



СУД МЕЛКИХ ТЯЖБ МЕЖДУНАРОДНОГО ФИНАНСОВОГО ЦЕНТРА «АСТАНА»

14 марта 2022 года

Дело №: AIFC-C/SCC/2021/010

АРМАН КУАТОВ

Истец

v

ЧАСТНАЯ КОМПАНИЯ «SERGEK DEVELOPMENT LTD»

Ответчик

РЕШЕНИЕ

Судья Суда:

Судья Патрисия Эдвардс



ПРИКАЗ

После начала производства по иску от 8 ноября 2021 года;

И после подачи возражений 22 ноября 2021 года;

И после вынесения Судом Приказов 20 декабря 2021 года и 3 февраля 2022 года, Суд:

ПРИКАЗЫВАЕТ, что:

1. Иск отклоняется в полном объеме.
2. Приказа о расходах нет.

РЕШЕНИЕ

1. 12 июня 2020 года стороны подписали Трудовой договор. Первоначально договор был заключен на один год работы, начиная с 12 июня 2020 года (пункт 2). Дополнительное соглашение № 1 от 27 ноября 2020 года уменьшило заработную плату истца до 200 000 тенге в месяц с 1 декабря 2020 года.
2. В письме от 21 апреля 2021 года истец попросил неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком с 21 апреля по 30 декабря 2021 года. Согласно заявлению, впоследствии истец подал еще несколько заявлений, но я их не видела. Ребенок, о котором идет речь, родился 30 декабря 2018 года. (С тех пор истец стал отцом второго ребенка, родившегося 20 ноября 2021 года).
3. В письме от 21 июня 2021 года ответчик ответил: *«В соответствии с подпунктом 2) пункта 6.3 Трудового договора, Компания отказывается предоставить Вам отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет».*
4. В следующем письме от 8 июля 2021 года ответчик написал: *«Вам необходимо выйти на работу на полный рабочий день с 12 июля 2021 года».*
5. Письмом от 23 июля 2021 года истец написал: *«После Вашего отказа разрешить мне взять неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, прошу Вас расторгнуть со мной трудовой договор по моей инициативе 23 июля 2021 года, последний рабочий день - 23 июля 2021 года».*
6. В следующем письме от понедельника 4 октября 2021 года истец сообщил, что *«спустя более 2 месяцев мое заявление по-прежнему не рассмотрено, и до сих пор я не получил никакого ответа»*, и попросил рассмотреть его заявление.
7. Письмом от 12 октября 2021 года ответчик дал ответ:

«Учитывая, что Вы длительное время отсутствуете на работе без уважительной причины (имеются соответствующие акты) и игнорируете работодателя, не давая обратной связи, по Вашему месту жительства неоднократно направлялись уведомления о выходе на работу, которые также были Вами проигнорированы.

Ваши действия по самовольному увольнению, то есть самовольное оставление места работы до истечения установленных сроков после предупреждения о расторжении трудового договора по собственной инициативе, также является нарушением Закона о труде.

В связи с этим, чтобы решить вопрос о расторжении трудового договора по положительным причинам, необходимо прийти на работу и дать объяснения работодателю по поводу сложившейся ситуации.

В противном случае контракт будет расторгнут по инициативе работодателя по негативным причинам в соответствии с трудовым законодательством».

8. Истец не разговаривал с ответчиком, как его просили. Вместо этого он подал данный иск 8 ноября 2021 года. Ответчик представил возражения 22 ноября 2021 года. Впоследствии я вынесла приказы о предоставлении дополнительной информации, документов и свидетельских показаний. Истец подал дополнительные материалы и документы 18 января 2022 года. Поскольку они были существенными, я посчитала справедливым предоставить ответчику возможность ответить на них, что он и сделал 11 февраля 2022 года. Истец представил окончательные материалы в ответ 18 февраля 2022 года.
9. Ответчик указал, что предпочел бы провести слушание со своим законным представителем. Истец не согласился и заявил, что у него не будет представителя и слушание поставит его в невыгодное положение. Я считаю, что у сторон было достаточно времени для представления любых материалов и доказательств, на которые они ссылались, и сейчас наиболее целесообразно вынести решение без слушания.

Вопрос 1: Имел ли истец право на неоплачиваемый отпуск?

а. Пункт 6.3

10. Пункт 6.3 гласит:

«6.3 Отпуск по беременности и родам для мужчин

- 1) Работник, родивший ребенка, имеет право на оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 5 рабочих дней; этот отпуск оплачивается как обычные рабочие дни;*
- 2) Работник, усыновивший ребенка в возрасте до 3 месяцев, имеет право на отпуск по беременности и родам в связи с усыновлением и имеет право на оплачиваемый декретный отпуск в соответствии с Правилами МФЦА;*

Отпуск по уходу за ребенком может быть использован в течение 2 месяцев после рождения ребенка;

Отпуск по уходу за ребенком оплачивается как обычные рабочие дни;

Работник не может получить компенсацию вместо отпуска».

11. Истец утверждает, во-первых, что пункт 6.3 вообще неприменим из-за ошибок в составлении или переводе.
12. Во-первых, истец ссылается на название подпункта – *«декретный отпуск для мужчин»* вместо того, чтобы назвать его «отцовским» отпуском, и на тот факт, что он применяется к работнику, «родившему ребенка», чего не могут сделать мужчины. Однако мне кажется достаточно очевидным, что в пункте 6.3(1) речь идет об отпуске для мужчин, у которых родился ребенок (в то время как в пункте 6.2 предусмотрен *«отпуск по беременности и родам для женщин»*). Интерпретация истца оставила бы этот пункт нецелесообразным. Как указано в Акт МФЦА «О контрактах», Положение 53: *«Условия контракта должны толковаться таким образом, чтобы придать силу всем условиям, а не лишать силы некоторые из них»*.
13. В качестве альтернативы истец утверждает, что часть пункта 6.3, на которую ссылается ответчик, к нему не применима.
14. Дело истца состоит в том, что двухмесячное ограничение применяется только в случае усыновленного ребенка. Я не могу принять этот аргумент. Мне кажется, что последние три абзаца пункта 6.3 предназначались для применения к обоим подпунктам (1) и (2) пункта. Все три ограничения легко применимы к обоим подпунктам.
15. Первое ограничение требует предоставления отпуска «в течение 2 месяцев с момента рождения ребенка». Поскольку этот пункт применяется к усыновлению в возрасте до 3 месяцев, на первый взгляд, это ограничение в большей степени относится к 6.3(1). Правильно было бы сказать, что это означает в течение двух месяцев после рождения или усыновления ребенка. В любом случае, если бы двухмесячное ограничение не применялось к подпункту (1), тогда вообще не было бы явного ограничения по времени, когда можно было бы взять отпуск, в отличие от короткого срока в случае усыновления.

16. Верно, что второе ограничение, согласно которому отпуск должен оплачиваться как обычные рабочие дни, дублирует ту же оговорку в подпункте (1). Но это, по-видимому, не более чем небрежность в составлении.

17. Кроме того, Трудовой Регламент МФЦА включает следующие положения:

«39. Отпуск по уходу за ребенком и оплата

(1) Работник, ставший отцом недавно родившегося ребенка, имеет право на отпуск по уходу за ребенком минимум на 5 рабочих дней или, если Работник имеет право на отпуск по уходу за ребенком на более длительный срок по Трудовому договору Работника, на более длительный срок.

(2) Отпуск по уходу за ребенком должен быть взят в течение 2 месяцев со дня рождения ребенка.

(3) В течение минимального периода отпуска по уходу за ребенком в соответствии с подразделом (1) Работодатель должен платить Работнику обычную дневную заработную плату Работника.

(4) Работник не может получить компенсацию вместо отпуска по уходу за ребенком».

18. Положения договора в точности повторяют эти положения, что еще больше наводит на мысль о том, что каждое из них предназначалось для применения во всех случаях, а не только в случае усыновления.

19. Истец также отмечает, что подпункт (1) указан в одной графе договора, а подпункт (2) указан в отдельной графе вместе с последними предложениями статьи 6.3. Однако, учитывая другие положения договора, они не всегда четко разделены на такие графы (например, пункты 1.3 и 4.3), и полагаться на них как на изменение толкования положений, мне кажется, придавать чрезмерное значение этой особенности составления.

20. Соответственно, по моему мнению, истец не имел права на отпуск по уходу за ребенком в соответствии с этими положениями.

b. Статья 100

21. Истец утверждает, что статья 100 Трудового кодекса Республики Казахстан имеет «преимущественную юридическую силу над положениями трудового договора». Статья 100 предусматривает:

«Статья 100. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

1. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:
1) по выбору родителей – матери либо отцу ребенка;

[...]

2. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется на основании письменного заявления работника с указанием его продолжительности и предоставлением свидетельства о рождении или другого документа, подтверждающего факт рождения ребенка.

Работник может использовать отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет полностью или по частям [...]»

22. Статья 8 озаглавлена «Сфера действия настоящего Кодекса» и включает следующее:

«2. Действие настоящего Кодекса распространяется на работников, работников направляющей стороны, работодателей, а также принимающую сторону, которые расположены на территории Республики Казахстан ... если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан...»

...

4. Законы Республики Казахстан не должны снижать уровень прав, свобод и гарантий, установленных настоящим Кодексом.»

23. Истец ссылается на Положение 3 Трудового Регламента МФЦА, в котором говорится, что Положения «устанавливают минимальные стандарты занятости для Сотрудников, которые базируются или обычно работают в или из МФЦА».

24. Как указывалось выше, Положение 39 предусматривает, что новоиспеченный отец «имеет право на отпуск по уходу за ребенком в течение минимального периода сроком 5 рабочих дней или, если работник имеет право на отпуск по уходу за ребенком на более длительный период в соответствии с трудовым договором работника, на этот более длительный период».

25. Истец также ссылается на Статью 4(1)(3) Конституционного закона МФЦА:

«Статья 4. Действующее право Центра»

Действующее право Центра основывается на Конституции Республики Казахстан и состоит из:

- 1) настоящего Конституционного закона;*
- 2) не противоречащих настоящему Конституционному закону актов Центра, которые могут быть основаны на принципах, нормах и прецедентах права Англии и Уэльса и (или) стандартах ведущих мировых финансовых центров, принимаемых органами Центра в пределах предоставленных настоящим Конституционным законом полномочий;*
- 3) действующего права Республики Казахстан, которое применяется в части, не урегулированной настоящим Конституционным законом и актами Центра».*

26. Из этого видно, что Трудовой кодекс Казахстана применяется к вопросам, «не урегулированным» Актами МФЦА. Тем не менее, отпуск по уходу за ребенком регулируется Трудовым Регламентом МФЦА.¹ Таким образом, нет возможности для применения статьи 100. Истец также не имел права на отпуск по уходу за ребенком на этом основании.

Вопрос 2: Обязан ли ответчик выплачивать заработную плату истцу?

27. Истец написал ответчику 21 апреля 2021 г. с просьбой предоставить отпуск по уходу за ребенком в тот же день. Судья по всему, стороны сошлись во мнении, что с тех пор истец не выполнял никакой работы. Последняя выплата заработной платы произведена 5 мая 2021 года.

28. Истец прав в том, что договор предусматривает выплату заработной платы в полном объеме и своевременно (пункты 4.1(8), 4.4(6), 5.2). Положение 20 Трудового Регламента МФЦА предусматривает, что удержания из заработной платы могут производиться только в ограниченных обстоятельствах, в том числе если это разрешено «*в соответствии с законодательством, применимым в Международном финансовом центре «Астана», или в соответствии с трудовым договором работника».*

29. Однако обязанность по выплате заработной платы зависит от занятости работника. Этот принцип иногда выражается как «*нет работы, нет оплаты».* Это можно увидеть,

¹ Статья 1(4) предусматривает, что «*акт Центра – письменный официальный документ, принятый органом Центра, регулирующий отношения, возникающие между участниками Центра и (или) органами Центра, и (или) их работниками».* Соответственно, Трудовой регламент МФЦА является Актом МФЦА.

например, в решении Палаты лордов по делу Miles v Wakefield [1987] IRLR 193.² Истец прекратил работу после того, как выразил желание взять отпуск по уходу за ребенком, на который он фактически не имел права. Таким образом, ответчик имел право приостановить выплату заработной платы до тех пор, пока истец не хотел работать.

30. К такому же результату можно прийти, взглянув на Положение 79 Акта МФЦА «О контрактах»:

«79. Приостановление производительности

(1) Если стороны должны исполнить одновременно, любая из сторон может приостановить исполнение до тех пор, пока другая сторона не предложит исполнение.

(2) Если стороны должны исполнить свои обязательства последовательно, сторона, которая должна исполнить позже, может приостановить свое исполнение до тех пор, пока первая сторона не исполнит свои обязательства».

31. Выплата заработной платы следует за работой истцом. Истец не работал, поэтому ответчик не был обязан платить.

Вопрос 3: Споры, связанные с рабочим местом

32. Заявления поднимают различные вопросы относительно того, был ли истец обязан работать в офисе, было ли истцу предоставлено подходящее рабочее место и просил ли ответчик истца пойти в офис вопреки одному или нескольким постановлениям Главного государственного санитарного врача города Нур-Султан.

33. В пункте 1.3 договора указано *«Место выполнения работ по настоящему Договору: г. Нур-Султан»*. Истец утверждает, что не посещал офис за весь период работы, с июня 2020 года, и ни разу не был за это наказан. Он говорит, что впервые ответчик поднял этот вопрос в июле 2021 года. Ответчик не оспаривал тот факт, что истец никогда не работал в офисе, и не предоставил никаких подробностей о том, где еще истец должен был работать.

² В соответствии со статьей 13(б) Конституционного закона «Об МФЦА» окончательные решения судов других юрисдикций общего права могут учитываться в этом суде.

34. В письме ответчика от 8 июля 2021 г. говорилось, что *«вы должны выйти на работу на полный рабочий день с 12 июля 2021 г.»*. Из этого короткого письма неясно, действительно ли это было требование работать из определенного места, а не просто просьба к истцу возобновить работу, как он делал раньше.
35. Письмом ответчика от 12 октября 2021 г. истец просил выйти на работу для разъяснения ситуации с целью решения вопроса о расторжении договора, как того требует истец. Ответчик в этих разбирательствах указал, что истцу было предложено явиться в офис для его надлежащего увольнения и *«передачи находящихся в его ведении проектов, документации и материалов по рабочим проектам коллегам, а также передачи товарно-материальных ценностей, если таковые имеются»*. Это перекликается с пунктом 4.2(16), который предусматривает, что в случае расторжения, независимо от причины, истец должен передать ответчику документы, файлы, пароли и оборудование не менее чем за 3 рабочих дня до даты расторжения. В этом случае истец больше не обсуждал расторжение с ответчиком после этого письма.
36. В данных обстоятельствах я не могу сделать вывод о том, что истец должен был работать в каком-либо конкретном офисе или что он нарушил какое-либо требование для этого. В равной степени истец, по-видимому, доволен тем, что ответчик не предоставил физического места работы. Судя по всему, стороны с самого начала договора исходили из того, что истец будет работать из дома, и так и сделали. Ни одна из сторон не установила какого-либо действительного нарушения договора в отношении проблемы рабочего места.

Проблема 4: Расторжение

37. Истец добивается приказа, требующего от ответчика расторгнуть договор.

38. Срок действия договора указан в пункте 2:

«2.1 Договор заключен на 1 год.

2.2 Дата начала работ: 12 июня 2020 года.

2.3 По истечении срока действия договора Стороны вправе продлить его на неопределенный или фиксированный срок не менее одного года. В случае истечения срока трудового договора, если ни одна из сторон не уведомила в письменной форме о прекращении трудовых отношений в течение последнего рабочего дня (смены),

договор считается продленным на тот же срок, что и ранее, за исключением случаев, предусмотренных Регламентом МФЦА, Кодексом этики».

39. Поскольку ни одна из сторон не направила уведомление о расторжении до окончания первого года, 12 июня 2021 года соглашение было автоматически продлено еще на один год.
40. Договор может быть расторгнут до истечения этого периода, если одна из сторон решит расторгнуть его после существенного нарушения другой стороной. Этого не произошло.
41. Первое упоминание о расторжении было в коротком письме истца от 23 июля 2021 г., в котором говорилось: *«Прошу расторгнуть со мной трудовой договор по моей инициативе 23 июля 2021 г., последний рабочий день – 23 июля 2021 г.»*. Не совсем понятно, на каком основании истец добивался расторжения. Пункт 10.4 предусматривает:

*«В случае расторжения настоящего Договора по собственной инициативе Работник обязан уведомить Работодателя в письменной форме не позднее, чем за 1 (один) календарный месяц, и в течение этого периода Работник обязан:
- возместить убытки, если они были причинены Работодателю Работником,
- оплатить все виды долгов перед работодателем, - закончить начатое дело».*

42. Однако истец не уведомил об этом за месяц; и нет никаких предложений сделать что-либо из перечисленного в этом пункте.
43. В качестве альтернативы стороны могут договориться о досрочном расторжении. Судя по всему, именно это имел в виду истец: в письме от 23 июля к ответчику была обращена просьба о расторжении, а в письме от 4 октября к ответчику вновь обращена просьба рассмотреть заявление истца. Расторжение по соглашению рассматривается в пункте 10.5, который предусматривает, что одна сторона может направить уведомление другой стороне, которая должна ответить в течение трех рабочих дней. Хотя ответчик не ответил на первый запрос истца, он мог просто отклонить его. Ответчик в конце концов ответил 12 октября, попросив истца встретиться для обсуждения возможного увольнения. Истец этого не сделал, но приступил к возбуждению данного судебного разбирательства. Соглашение о расторжении договора достигнуто не было.

44. Соответственно, трудовой договор остается в силе. По трудовому договору стороны несут взаимные обязательства быть готовыми, желающими и способными работать, а также быть готовыми, желающими и способными платить заработную плату. Как отмечалось выше в контексте вопроса 2, неисполнение одного обязательства освобождает от исполнения другого. Однако это не означает, что договор прекращает свое существование, если какой-либо из них не выполняется. Это просто означает, что конкретное обязательство приостанавливается до тех пор, пока не будет выполнено другое взаимное обязательство.
45. Я отмечаю, что согласованное прекращение не представляется невозможным. Позиция ответчика, похоже, заключается в том, что он просто хочет добиться того, чтобы расторжение договора произошло законно и надлежащим образом, с полной передачей проектов, документов и материалов. Обе стороны выразили готовность расторгнуть договор; следует надеяться, что они смогут решить это между собой.

Вопрос 5: Ущерб

46. Поскольку я установила, что ответчик не нарушал договор и не был обязан выплачивать заработную плату, истец не имеет права на возмещение каких-либо убытков.
47. Можно отметить, что если бы ответчик предоставил отпуск по уходу за ребенком, то истец в любом случае не работал бы и не зарабатывал денег за период с апреля по декабрь 2021 года. Он не понес потери дохода и в любом случае понесли бы одинаковые расходы. Существенная претензия истца несколько удивительна в обстоятельствах, когда то, чего он добивался и фактически добился, не заключалось ни в работе, ни в оплате в течение оставшейся части года.
48. Поскольку в дальнейших представлениях заявителя упоминается его заработная плата за несколько месяцев до апреля 2021 года, это не является частью претензии, поданной в рамках настоящего иска, и в любом случае нет достаточных доказательств каких-либо проблем с выплатами. Предположение истца о том, что его заработная плата в размере 200 000 тенге была начислена несправедливо, трудно совместить с отсутствием доказательств каких-либо жалоб истца, тем фактом, что он подписал Дополнительное соглашение № 1³, и

³ Истец ссылается на статью 46 Трудового кодекса РК о том, что ответчик должен был уведомить об изменении заработной платы за 15 дней. В этом положении речь идет об изменении условий труда и ничего не говорится об оплате труда. В любом случае, как отмечалось в контексте Вопроса 1 выше, Действующее законодательство

тем фактом, что он не расторг договор до его подписания. продлен в июне 2021 года – несмотря на его заявление в данном случае о том, что он мог бы найти другую работу с окладом 1 500 000 тенге; это примерно в 7,5 раз больше суммы заработной платы, согласованной в ноябре 2020 года.

Заключение

49. По изложенным причинам иск подлежит полному отклонению. Ответчик не обязан ни расторгать трудовой договор, ни возмещать истцу какие-либо убытки. В соответствии с

Правилom 26.9 я не считаю целесообразным вынесение какого-либо приказа относительно расходов.

Принято Судом мелких тяжб,

Патрисия Эдвардс,
Судья, Суд Мелких Тяжб МФЦА

Представительство:

Истец не был представлен

Интересы Ответчика представляли:

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

Республики Казахстан частично применяется к вопросам, не регулируемым Актами МФЦА. Акт МФЦА «О контрактах» предусматривают в Положении 10, что контракт «может быть изменен или расторгнут только в соответствии с его условиями, соглашением или иным образом, предусмотренным настоящими Правилами». Пункты 10.1 и 12.2 договора предусматривают внесение изменений путем письменного дополнительного соглашения, как это произошло в данном случае.