



СУД МЕЛКИХ ТЯЖБ

МЕЖДУНАРОДНОГО ФИНАНСОВОГО ЦЕНТРА «АСТАНА»

19 декабря 2022 года

Дело №: AIFC-C/SCC/2022/0021

ҚОЖАБАЙ АБДИЛЬДА АЛИБЕКҰЛЫ

Истец

против

ЧАСТНАЯ КОМПАНИЯ «QOSIL LIMITED»

Ответчик

РЕШЕНИЕ

Судья Суда:

Судья Чарльз Баннер КС

РЕШЕНИЕ

Введение

1. В данном иске Истец, г-н Абдильда Қожабай, требует возмещения ущерба от Ответчика, Qosil Limited, в связи с расторжением, как он утверждает, трудового договора между ними. Иск подан на основании Трудового Регламента МФЦА (Регламент МФЦА № 4 от 2016 года) («Трудовой Регламент»), споры, которые подпадают под юрисдикцию Суда МФЦА: см. ст.4(3).¹
2. Суд получил письменные доказательства и представления каждой стороны, которые были подробно рассмотрены на дистанционном слушании, состоявшемся через Zoom 7 декабря 2022 года, где Истец представлял себя, а г-н Батыков – Ответчика. Суд благодарен за высокое качество и лаконичность, с которой каждая сторона представила свои письменные и устные аргументы.

Фактические обстоятельства

3. 11 июля 2022 года Истец подал заявку на объявленную вакансию в компании Ответчика. 19 июля представитель Ответчика, г-жа Улжан Исахова, связалась с ним через Whatsapp, чтобы договориться о собеседовании. Собеседование состоялось позже в тот же день по видеосвязи. В нем приняли участие Истец, г-жа Исахова и управляющий директор Ответчика, г-н Фурук Хантер.
4. По окончании собеседования г-н Хантер от имени Ответчика предложил Истцу работу. Г-н Хантер указал, что он находится за пределами страны. Истец утверждает, и Суд принимает, что г-н Хантер сказал ему, что необходимый² письменный трудовой договор будет подписан г-жой Исаховой от имени Ответчика.
5. 1 августа 2022 года г-жа Исахова направила Истцу на подпись договор о его трудоустройстве у Ответчика в качестве регионального менеджера и менеджера по поставщикам (номер договора 50048222). Договор уже содержал подпись г-жи Исаховой, явно от имени Ответчика. Истец подписал и вернул его в тот же день.
6. Истец проработал у Ответчика более одного месяца. 9 сентября 2022 года он связался с г-жой Исаховой, чтобы потребовать выплату заработной платы, причитающейся ему по договору, а именно 375 000 тенге в месяц. Она ответила, указав, что больше не работает у Ответчика. Затем Истец связался с г-ном Хантером. Г-н Хантер сообщил, что Ответчик не будет выплачивать зарплату Истцу на основании того, что между ними не было действующего трудового договора.
7. Соответственно, Истец обратился в Суд с требованием выплатить 562 000 тенге невыплаченной заработной платы за работу, которую он выполнил для Ответчика, а также дополнительные 375 000 тенге, которые он описывает в своем Исковом заявлении как «моральный ущерб, поскольку я не смог найти другую работу, так как все еще был связан договором с Компанией».

¹ Примечание. Статья 18.1 Договора далее предусматривает: «Настоящий трудовой договор будет регулироваться действующим законодательством МФЦА».

² См. ст. 11(1) Трудового Регламента, рассмотрено ниже.

8. Позиция Ответчика, подтвержденная г-ном Батыковым на слушании, заключается в том, что только г-н Хантер имел полномочия в компании подписывать договор, и поэтому подпись г-жи Исаховой в нем не имела силы. Г-н Батыков указывает на ст.11(1) Трудового Регламента, которая гласит: *«Работник может быть принят на работу только по трудовому договору, составленному на английском языке и подписанному как работодателем, так и работником»*. Он утверждает, что в данном случае г-жа Исахова не имела полномочий на подписание договора от имени Ответчика, и поэтому он не был «подписан... Работодателем» для целей ст.11(1).
9. Истец утверждает, и Ответчик не оспаривает, что он совершенно не знал, что г-жа Исахова, подписав договор якобы от имени Ответчика, не имела на это полномочий. Действительно, как отмечалось выше, г-н Хантер прямо заявил 1 августа, что договор будет подписан г-жой Исаховой, поскольку в то время его не было в стране. Далее, в ходе слушания, Истец пояснил (в ответ на вопросы Суда), что г-н Хантер был полностью осведомлен о том, что Истец работал у Ответчика на основании договора в августе и начале сентября 2022 года. Ответчик также не оспаривал это доказательство.
10. Г-н Батыков также пояснил на слушании, что Ответчик больше не поддерживает утверждение, ранее сделанное в переписке (но не продолженное в материалах дела или письменных представлениях Ответчика), что подпись от его имени в договоре была результатом мошенничества. Его аргументы по поводу ответственности сводятся к тому, что в соответствии со структурой компании Ответчика г-жа Исахова не имела полномочий на подписание договора.
11. Ответчик также утверждает, что, даже если бы существовал действующий трудовой договор, Истец не имеет права на возмещение убытков, поскольку он не представил ни одного табеля учета рабочего времени. Г-н Батыков подтвердил на слушании, что Ответчик не оспаривает расчет ущерба Истца на любой иной основе.
12. Таким образом, Суду предстоит решить два вопроса:
 - (1) Имеется ли у Истца трудовой договор, к которому применим Трудовой Регламент?
 - (2) Если да, то на какое возмещение убытков имеет право Истец?

Вопрос 1: Имеет ли Истец трудовой договор, к которому применим Трудовой Регламент?

13. Суд без сомнений приходит к выводу, что ответ на этот первый вопрос – «Да». Это происходит по одной или обеим следующим причинам.
14. Во-первых, г-жа Исахова обладала «явными» или «очевидными» полномочиями на заключение договора от имени Ответчика. Она была контактным лицом Истца с Ответчиком в контексте его заявления на работу и собеседования, а г-н Хантер сказал Истцу на собеседовании, что она подпишет договор от имени Ответчика, что она и сделала. У Истца не было причин сомневаться в том, что она имела реальные полномочия на подписание договора, и он вполне обоснованно полагался на договор, выполняя впоследствии работу для Ответчика. Применяя принципы, вытекающие из решения Апелляционного суда Англии и Уэльса по делу ***Freeman & Lockyer (A Firm) v Buckhurst Park Properties (Mangal) Ltd*** [1964] 2 Q.B. 786 и последующего прецедентного

права, применяющего это решение³, принципы, которые, по мнению Суда, должны применяться в контексте Трудового Регламента, этих явных или очевидных полномочий было достаточно, чтобы договор стал обязательным для сторон.

15. Во-вторых, в любом случае, г-н Хантер знал, что Истец и Ответчик заключили договор, и был согласен с тем, чтобы Истец выполнял работу для Ответчика в соответствии с его условиями. Поэтому, даже если допустить, что г-н Хантер был единственным лицом, способным вступить в правовые отношения с Истцом от имени Ответчика, Суд считает, что он сделал это: своим поведением Ответчик принял на себя условия договора и/или лишен права отрицать, что он связан условиями договора.
16. Суд подкрепляет эти выводы последствиями противоположного анализа Ответчика. Как признал г-н Батыков на слушаниях, когда Суд задавал ему вопросы, из заявлений Ответчика следует, что работодатель может избежать обязательств, налагаемых Трудовым Регламентом, организовав подписание трудового договора работника якобы от имени работодателя должностным лицом работодателя, которое без ведома работника, не имеет полномочий на заключение договора в соответствии с корпоративной структурой работодателя. Таким образом, защита, предоставляемая работникам в соответствии с Трудовым Регламентом, может быть обойдена даже в случае, если кто-то работает в течение многих лет под иллюзией действительного трудового договора. Такой исход явно противоречил бы целям Трудового Регламента, которые определены в ст.3 следующим образом:

«Целью настоящего Регламента является:

- (a) обеспечивать минимальные стандарты занятости для Работников, которые находятся в МФЦА, или обычно работают в нем или из него; и*
- (b) способствовать справедливому обращению с работниками и работодателями; и*
- (c) способствовать практике трудоустройства, способствующей процветанию МФЦА».*

17. Ст.11 Трудового Регламента следует толковать в этом смысле. Это подтверждает выводы, к которым Суд пришел в параграфах 14 и 15 выше.

Вопрос 2: На какое возмещение убытков имеет право Истец?

18. Суд отклоняет утверждение Ответчика о том, что Истец должен предоставлять табели учета рабочего времени, чтобы иметь право на заработную плату. В договоре нет никаких оснований для такого утверждения. Суд спросил г-на Батыкова, что является договорным основанием для этой части аргументации Ответчика, и он не смог указать ни на один пункт договора, который бы обеспечивал такое основание. Пункт 3 и Приложение 1 договора, взятые вместе, четко предусматривают, что ежемесячная заработная плата работника составляет 375 000 тенге.
19. Суд принимает расчет Истца по заработной плате, причитающейся ему по договору за период, в течение которого он работал у Ответчика, в размере 562 000 тенге. Ответчик не представил альтернативного расчета.


³ См. недавнее дело *Министр финансов Украины против корпорации Law Debenture Trust Corporation plc* [2018] EWCA Civ 2026, [2019] 2 W.L.R. 655.

20. Отрицая существование договора и отказываясь платить Истцу, Ответчик фактически прекратил трудовые отношения, тем самым приведя в действие часть 10 Трудового Регламента. В рамках этой части ст.60(2) дает Истцу право на 7-дневный оплачиваемый срок для уведомления. Это дает Истцу право на дополнительную сумму в размере 86 538 тенге. Это сумма, которую в данных обстоятельствах Трудовой Регламент считает подходящей за непредвиденное расторжение трудового договора, в результате которого Истцу пришлось искать другую работу. Требование Истца о выплате дополнительной суммы «морального ущерба» сверх этой суммы (равной месяцу оплачиваемого срока для уведомления) не имеет никаких оснований ни в Трудовом Регламенте, ни в самом договоре.
21. Таким образом, общая сумма, подлежащая выплате Ответчиком Истцу, составляет 648 538 тенге.

Заключение

22. Иск разрешен.
23. Ответчик обязан выплатить Истцу сумму в размере 648 538 тенге в течение 7 календарных дней с момента вынесения настоящего решения.

Принято Судом,



Чарльз Баннер КС,
Судья, Суд МФЦА

19 декабря 2022 года



Представительство:

Истец самостоятельно представлял свои интересы.

Ответчик был представлен г-ном Рауаном Батыковым, юрист, Международная юридическая компания ILFA & A.