

СУД ПЕРВОЙ ИНСТАНЦИИ

МЕЖДУНАРОДНОГО ФИНАНСОВОГО ЦЕНТРА «АСТАНА»

6 мая 2022 года

Дело №: AIFC-C/CFI/2022/0009

АРМАН КУАТОВ

Истец

против

ЧАСТНАЯ КОМПАНИЯ «SERGEK DEVELOPMENT LTD»

Ответчик

РЕШЕНИЕ

Судья Суда:

Судья Сэр Стивен Ричардс

ПРИКАЗ

В заявлении о разрешении на подачу апелляции отказано.

РЕШЕНИЕ

1. Приказом и решением от 14 марта 2022 года по делу № AIFC-C/SCC/2021/010 Суд мелких тяжб МФЦА (судья Патрисия Эдвардс) отклонил иск Армана Куатова, связанный с трудовым договором между ним и ответчиком, Частной компанией «Sergek Development Ltd.»
2. Заявлением от 5 апреля 2022 года истец обратился в Суд первой инстанции МФЦА о получении разрешения на апелляцию данного решения. Ответчиком были поданы краткие письменные возражения на заявление.
3. Истец попросил, чтобы заявление было рассмотрено на бумаге. Я убежден, что нет необходимости в устном слушании (см. Правило 29.17 Правил Суда МФЦА).
4. Правило 29.6 Правил Суда МФЦА предусматривает, что разрешение на апелляцию может быть дано, если апелляционный суд считает, что (1) у апелляции есть реальные шансы на успех или (2) есть еще одна веская причина, по которой апелляционная жалоба должна быть рассмотрена. Согласно правилу 29.7 успех апелляции зависит от установления того, что решение нижестоящего суда было (1) неправильным или (2) несправедливым по причине серьезного процессуального или иного нарушения в судопроизводстве в нижестоящем суде.
5. Доводы истца по настоящему заявлению ограничиваются утверждением, что решение нижестоящего суда было ошибочным по одному вопросу, касающегося расторжения трудового договора, который был рассмотрен в §§37-45 решения Суда. Никаких жалоб на выводы, сделанные по другим вопросам, рассмотренным в решении, или на какие-либо процессуальные вопросы не подается.
6. Что касается вопроса о расторжении договора, судья записала, что истец просил вынести приказ, обязывающий ответчика расторгнуть трудовой договор (§37). Она установила, что действие п. 2 договора заключалось в том, что договор был заключен первоначально на один

год работы, начиная с 12 июня 2020 года, но был автоматически продлен еще на один год, поскольку ни одна из сторон не направила уведомление о расторжении договора до окончания первого года (§§38-39). Она отметила, что договор может прекратить свое действие до истечения этого срока, если одна из сторон решит расторгнуть его после существенного нарушения другой стороной, но этого не произошло (§40). Все это не является предметом критики со стороны истца.

7. В §41 судья ссылается на письмо от 23 июля 2021 года, в котором истец сказал ответчику: *"Прошу Вас расторгнуть со мной трудовой договор по моей инициативе 23 июля 2021 года..."*. Она отметила, что не совсем понятно, на каком основании истец просит расторгнуть договор. Пункт 10.4 договора гласил: *"В случае расторжения настоящего договора по собственной инициативе Работник обязан письменно уведомить Работодателя не позднее, чем за 1 (один) календарный месяц, и в этот период Работник обязан: возместить убытки, если они были причинены Работодателю по вине Работника; погасить все виды задолженности перед Работодателем; закончить начатую работу"*. Судья отметил, что истец не уведомил об увольнении за месяц и не предлагал сделать что-либо из перечисленного в пункте (§42).
8. В своем заявлении о получении разрешения на апелляцию истец утверждает, что основание для расторжения было ясным, что до письма от 23 июля 2021 года он убедился, что ни одно из обязательств, перечисленных в п. 10.4, не осталось невыполненным с его стороны, и что поэтому он просил расторгнуть договор без задержки на один календарный месяц; и он утверждает, что в любом случае месяц, требуемый п. 10.4, давно прошел к моменту разбирательства, однако ответчик не объявил о каких-либо непогашенных долгах и в то же время не расторг договор. Однако, на мой взгляд, в рассуждениях судьи нет спорной ошибки, и она совершенно правильно решила, что в данных обстоятельствах письмо от 23 июля 2021 года не имело силы для расторжения Договора.
9. В §43 судья заявила, что в качестве альтернативы стороны могут договориться о более раннем расторжении договора, и что именно это, по-видимому, предполагал истец в своем письме от 23 июля 2021 года и последующем письме от 4 октября 2021 года. Расторжение по соглашению сторон рассматривалось в пункте 10.5, который предусматривал, что сторона, желающая расторгнуть договор, должна направить уведомление другой стороне, которая *"обязана сообщить другой стороне о принятом решении в письменной форме в течение трех рабочих дней"*, и что *"Дата расторжения трудового договора по соглашению сторон определяется"*

по соглашению между Работником и Работодателем". Хотя ответчик не ответил на первый запрос истца, он мог просто отказаться (т. е., как я понимаю решение Суда, он мог ответить простым отказом расторгнуть договор). В конце концов, ответчик ответил 12 октября 2021 года, заявив, что истцу необходимо прийти на работу и дать ответчику объяснения по поводу сложившейся ситуации. Судья охарактеризовала это как просьбу встретиться с истцом для обсуждения возможного увольнения. Далее она отметила, что истец не сделал этого, но продолжил судебный процесс; соглашение о расторжении договора достигнуто не было.

10. В своем заявлении о разрешении на апелляцию истец утверждает, что его письма были направлены на расторжение договора по его инициативе в соответствии с п. 10.4, а не на расторжение по соглашению сторон в соответствии с п. 10.5. В отношении п. 10.5 он утверждает, что в любом случае ответчик не мог просто отклонить просьбу истца и что ответ ответчика от 12 октября все равно нарушил требования этого пункта. Истец также утверждает, что его работа по договору была дистанционной, и он не согласен с тем, что ответчик настаивал на том, чтобы он лично приехал в офис для дачи объяснений в связи с просьбой о расторжении договора. В качестве причины своего отказа от встречи в офисе он указывает, что по прибытии в офис на него будет оказано моральное или физическое давление и что ему будут угрожать (это предположение ответчик решительно оспаривает). Ни один из аргументов истца, однако, не отвечает существенному моменту в рассуждениях судьи о том, что стороны в данных обстоятельствах не достигли соглашения о расторжении договора; и вывод судьи по этому вопросу не кажется мне спорно ошибочным.
11. В §44 судья заявила, что, соответственно, договор остается в силе: стороны трудового договора имеют взаимные обязательства быть готовыми, желающими и способными работать, а также быть готовыми, желающими и способными платить зарплату; невыполнение одного обязательства исключает выполнение другого, но это не означает, что договор прекращает свое существование.
12. В своем заявлении о получении разрешения на апелляцию истец утверждает, что судья не заметила, что его письмо от 23 июля 2021 года указывало на то, что он не желает работать у ответчика. Однако судья указала, что нежелание работать само по себе не приводит к прекращению трудового договора, что является правильным изложением правовой позиции. Истец утверждает далее, что не расторжение трудового договора ответчиком ограничило его свободу труда и нарушило статью 24 Конституции Республики Казахстан, и что вывод судьи в

§44 о том, что договор остается в силе, был незаконным и нарушил его гражданские права и свободы. Неясно, аргументировалось ли дело таким образом перед судьей, но в любом случае это не имеет под собой никакой основы: это был обычный трудовой договор, добровольно заключенный истцом; соответствующий вопрос заключался в том, был ли он расторгнут, и вывод судьи о том, что он не был расторгнут, не был ни спорно неправильным, ни незаконным, ни нарушающим гражданские права и свободы истца.

13. В § 45 судья отметила, что согласованное расторжение договора не представляется чем-то недостижимым, и выразила надежду, что стороны смогут решить этот вопрос между собой. На первый взгляд, такое решение уже достигнуто. Истец направил ответчику еще одно письменное уведомление от 29 марта 2022 года с просьбой расторгнуть трудовой договор 30 апреля 2022 года в соответствии с пунктом 10.4; а ответчик предоставил суду письменный внутренний приказ ответчика от 19 апреля 2022 года, вводящий в действие это расторжение. Однако данному суду нет необходимости приходить к какому-либо заключению относительно действия этих документов, которые датированы после решения нижестоящего суда и не могут повлиять на правильность этого решения.

14. По причинам, изложенным выше, я убежден, что апелляция по данному делу не имеет реальных перспектив на успех. Более того, это явно не тот случай, когда существует какая-то другая веская причина, по которой апелляция должна быть рассмотрена. Из этого следует, что заявление истца о получении разрешения на апелляцию должно быть отклонено.

Принято Судом,

Представительство:

Истец не был представлен.

Интересы Ответчика представляли:

1. г-н Даниель Музапбар, ТОО «Көркем Телеком»;
2. г-н Аскар Исаев, ТОО «Көркем Телеком»