, тек 2011 жылғы 28 ақпанда, яғни дүйсенбі күні ауыл округінің әкімі С.-ның өзіне көрсеткен теріс қылықтарына шыдамай, әкімнің әрекеттеріне Қазақстан Республикасы [Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің Онтүстік Қазақстан](https://zakonpravo.kz/publikacii/) облысындағы аумақтық басқармасы - тәртіптік кеңесі төрағасының атына арыз жазып, түске дейін арызды өткізу үшін Шымкент қаласына барып келгенін, ауыл әкімі өзінің теріс қылықтарын тоқтатпағаннан кейін, 18 наурыз күні әкімнің атына 2011 жылғы 1 сәуірден бастап кезекті еңбек дамалысын беру туралы өтініш жазғанын, алайда С. сол күні, яғни 18 наурыз күні қарамағындағы бағынышты адамдарды мәжбүрлеп, Г. 2011 жылғы 25 ақпанда 4 сағат жұмыста болмады деген акт толтыртып, оны жұмыстан шығару туралы өкім шығарғанын көрсеткен. Және егер жұмыста 25 ақпан күні болмасам, мені сол кезде неге жұмыстан шығармады деп сұрақ қойған. Еңбек кодексінің 54-бабы 1-тармағы 6) тармақшасының негізінде жұмыс беруші мен жұмыскердің арасындағы еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасымен бұзу үшін, қызметкердің бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмағаны нақты дәлелдермен бекітілуі қажет.

Алайда, осы еңбек дауын қараған кезде сот заң талаптарын сақтамаған. Талапкер Г.- ның 28 ақпан күні жоғарыда көрсетілген себептерге байланысты Шымкент қаласында болдым деген жауабын жоққа шығаратын дәлелдерді жауапкер сотқа ұсынбаған. Бірінші сатыдағы сот, егер талапкер жұмыста дәлелсіз себептермен 2011 жылғы 25 ақпанда болмаса, оны жұмыстан шығару туралы өкімнің неге 2011 жылғы 18 наурызда, яғни 23 күннен кейін қабылданғанын өз шешімінде негіздемеген. Талапкер Г. ауыл әкімі С.-ның өзінің ар-намысына, азаматтық құқықтарына нұқсан келтіретін теріс әрекеттеріне шағымданып, облыстық [тәртіптік кеңеске арыз жолдағанын](https://communicationcenter.kz/bulletin), арыз 2011 жылғы 28 ақпандағы № 42 кіріс нөмірімен қабылданып, тәртіптік кеңестің шешіміне сәйкес аудан әкіміне арыз бойынша кызметтік тексеру жүргізу тапсырылғанын тиісті құжаттармен бекіткен. Ал талапкер Г.- ның нақты 2011 жылғы 18 наурызда ауыл әкімінің атына кезекті еңбек демалысын беру туралы арызбен жүгінгенін, ауыл әкімінің «демалыс емес, жұмыстан шығарамын» деп қоқан-лоқы көрсеткенін теріске шығаратын дәлелдерді жауапкер сотқа ұсынбаған. Тұтастай алғанда, талапкер Г.- ны жұмыстан босату туралы өкім заң талаптарына сәйкес келмейтіндігіне сот сатылары назар аудармаған. 2011 жылғы 18 наурызда өкім шыққаннан кейін, талапкер Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің мемлекеттік еңбек инспекторының атына арызданған. Осы арызды тексеру нәтижесінде талапкерді жұмыстан шығару туралы өкімде Еңбек кодексінің 54-бабы 1-тармағының 6) тармақшасының, 73-бабы 6-тармағының және 134-бабы 5-тармағының талаптары сақталмағаны анықталған.

Мемлекеттік еңбек инспекторы жоғарыда көрсетілген заң бұзушылықтарды ескере отырып, Қарамұрт ауылдық округінің әкімі С. талапкер Г.- ны жұмыстан босату туралы өкім қабылдаған кезде Еңбек қатынастары туралы заң талаптарын сақтамағаны үшін Қазақстан Республикасы Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексінің 330-бабының 3-тармағы мен 636-бабының 2-тармағын негізге алып әкімшілік құқық бұзушылық туралы хаттама толтырған және ауыл әкімі С.-ны аталған кодекстің 87-бабының 1-тармағы бойынша әкімшілік жауапқа тарту, 10 584 теңге айыппұл салу жөнінде қаулы шығарған. Өз кезегінде, әкім жіберілген заң бұзушылықтарды мойындап, 2011 жылғы 25 сәуірде талапкер Г.- ны жұмыстан босату туралы өкімді қайталап қабылдаған. Г. талап арызын қанағаттандырусыз қалдыру туралы сот шешімі қабылданғаннан кейін облыстық соттың апелляциялық сот алқасына арызданған. Апелляциялық алқа шағымды қараған кезде, жауапкер талапкер Г.-мен бұрынғы жұмыс орнына қайта қабылдау туралы бітімгершілік келісім жасап, талапкер апелляциялық шағымын кейін қайтарып алған. Қарамұрт ауылдық округі әкімінің міндетін атқарушы Ф. 2011 жылғы 05 тамызда жеке еңбек шарты бойынша Г.- ны жұмысқа қабылдау туралы өкім шығарған. Алайда, аталған бітімгершілік келісім Еңбек кодексінің талаптарына сай келмейді, себебі, келісім заңдық салдар туғызу ниетін көздемей, бүгіп қалу (бүркемелеу) мақсатында жасалған. Әкім бұрынғы хатшы К. қызметіне қайта келуіне байланысты деген негізбен, талапкер Г.- ны 2011 жылғы 12 тамызда жұмыстан қайта босатқан. [Талапкердің сот шешімін жаңадан](https://www.facebook.com/ZakonPravoKaz) ашылған мән-жайларға байланысты қайтадан қарау туралы 2011 жылғы 06 маусымдағы өтініші де қанағаттандырусыз қалдырылған.

Істі қайта қараған кезде бірінші сатыдағы сот пен облыстық соттың алқалары Жоғарғы Соттың азаматтық және әкімшілік істер жөніндегі қадағалау сот алқасының осы іс бойынша 2011 жылғы 06 наурызда қабылдаған қаулысының талаптарын орындамаған. Талапкер Г. 2005 жылдан бастап өзінің қызметін мүлтіксіз атқарған, еңбек міндеттерін орындау кезінде кемшіліктер жібермеген, керісінше, мақтау құжаттары бар. Сонымен қатар, Г. жалғыз басты ана, тәрбиесінде кәмелетке толмаған қызы бар. Бұл ретте сот сатылары Г.-ны жұмыстан шығаруға негіз болған себептерге объективтік баға бермей, жұмыс берушінің тарабынан теріс қылық орын алғанын толық бекітетін дәлелдердің ауырлық дәрежесіне, жасалу жағдайларына тиісінше назар аудармаған, сондай-ақ талапкердің өз қызметтік міндетіне жауапкершілікпен қарайтынын, жеке басы мен жанұя жағдайын ескермей, Еңбек кодексінің талаптарына сәйкес келмейтін әділетсіз шешімдер қабылдаған. Талапкер Г. өзінің 2011 жылғы 25 ақпанда жұмыста болмағанын бекітетін актіге қол қойған азаматтар ауыл әкімдігінде жұмыс істейтіндіктерін, сондықтан әкімнің айтқанын орындағанын көрсеткен. Сот куәлар С., М., Т.-ның жауаптарына объективтік баға бермеген. Куәлар бірінші сот отырысында талапкер Г.- ның 25 ақпан күні жұмыста болғанын көрсетсе, екінші сот отырысында жауаптарын өзгертіп, басқа түсініктер берген. АІЖК-нің 218, 219-баптарының талаптарына сәйкес, сот шешімі заңды әрі негізді болуы қажет. Сот шешімінде талап арызды бекітетін немесе жоққа шығаратын дәлелдерге, даулы қатынастарды реттейтін заң нормаларына сілтеме жасала отырып, объективтік түрде құқықтық баға берілуге тиіс. Еңбек қатынастарынан туындаған осы азаматтық істі қараған кезде сот сатылары талаптың нысанасы мен негіздерін толық анықтамай, даудың мәніне біржақты қараған.

Сонымен қатар, талап арыздың амалсыз бос жүрген күндеріне орташа айлық еңбек ақысын өндіру туралы бөлігін бірінші сатыдағы сот мүлде тексермеген. Іс бойынша жиналған дәлелдемелердің ішінде талапкердің орташа айлық еңбек ақысының мөлшері туралы анықтама жоқ. Талапкердің және оның сенімді өкілінің осы мәселе бойынша тиісті құжаттарды сұратып алдыру туралы өтініштері негізсіз қанағаттандырусыз қалдырылған. Жоғарыда көрсетілген жағдайларды басшылыққа ала отырып, қадағалау сот алқасы іс бойынша қабылданған сот қаулылары қолданыстағы материалдық және процессуалдық заңдардың талаптарына толығымен сай келмейді, сондықтан олардың күші жойылуға жатады деген қорытындыға келді.Талап арыздың бұрынғы жұмыс орнына қайта орналастыру жөніндегі бөлігі бойынша іске тіркелген дәлелдемелердің жеткілікті болуына байланысты түпкілікті шешім қабылдау үшін (аталған азаматтық іс соттарда екі жылға жуық қаралған) толық негіз болғандықтан, талап арыздың осы бөлігі бойынша Г.-ны бұрынғы жұмыс орнына қайта орналастыру туралы жаңа шешім қабылдады. Ал талапкердің амалсыз бос жүрген күндеріне орташа айлық еңбек ақысын өндіру туралы талабы аудандық сотқа басқа сот құрамда қайта қаралуға жолданады, себебі, талап арыздың осы бөлігіне қатысты мәнжайларды бірінші сатыдағы сот толық, объективті түрде тексермеген, шешім қабылдауға негіз болатын дәлелдемелерді келтірмеген. Сот істі қайта қараған кезде іс жүргізу заң талаптарын толығымен сақтай отырып, заңды әрі әділетті шешім қабылдауға тиіс.