

## Қазақстан Республикасының "Жалдау туралы" Заңының қолдануына байланысты істер бойынша сот практикасы туралы

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Соты Пленумының қаулысы 1992 жылғы 24 сәуір N 3.

Жалдау қарым-қатынастарынан туындайтын даулар жөніндегі азаматтық істерді соттардың қарау практикасын зерттеп, Қазақстан Республикасы Жоғарғы сотының Пленумы қаулы етеді:

1. Соттардың назарын Қазақстан Республикасының 1990 жылғы 22 ақпандағы "Жалдау туралы" Заңының I тарауына сәйкес жалдау шартқа негізделген мерзімді құнын төлеп игеру және Заңның I-бабында көрсетілген объектілер, сол сияқты шаруашылық жүргізудің принциптік жаңа формалары мен әдістерінің схемасы болып табылатынына аударуға.

2. Жалдау қарым-қатынастарынан туындайтын даулар жөніндегі істерді қарағанда сот, жалдау және ішкі шаруашылық жалдау мердігерлігі үшін Заңмен әртүрлі құқықтық тәртіп орнатылғанын ескеру қажет.

Жалдау қарым-қатынастарынан туындайтын істер жалдау шарты жағдайларының, сол сияқты "Жалдау туралы" Заңның 2 бабында көрсетілген нормативтік актілер және Жер Кодексі негізінде қаралуы керек.

Ішкі шаруашылық жалдау мердігерлігін қолданумен байланысты дауларды ішкі шаруашылық жалдау мердігерлігінің шарты және ережесі жағдайларына, сол сияқты дау еңбек қарым-қатынастарына байланысты болғанда еңбек құқығы нормаларына, ал бұдан басқа жағдайларда азаматтық және құқықтың басқа салаларымен байланысты шешілуі қажет.

Жалдау істерін шешкенде АК-нің 28 тарауының нормалары "Жалдау туралы" заңмен реттелмеген қарым-қатынастарға ғана қолданылады.

3. Жалға беруші мен жалдаушының қарым-қатынастарын реттейтін негізгі құжат жалдау шарты болып есептеледі, ол еріктілік және тараптардың толық тең құқықтығы жағдайында жасалады.

Шартты жасау кезінде бұл ережелер сақталмағанда мүддесі бұзылған тараптың, ал ішкі шаруашылық мердігерлік ретте-кәсіпшілер одағының да талабымен сот оны заңды емес деп тануына болады.

4. Жалдау шарты тараптар арасында "Жалдау туралы" Заңының 7 бабы 2 тарауында көрсетілген барлық елеулі шарттармен келісімге қол жеткенге толтырылған болып есептеледі. Жалдау шартында елеулі шарттардың біреуі болмаса сот нақтылы жағдайлардың ретінде қарай ондай шартты Заңды емес деп танымауына болады.

Мұндай жағдайда реттелмеген шарттар жөніндегі дау сол сияқты немесе ұқсас қарым-қатынастарды реттейтін заңға сәйкес шешіледі.

Күші бар заңға қарсы келетін жалдау шартының ережелері заңды емес деп танылады.

Жалдау шарты бойынша тараптардың құқықтары мен міндеттері жалдау шартына қол қойған және мемлекеттік кәсіпорнын жалдау кәсіпорны қабылдап алған кезден басталады.

5. Жалдаушы мен жалға берушінің арасындағы азаматтық-құқықтық сипаты бар даулар сот жолымен қаралуға жатады, соның ішінде:

тағайындалған тариф және бағаның өзгеру жағдайларында жалдау ақысы мөлшерін қайта қарау жөнінде, заң актілерімен қаралған басқа жағдайларда;

жалдаушының жалданған мүлікке жүргізілген бөлуге келетін жақсартуына меншік құқығы және бөлуге келмейтініне өтем жөнінде;

жалға тапсырылған мүлікті шартта көрсетілмей нашарлатумен, оны жою немесе жоғалтумен келтірілген зиянды өтеу жөнінде;

жалданған мүлік қызметінің шартта көрсетілген мерзімі өткеннен кейін пайдаланғаны үшін өтем өндіру жөнінде;

жалдаудың шарттың мерзімі өткеннен кейін жалдаушының басқаша тең жағдайларда жалдау шартын жаңартуға (жер жалдауды қоса) басымырақ құқығы жөнінде;

өлген жалдаушының от басы мүшелерінің жалдау шартына бұрынғы шарттармен кіру құқығы жөнінде;

жалдау шарты ережелерін біржақты өзгертуді заңды емес деп тану және осы әрекеттермен келтірілген залалды өтеу жөнінде;

жалданған жер участогінде салынған үй және құрылысқа меншік құқығы жөнінде;

жалдау шартын өңдеп орындаумен келтірілген зиянды өтеу жөнінде.

Жалға беруші мен жалдаушы арасында туған азаматтық құқықтық сипаты бар басқа да даулар соттардың қарауына жатады. Шаруа шаруашылығын жүргізу үшін жер участогін беруден бас тартушылық үшін Жер Кодексінің U952717\_ 50 бабы 9 тармағына сәйкес сотқа шағынуға болады.

6. Арбитраж органдарымен жалдау істері бойынша компетенция ажыратысқанда соттар оларға АІЖК-нің 16 бабында көрсетілгендей ғана, жақтардың ең болмағанда біреуі азамат болған істердің жататынын ескеруі керек.

7. Соттың қарауына азаматтардың, олардың басымырақ құқығы болмаған кезде, жалдау шартын жасауға, соның ішінде жер жалдауға мәжбүр өтетіні жөніндегі арыздары, сол сияқты заңмен тағайындалған жағдайлардан басқа, жалдау шартының ережелерін өзгерту жөніндегі даулар жатпайды. Ондай жағдайларға, жекелеп алғанда, "

Жалдау туралы" Заңның 15 бабы 4 тармағының мағынасынан туындайтын, егер заңмен жалдауының жағдайын жақсартатын ережелер тағайындалмаған болса, оның жалдау шартын өзгерту жөніндегі талаптары жатады.

Колхоз басқармасы және колхозшылардың жалдау ұжымы арасында жалдау мердігерлігі шартынан туындайтын өндірістік сипаттағы даулар (ішкішаруашылық жерге орналастыру ретіндегі тиісті жер учаскелері, ауылшаруашылық машиналар, материалдық қорлар ж.б. беру) сот компетенциясына жатпайды. Ондай даулар колхоз Жарғысына сәйкес колхозшылардың жалпы жиналысымен қаралады.

8. "Жалдау туралы" Заңның 13 бабына сәйкес жалдау шартының ережелерін өзгерту , үзу және қысқарту тараптардың келісімімен рұқсат етіледі.

Тараптар жалдау шартын мерзімінен бұрын қысқарту жөнінде келісімге келе алмағанда, ол шартта және заңда көрсетілген негіздермен соттың шешімімен үзілуі мүмкін. Ондай негіздерге, жекелеп алғанда тараптардың бірінің шарт ережелерін бұзуы , егер ондай бұзушылық үзуге әкеліп соқтыратын болса, сол сияқты шарттың орындалуына кедергі келтіретін көңіл бөлуге тұратын жағдайлар (еңбекке жарамсыздыққа тап болу, тұрақты өмір сүруге басқа орынға кету ж.б.) жатады.

9. Экономикалық сипаттағы қателіктер (мысалы, калькуляциялық бағаларды, жалдау ақысын қате құрастыру немесе дайындау) нәтижесінде қате жіберген тарапты шығынға немесе алуға мүмкіншілігі бар, бірақ ала-алмаған пайдасы болса, шартты біржақты үзуге немесе жалдау шарты иә ішкішаруашылық жалдау мердігерлігі ережелерін қайта қарауға негіз бола алмайды.

10. Мерзімінен бұрын қысқартуға әкеліп соққан ішкішаруашылық жалдау шартының ережелерін өрескел бұзуға кінәлі тарап, осымен байланысты келтірілген залалды басқа тарапқа жалдау мердігерлігі жөніндегі ереже мен шартқа, егер дау ереже немесе шартпен реттелмеген болса күші бар заңға сәйкес өтейді.

11. Егер ішкішаруашылық жалдау мердігерлігі жөніндегі ережені бекіткенде шартты мерзімінен бұрын үзу негіздері қаралса, тараптардың біреуі кінәлі мінез-құлық көрсетіп, талаптарды қанағаттандырмаған жағдайда, екінші тарап қабылданған міндеттерді бұдан әрі орындаудан бас тартуға құқықты.

Жалдау мердігерлігі шартын үзумен байланысты туған дауларды тікелей соттар қарайды.

Ішкішаруашылық жалдау мердігерлігінің тараптар арасында барлығы жалдау ұжымы мүшелерімен ЕтЗК-інде көрсетілген негіздермен еңбек қарым-қатынастарын үзуге кедергілік жасамайды.

Еңбек шартын жалдау ұжымы мүшесімен (мүшелерімен) үзу, ол (олар) үшін ішкішаруашылық жалдау мердігерлігі шартын қысқартуға әкеліп соқтырады.

12. Жалдау кәсіпорны мемлекеттік базада ұйымдастырылған жағдайда, жұмысшылар мен қызметкерлер жалдау ұжымында істегісі келген жағдайда олармен еңбек қарым-қатынастары әкімшілік ынтасымен тек қайта ұйымдастыру кезінде

жұмыскерлер саны немесе штат қысқартылғанда ғана үзілуіне болады. Жұмыскер жұмысты жалдау мердігерлігі шартымен жалғастыруға келіспесе мемлекеттік кәсіпорнының әкімшілігі онымен еңбек шартын ЕтЗК-інің 31 бабының 6 тармағына сәйкес үзеді.

Егер мемлекеттік кәсіпорын (бірлестік) немесе оның бөлшегі жалға оның еңбек ұжымына емес, конкурспен берілген болса ("Жалдау туралы" заңның 23 бабы), ол ажыратылған болып есептеледі. Сондықтан еңбек қарым-қатынастары оның бұрынғы жұмыскерлерімен, олардың жұмысты жаңа жағдайда жалғастырғысы келген ниетіне байланыссыз, ЕтЗК-інің 33 бабының 1 тармағына сәйкес қысқартылады.

13. Ішкішаруашылық жалдау мердігерлігі еңбек қызметін ұйымдастыру формасы болып табылатындықтан кәсіпорынның әкімшілігі мен жалдау ұжымдарының арасындағы еңбекті қолдану немесе төлеу жөніндегі даулар, егер кәсіпорында өзге тәртіп орнатылмаған болса. "Жеке еңбек дауларын шешу реті туралы" ССРО Заңы тағайындаған жағдайда қаралуы керек. Пайда болған дауды қарайтын орган бұл жағдайда еңбек, азаматтық және басқа осындай құқықтық қарым-қатынастарды реттейтін заңдарды басшылыққа алады.

Жалдау ұжымы мен кәсіпорын арасындағы даулардың бұл тәртібі жалдау ұжымына біріккен колхозшылардың еңбек дауларына тарамайды. Ондай даулар нақтылы колхоз Жарғысы тағайындаған ережелермен шешіледі.

14. Жалдау ұжымының мүшесі мен жалдау арасында еңбек дауы пайда болғанда (жалақы, басқа ақы төлеу т.с.с.), егер тараптармен көрсетілген дауларды шешудің өзге тәртібі қаралмаған болса, ол тікелей сотта қаралуға тиіс. Ондай даулармен азаматтар тобы есебінде жалдау ұжымы жауапкер болып табылады. Жалдау кәсіпорны, егер ол жалдау кәсіпорны мүшелері арасында ақша қаражатын бөлу дұрыстығына жауапты болса, ортақ жауапкер есебінде тартылуы мүмкін.

Еңбек шартын үзген жағдайда жұмысқа қайтадан орналастыру жөніндегі талап кәсіпорын әкімшілігіне, талапкер шығарылған кезде жалдау ұжымының мүшесі, не оның құрамынан күнілгері "түсініксіз" байланыссыз, беріледі.

15. Жалдау ұжымынан шығатын мүшелері, егер бұл жалдау ұжымы құрылған кезде не соңында тағайындалған ретпен қаралған болса, резерв қорынан төлеу жөнінде талап ете алады.

Жалдау ұжымы ажыратылған кезде резерв қоры, егер ішкішаруашылық жалдау туралы шартпен өзгеше қаралмаған болса, оның мүшелері арасында бөлінуі мүмкін.

16. Ішкішаруашылық жалдау ұжымы мүшелерінің жалға берушіге келтірген материалдық залалын өндіру жөніндегі даулар ЕтЗК-інің IX-тарауына сәйкес (кәсіпорынға, мекемеге, ұйымға келтірген залал үшін материалдық жауаптылықты жұмысшылар мен қызметкерлерге жүктелгендегідей гарантиялар) ережемен және ішкішаруашылық шартпен заңға қайшы келмейтін ерекшеліктерін ескере отырып, ал колхозшылар жөнінде колхоз Жарғысына сәйкес қаралады.

17. Ішкішаруашылық жалдау мердігерлігі шарты бойынша өз міндеттерін тараптардың біреуі жөндеп атқармағанда өзгесі осы шарт және азаматтық заң нормаларына сәйкес келтірілген шығынды өтеуді талап етуге құқықты. Ондай талаптарды шеше отырып соттар, басқаларымен қатар, алынатын пайданың мөлшері сияқты факторларды да ескеруі керек.

18. Қазақстан Республикасы Жер Кодексінің 11 бабы 5 тармағына сәйкес мемлекеттік және кооперативтік ауылшаруашылық кәсіпорындары жерді жеке жұмыскерлерге және жалдау ұжымдарына тек ішкішаруашылық жерге орналастыру ретінде ғана бекітуіне болады.

Жоғарыда көрсетілген ұйымдар жерді жалға беру жөнінде шарт жасаған жағдайда ондай шарт заңды емес деп танылады.

19. "Жалдау туралы" Заңның 20 бабы 1 тармағына сәйкес жалдау кәсіпорынының еңбек ұжымы мүшелерінің еңбек қарым-қатынастары "Жалдау туралы" Заңмен тағайындалған ерекшеліктерді ескере отырып, еңбек жөніндегі заңмен реттеледі.

Осыған байланысты еңбек заңымен қарастырылмаған негіздермен жұмыстан шығару заңсыз деп танылуы керек, өйткені жалдау және шығару мәселесін анықтау құқығы ғана берілген, ал еңбек шартын үзуге заңда қаралмаған басқа негіздерді тағайындамайды.

20. Жалға беру негіздерімен байланысты ажыратылған мемлекеттік кәсіпорында жұмыс жасаған жұмысшылар мен қызметкерлерге зақымдану немесе денсаулығына басқа жарақаттар түсірумен келтірілген залал кәсіпорынның иесінен (жалға берушіден) өндіріледі.

21. Жалдау ұжымынан, саны қысқартылуымен байланысты құрамнан шығарылған жұмыскерге бұл ұжымда қалдырылуға басқа мүшелері алдында басымырақ құқық берілмейді, өйткені ол "Жалдау туралы" Заңның 29 бабы 3 тармағы 2 азатжолынан туындайды. Сондықтан, жалдау ұжымының мүшеліктерінде

қалпына келтіру жөніндегі дауды қарай отырып, сот тек жұмыскерлердің саны шындығында қысқартылғанба соны анықтауы тиіс, ал бірақ жалдау ұжымы құрамынан шығарылған жұмыскер ЕтЗК-інің 34 бабына сәйкес жұмыста қалдыруға басымырақ құқығы бар деген дәлелдерді қарауға құқықты емес.

Қазақстан Республикасы

Жоғарғы сотының төрағасы

Пленум хатшысы,

Қазақстан Республикасы

Жоғарғы сотының мүшесі

Мамандар:

Қасымбеков Б.А.

Багарова Ж.А.

© 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» ШЖҚ РМК