

*Осы аударма ресми
аударма болып
табылмайды*

**«АСТАНА» ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҚАРЖЫ ОРТАЛЫҒЫНЫҢ
БІРІНШІ ИНСТАНЦИЯДАҒЫ СОТЫНДА**

**7 қараша 2023 жыл
№: AIFC-C/CFI/2023/0018 ic**

КАНИЯ БИЖАНОВА

Талап қоюшы

қарсы

«CENTER FOR SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL INITIATIVES LTD.» ЖЕКЕ КОМПАНИЯСЫ

Жауапкер

ШЕШІМ

**Сот Судьясы:
Мәртебелі Сэр Джек Битсон FBA**

БҰЙРЫҚ

Қания Бижанова ханым ("Талап қоюшы") АХҚО сотының 2018 жылғы Қағидаларының 29.6(1) қағидасына сәйкес, оған Шартты бұзу туралы 7 күндік хабарламаға ғана уәкілеттік берілгенін және оған хабарлама 30 күн бұрын берілуі тиіс болғандығы екенін анықтап, Судья қателік жіберген деп мәлімдеуге құқылы. Қалған мәселелер бойынша апелляцияға рұқсат алу туралы арызды апелляцияны қарайтын Сотта қарау сақталады.

ШЕШІМ

I. Кіріспе:

- 1 Кания Бижанова ханым 2023 жылғы 11 қыркүйекте берген бұл арыз АХҚО сотының 2022 жылғы № 28 ісі бойынша "Астана" халықаралық қаржы орталығының Ұсақ даулар сотында («ҰДС») істерді қарайтын судья Чарльз Баннер КС шығарған 2023 жылғы 24 наурыздағы шешім мен бұйрықты апелляцияға беруге және апелляцияға рұқсат алуға қатысты мерзімді ұзартуға бағытталған. Бижанова ханым өзінің бұрынғы жұмыс берушісі "Center for Scientific and Technological Initiatives Ltd." ("CFSTI"), онымен қаржы директоры - бас бухгалтер ретіндегі еңбек шартын 2022 жылғы 26 шілдедегі Жұмыстан босату туралы хабарламаға және 2022 жылғы 3 тамыздағы бұйрыққа сәйкес заңсыз бұзғанын мәлімдеді. Бұған дейін 2022 жылғы 21 шілдедегі Бұйрықта шартты 2022 жылғы 21 шілдеде бұзу бұйырылған болатын.
- 2 Судья шешімді көп дәрежеде CFSTI пайдасына шығарды. Ол Бижанова ханымның талабы CFSTI оған 747 866,75 теңге мөлшеріндегі соманы төлеуге міндетті болған бөлігінде ғана қанағаттандырылған деп қаулы етіп, оның талабының қалған бөліктерінің барлығын қабылдамай тастады. Істің бастауы, сондай-ақ ҰДС-тың талдауы мен қорытындылары оның шешімінде қамтылған. Осы арызға қатысы бар АХҚО заңнамасы АХҚО-ның 2017 жылғы № 4 Еңбек регламентін, бұдан әрі – "Еңбек регламенті", және АХҚО сотының 2018 жылғы Қағидаларын, бұдан әрі - "Сот қағидалары", қамтиды.
- 3 Еңбек регламентінің, тиісінше, сынақ мерзіміне және мерзімі ең аз хабарлама алу құқығына қатысты 15 және 60(2) қағидаларының осы арыз үшін елеулі маңызы бар. 15-позицияда былай делінген:

«(1) Жұмыс беруші Жұмыскерден сынақ мерзімінен өтуді талап ете алады, егер ол 3 айдан аспаса және Жұмыскердің еңбек шартында ескертілген болса.

(2) Сынақ мерзімі ішінде Жұмыс беруші немесе Жұмыскер екінші Тарапқа 1 апта бұрын хабарлай отырып, еңбек шартын себепсіз бұза алады, немесе ескертусіз – себеппен бұза алады.»

60(2) ереженің маңызды бөліктерінде былай делінген:

«(5) кіші бөлімге сәйкес, егер Жұмыскер Жұмыс берушіде 1 ай немесе одан көп уақыт үздіксіз жұмыс істесе, Жұмыс беруші немесе Жұмыскер Жұмыскердің жұмысын тоқтату үшін жіберуі керек хабарлама кемінде кем болмауы керек

(a) егер үздіксіз жұмыс кезеңі 3 айдан аз болса 7 күн бұрын; немесе

(b) егер үздіксіз жұмыс мерзімі 3 айдан кем емес, бірақ 5 жылдан аз болса, 30 күн бұрын; ...» жіберілуі тиіс.

- 4 Осы шешімнің II бөлімінде ҰДС шешімі қысқаша баяндалады. III бөлімде апелляцияға рұқсат алу

туралы арыз беру режимінің маңызды аспектілері, ол үшін белгіленген мерзімдер және бұл жағдайда мерзімді ұзартудың керектігі-керек еместігі мәселесі түсіндіріледі. IV бөлімде Бижанова ханымның өз арызын және CFSTI-дің оған қарсы арызын қолдайтын дәлелдер қысқаша баяндалған. V бөлімде менің қорытындым және оның негіздемелері баяндалған.

II. ҰДС шешімі:

- 5 Судья [4]-те CFSTI негізінен Бижанова ханымды жұмыстан шығаруға олардың құқықтары болғанына сүйеніп, талапты толығымен қабылдамай тастағанын атап көрсетті.

Бұлай істеудің себебі:

- (a) ол өзінің ауырғаны себепті 2022 жылдың шілдесінде 19 күн елеулі кезеңге демалысқа шығатыны туралы тиісті түрде хабарламай, шартты бұзған, бұл Еңбек регламентінің 61-бабына сәйкес, оны ескертусіз жұмыстан шығаруға құқық береді немесе
- (b) жұмыстан босату Еңбек регламентінің 15(2) ережесіне сәйкес үш айлық сынақ мерзімінде орын алған, бұл оны бір апта бұрын хабарлап, жұмыстан шығаруға құқық берді.

2022 жылдың шілдесіндегі ауырған кезеңіне келетін болсақ, Бижанова ханым 7 және 26 шілдедегі екі медициналық қорытындыны ұсынды, оларда ол өз міндеттерін уақытша орындай алмайтын жағдайда болғаны және 2022 жылдың 7-25 шілдесі аралығында жұмыстан босатылғаны айтылған.

Менің қолымдағы бұл қорытындыларда 7-14 шілде аралығында бұл өткір тонзиллитке (коды МКБ-10 J03.8), ал 14-25 шілде аралығында жоғарғы тыныс жолдарының өткір инфекциясына, темір тапшылығы анемиясына және қарапайым созылмалы бронхитке байланысты болғанын көрсетеді -10 J06.9, D50.8 және J41.0).

- 6 Судья [8]-де оған берілген аргументтердің көп бөлігі Бижанова ханымның оған еңбек шарты жазбаша түрде Еңбек регламентінің 11-ережесінде көзделген екі ай мерзім ішінде берілмегендігі және CFSTI сүйенген шарттың нұсқасындағы қолтаңба жалған болғандығы туралы мәлімдемесіне арналғанын көрсетті. Ол Бижанова ханымның қолтаңбасының шынайылығы туралы мәселені шешу үшін, ол сұрағандай, бірлескен қолжазба сараптамасын тағайындаудан бас тартты және CFSTI бұған қарсы болған жоқ.

[8] және [9] тармақтарда ол ҰДС-ның мақсаты ұсақ талаптарды жеделдете қарауды қамтамасыз ету екенін және Сот қағидаларының 28.27 және 28.28 қағидаларына сәйкес, сарапшы айрықша жағдайда тағайындалатынын және Бижанова ханымның талабын қарау үшін бірлескен қолжазба сараптамасын тағайындаудың қажеті жоқ екенін атап өтті. Оның негіздемелері келесідей болды:

«[10] Біріншіден, тіпті қол қойылған жазбаша шарт, мәлімделіп отырғандай, жарамды деп қабылданса да, дәлелдеу ауыртпалығы Жауапкерде болып табылады, егер ол Талап қоюшының шартты бұзғанына Соттың көзін жеткізу үшін Талап қоюшыны ескертусіз жұмыстан шығаруды ақтағысы келсе: Еңбек регламентінің 61(2)(b) ережесін қараңыз. Ұсынылған дәлелдемелер негізінде Сот Жауапкер дәлелдеу ауыртпалығын орындады деп санамайды. Еңбек регламентінің 34(1) ережесінде ауырғаны себепті жәрдемақы алу құқығы жұмыскердің жұмыс берушіге 33-Ережеде көзделген хабарламаны беру-бермеуіне байланысты екені анық көрсетілген, осы ережелердің ешқайсысында да, 61-ережеде де мұндай хабарламаны бермеудің өзі ғана жұмыскерді ауырғаны себепті жәрдемақы алу құқығынан айыру үшін ғана жеткілікті емес, сонымен қатар ескертусіз жұмыстан шығаруды ақтайтын шартты бұзу болып табылатынына нұсқайтын ештеңе жоқ. Сондықтан Сот Жауапкердің Талап қоюшыны ескертусіз жұмыстан шығаруға құқығы бар деген

мәлімдемесін қабылдамай тастайды. Сондай-ақ, Сот Жауапкердің осымен байланысты Талап қоюшының осындай мән-жайларда өзін жұмыстан шығаруға ауызша келіскені туралы мәлімдемесін де қабылдамайды. Мұндай ауызша келісімнің нақты дәлелдері жоқ және мұндай маңызды келісімнің екі тарап қол қойған немесе басқаша келіскен нысанда жазбаша түрде тіркелмегеніне, ықтималдылықтар қатынасы тұрғысынан, Соттың көзі жетпейді.

«[11] Екіншіден, тыңдауларда екі өкіл де растағандай, жұмыстан шығару Талап қоюшы жұмыс істеп жүрген алғашқы үш ай ішінде орын алғаны даусыз. Еңбек регламентінің 15-ережесінде Жұмыс беруші Жұмыскерден үш айдан аспайтын сынақ мерзімінен өтуді талап ете алатыны, оның барысында Жұмыс беруші бір апта бұрын ескерте отырып, еңбек шартын бұза алатыны анық айтылған. Талап қоюшыға жазбаша еңбек шарты берілген-берілмегені және/немесе оның қашан келісілгені туралы дау бұл жағдайда ештеңеге әкелмейді, өйткені шартқа сынақ мерзімін қосу-қоспауды жұмыс беруші толығымен шешетіні 15-ережеден түсінікті. Сонымен, Сотқа ұсынылған дәлелдемелер бойынша бұл істе тек екі нанымды нұсқа болуы мүмкін: не (1) Жауапкер 15-ережеге сәйкес еңбек шартының талаптарына үш айлық сынақ мерзімі туралы талапты енгізді; не (2) егер жауапкер мұны талап етсе, оның бұған құқығы бар болды, Талап қоюшы мұндай талаппен келіспеді және бұл жағдайда еңбек шарты мүлдем болған жоқ. Сондықтан сот ықтималдықтар қатынасы тұрғысынан тараптар арасындағы еңбек шартының нақты талаптары қандай да болмасын, оған, кем дегенде, Еңбек регламентінің 15-бабында көзделгендей үш айлық сынақ мерзімі кіруі тиіс болған деп санайды. Осыған сүйене отырып, Жауапкер еңбек шартын заңды түрде бұзуды бұған ниеттенген кезде бір апта бұрын ескерте отырып, орындай алды.»

- 7 [12] тармақта Судья "бұл жағдайда Еңбек шарты жазбаша шартта қолтаңба, Талап қоюшы мәлімдеп отырғандай, жалған болғанына немесе болмағанына байланыссыз заңды түрде бұзылды.» деп анықтады.

Ол CFSTI Бижанова ханыммен еңбек қатынастарын тоқтатып, заңсыз әрекет етті деген мәлімдемені қабылдамай тастады, бірақ ол сынақ мерзімінде бір апталық хабарлама мерзіміне құқығы бар болғанына байланысты оған 336 666,75 теңге көлемінде өтемақы төлеуге компанияны міндеттеді: [13] және [18] қараңыз. Судья сонымен қатар сатып алу процедураларына қатысты өз жұмысында қателіктер жіберді деген негізбен оның жалақысынан ұсталған 411 200 теңгені өтеуді қаулы етті, өйткені [15] және [16] тармақтарда ол CFSTI бұл шегерімдерге негіздеме келтірген жоқ деп есептеді.

- 8 Сонымен, Судья Бижанова ханымға төлеуге CFSTI-ді міндеттеген жалпы сома 747 866 75 теңге құрады. Бұйрықтың 1-тармағы CFSTI-ді бұл соманы 7 күннің ішінде төлеуге міндеттеді. Апелляциялық шағымға рұқсат беру туралы арызға берген өзінің қарсылығында CFSTI бұл соманы Бижанова ханымға 2023 жылдың 30 наурызында төлегенін мәлімдеді. Бұйрықтың 2-тармағында *"барлық басқа тұрғыдан талап қабылданбай тасталады"* делінген. 3-тармақта Жауапкер 1-тармақты сақтаған жағдайда, шығыстар туралы бұйрық шығарылмайды делінген.

III. АХҚО сотының 2018 ж. Қағидаларының 29 бөлімі:

- 9 АХҚО сотының шешімдеріне шағымданудың, соның ішінде ҰДС шешімдеріне АХҚО Бірінші инстанциядағы сотында ("БИС") шағымданудың тәртібі Сот Қағидаларының 29-бөлігінде баяндалған.
- 10 29.10-қағидада апелляцияға рұқсат беру туралы арыз төменгі Сот ұйғаруы мүмкін кезеңнің ішінде немесе, егер төменгі Сот мұндай нұсқау бермесе, шешім қабылданған күннен бастап 21 күннің ішінде берілуі тиіс деп көзделген. Бұл жағдайда төменгі Сот мерзімді көрсетпеген.

Тиісінше, мерзім 2023 жылдың 14 сәуірінде, яғни 2023 жылдың 11 қыркүйегінде арыз берілгеннен бес айға жуық уақыт бұрын аяқталған.

- 11 29.12 қағидада мерзімді ұзарту туралы арызда кешіктірілудің себептері мен өтінім берілгенге дейінгі қадамдар болуы керектігі көзделген.
- 12 29.6 қағидада апелляцияға рұқсат Апелляциялық сот:
(1) апелляцияның сәтті болуына нақты мүмкіндік бар немесе, (2) апелляциялық шағым қаралуы тиіс екендігінің тағы бір орынды себебі бар деп санаған жағдайда берілуі мүмкін екені көзделген. 29.7 қағидаға сәйкес апелляцияның сәттілігі төменгі Соттың шешімі: (1) дұрыс емес, (2) төменгі Сотта сот елеулі процестік немесе өзге де бұзушылықтар себебінен әділетсіз болғанын анықтауға байланысты болып табылады.
- 13 Бижанова ханым оның арызы әдетте Апелляциялық сотқа берілген апелляциялық шағымдарға қатысты жасалатындай, қағаз жүзінде қаралуын сұрады: Сот Қағидаларының 29.16 және 29.17 қағидаларын қараңыз. CFSTI ауызша тыңдау өткізілуін сұраған жоқ және мен бұл арызды тыңдау жүргізбей, қағаз жүзінде әділ қарауға болатынына көзім жетеді.

Мерзімді ұзарту туралы арыз:

- 14 Арыздың кіріспесінде бұл жағдайда апелляцияға рұқсат алу мерзімін ұзарту туралы арыз беру қажет екендігі көрсетіледі. Алайда, кідіріс себебі Талап қою нысанының / арызының 2-бөлімінің соңғы абзацында ғана қаралады. Бижанова ханым: *"Дәлелді себеп - мен осы кезеңде ауырып қалдым да, өз апелляциямды бере алмадым"*, - дейді.
- 15 Дәлел ретінде қоса берілген 2023 жылғы 12 сәуірдегі еңбекке уақытша жарамсыздық парағында (9-шы құжат) диагноз МКБ-10 J06.9 коды, яғни жоғарғы тыныс жолдарының анықталмаған жіті инфекциясы екендігі көрсетілген. Алайда, парақ 2023 жылдың 12-14 сәуірі аралығындағы кезеңді ғана қамтиды. Бұдан басқа, 29.12 қағиданың талаптарына сәйкес, Бижанова ханым 12 сәуірге дейін немесе еңбекке уақытша жарамсыздық туралы парақта көрсетілген кезеңнен кейін 2023 жылғы 11 қыркүйекте өтініш бергенге дейін қандай әрекеттер жасағаны туралы ешқандай мәлімет жоқ.
- 16 Істі Сот Қағидаларының 1.6(3) қағидаларының негізгі қағидаттарының қатарына жедел түрде қарау қажеттігі бар екенін ескере отырып, мен бұл Сот 29.12 қағиданың сақталмауы апелляцияға рұқсат алу туралы арыз үшін алдын ала анықталғандық ретінде қарайтыны әбден мүмкін екенін назар аударға атап өтемін. Алайда, бұл жағдайда CFSTI-дің апелляцияға рұқсат алу туралы арызына қарсы бағытталған егжей-тегжейлі ұсынымында Бижанова ханымның апелляцияны белгіленген мерзімде бермегеніне сілтеме жасалмаған және оның апелляцияға беруді кешіктіруі оған зиян келтірді деп мәлімделмеген. Бұл мән-жайларда, оның 2022 жылғы ауыруы жағдайын ескере отырып (жоғарыдағы [5]-ті қараңыз) және төменде [23] - [27]-де келтірілген себептерге байланысты мен ол 29.6 (1) қағидасына қатысты көз жеткізерлік дәлелдер келтірді деген қорытындыға келдім. 2023 жылдың 14 сәуірінен кейінгі кідіріс туралы қандай да болмасын түсініктеме жоқтығына қарамастан және ерекше жағдай ретінде мен мерзімді ұзартамын.

IV. Апелляцияға рұқсат алу туралы арыз және CFSTI-ге қарсылық беру:

- 17 Бижанова ханым өзінің ұсынымдарында ол Судьяның алдында көтерген барлық дерлік мәселелерді, тіпті оның жұмысты тоқтатуға келісімі немесе жалақысынан шегерімдер сияқты Судья оның пайдасына шешім шығарған жағдайлар бойынша мәселелерді де көтереді. Ол CFSTI:

(а) осы уақытқа дейін оған Жұмыс беруші қол қойған еңбек шартының жазбаша көшірмесін қол қою үшін табыстаған жоқ: § 1.

- (b) онда жұмыстан шығару үшін негіздер және оны жалдау кезінде талқыланбаған басқа да талаптар қарастырылған (5 пен 6 арасындағы нөмірсіз абзац) Еңбек шартын қол қою үшін оған 2022 жылдың шілде айының ортасында берді.
 - (c) оған еңбек қатынастарының тоқтатылатыны туралы тек 2022 жылдың тамыз айында хабарлады және хабарламада оның 2022 жылдың 26 шілдесінен бастап тараптардың өзара келісімі бойынша күшіне енетіні көрсетілген. Ол бұл АХҚО-ның 2017 жылғы № 4 Еңбек регламентінің ("Еңбек регламенті") 60(2) (b) ережесін бұзу болып табылатынын мәлімдеді, бұл ереже бойынша егер үздіксіз жұмыс мерзімі 3 айдан кем емес, бірақ 5 жылдан аз болса, кем дегенде 30 күндік ескерту талап етіледі және егер ол жалдау жұмысын тоқтатуға келісім бермесе, онда: § § 4-5, 13. Судья жоғарыда [6] тармақта көрсетілген өз шешімінің [11] тармағында мәлімдегендей, ол Бижанова жұмысын тоқтатуға келісім бермегенін анықтады. Мен 2022 жылдың тамыз айындағы хабарламада бұл хабарлама анағұрлым ертерек - 2022 жылдың 26 шілдесінен бастап күшіне енеді деп болжанғанын атап өтемін.
 - (d) сотқа ол қол қоймаған Еңбек шартын берді, ал соңғы бетіндегі оның қолы "қолдан жасалғаны әбден мүмкін", бірақ ҰДС оның қолжазба сараптамасын тағайындау туралы өтінішін қабылдамай тастады: §14.
- 18 Арыздың § 6 параграфында сонымен қатар жалақыдан заңсыз шегерімдер туралы, § 7 параграфта Еңбек регламентінің 1-ережесіне қайшы келіп, оған жалақы жөнінде егжей-тегжейлі үзінді көшірме берілмегені туралы, ал § 8 параграфта - оған моральдық зиян келтірілгені, ол күнкөріс пен өмір сүру қаражатынсыз қалғаны және қорлау, қолайсыздық және реніш сезінгені туралы мәлімдемесі аталып өтті.
- 19 Арыздың 3-бөлімінде Бижанова ханым Соттан Бұйрықтың талап қоюдың апталық жалақы мөлшерінде залалды өтеуден және оның жалақысынан заңсыз ұсталған сомаларды төлеуден басқа барлық бөліктерін қабылдамау туралы 2-тармағының күшін жоюды сұрайды.
- Ол соттан мыналарды сұрайды:
- (a) 2022 жылғы 21 шілде мен 3 тамыздағы CFSTI бұйрықтарын Еңбек ережелерін бұзу деп тануды,
 - (b) CFSTI-ді 2022 жылдың 3 мамырынан бастап онымен бір жылдық еңбек шартын жасасуды міндеттеуді,
 - (c) CFSTI-ді оған мыналарды қамтитын 9 032 844 теңге жалпы сомасын төлеуге міндеттеуді сұрайды:
 - (i) 2022 жылғы 22 шілдеден 14 қазанға дейінгі кезең үшін 3 032 844 теңге жалақы,
 - (ii) материалдық емес залал үшін 5 000 000 теңге, және
 - (iii) өкілдің қызметтеріне ақы төлеу ретінде 1 000 000 теңге.
- 20 Бижанова ханымның арызына қарсы CFSTI-дің берген жазбаша ұсынымында Бижанова ханым судьяға келтірген аргументтердің барлығы дерлік, соның ішінде Судья қабылдамай тастаған аргументтер қайталаңады.

Мысалы, (a) CFSTI Бижанова ханымды ескертусіз жұмыстан шығаруға құқылы болды, өйткені ол ауыр құқық бұзушылық жасады, және (б) Бижанова ханым еңбек қатынастарын тоқтатуға ауызша келісім берді, сондықтан жұмыстан босату оның келісімімен болды деген дәлелдер қайталанған. Шешімнен бұдан бұрын келтірілген үзінділерден көрініп отырғандай, Судья бұл дәлелдерді қабылдамай тастады. CFSTI-дің жазбаша ұсынымында сонымен қатар Бижанова ханым өзінің бұрынғы заң кеңесшісі Руслан Полатбеков берген келісімге шынымен де қол қойған, бірақ оны сол сәтте қайтармай, кейінірек берген деп мәлімделеді. Демек, қызметкерлердің Бижанова ханым қайтарылған шартқа қол қойған жоқ деп есептеулеріне негіз болмаған. Жоғарыда [6] және [7] тармақтарда көрсетілгендей, Судья өзінің бұл мәселені шешуінің қажеті жоқ деп шешім қабылдады.

- 21 Сонымен бірге CFSTI Сот Қағидаларының 29.29 қағидасына сәйкес Жауапкердің хабарламасында да, оның жазбаша ұсынымында да Судья оның ісін қабылдамай тастаған немесе ешқандай шешім қабылдамаған мәселелер бойынша апелляцияға рұқсат алу туралы арыз бойынша жүгінбеген. 29.30 қағидада 29.23–29.27 қағидалардың талаптары Жауапкердің хабарламасында қамтылған апелляция туралы арызға Жауапкер Апеллянт болғандағы сияқты қолданылатыны көзделген. Судья CFSTI дәлелдерін қабылдамаған немесе осы мәселелер бойынша апелляцияны қолдау үшін ешқандай қорытынды мен ұсыным жасамаған мәселелер бойынша шағымдану туралы арыз бар Жауапкер хабарламаларының жоқтығы Сот бұл тармақтар бойынша сәттілікке жетудің нақты перспективасы бар-жоғын немесе олар бойынша апелляцияны қараудың басқа да салмақты себептері бар-жоғын қарастыра алмайтынын білдіреді.

V. Судьяның шешімі:

- 22 Жазбаша Еңбек шартындағы қолтаңбаның жалған болған-болмағанын айқындаудың қажеті жоқ деп шешім қабылдаған Судьяның аргументтерінің мәні оның жалған болған-болмағандығына байланыссыз CASTI-дің шартты заңды түрде бұзуға құқығы болғандығында. [11] - де, жоғарыда [6]-тармақта көрсетілгендей, ол Сотқа ұсынылған дәлелдер тұрғысынан шындыққа жанасатын тек екі мүмкіндік қана бар деп мәлімдеді. Біріншісі, CFSTI шарттың талаптарына 15-ережеге сәйкес үш айлық сынақ мерзімі туралы ескертпені енгізгенінде болып табылады. Екіншісі - егер CFSTI сынақ мерзімін талап етіп, өйткені ол бұған құқылы болды, ал Бижанова ханым мұндай ескертпемен келіспеген болса, онда Еңбек шарты мүлдем жасалмаған. Ол осы екі нұсқа жағдайында да CFSTI-дің шартты заңды негіздермен бұзуға құқығы бар болғанын мәлімдеді.
- 23 Мен Бижанова ханымның CFSTI-де 2022 жылдың 3 мамыры мен 2022 жылдың 7 шілдесі аралығында екі айдан астам жұмыс істегені және CFSTI оны жұмысқа қабылдағаны дауланбайтындықтан, жазбаша Еңбек шартындағы қолтаңба Бижанова ханымның қолы екендігін немесе еместігін анықтауға Сотты мәжбүр ететін үшінші шындыққа жанасымды мүмкіндік болды деген қорытындыға келдім. Судья [11]-да сынақ мерзімін шартқа енгізу толығымен Жұмыс берушіге байланысты деп дұрыс көрсеткенімен, оны шартқа енгізу үшін Бижанова ханымның келісімі қажет болды. Жұмыскердің жұмысты орындауы және қабылдауы олардың арасында шарт пайда болғанын білдіруі әбден мүмкін. Алайда егер Бижанова ханым мәлімдеп отырғандай, ол шілде айының ортасында алған және бұған дейін көрмеген және, Полатбеков мырза өзінің жазбаша түсіндірмесінде мәлімдеп отырғандай, Бижанова ханымға 2022 жылдың 11 шілдесінде ғана берілген жазбаша Еңбек шартындағы қолтаңба оның қолы болмаса, онда 2022 жылдың 3 мамырынан бастап оның жұмысты орындауы және қабылдауы нәтижесінде туындаған шарт жазбаша Еңбек шартында көзделген сынақ мерзімі туралы талапты қамтитын талаптармен жасалмаған. жұмыс берушінің 11 шілдеге дейінгі сынақ мерзімі туралы талапты қосқысы келетінін Бижанова ханымның білгені туралы ешқандай деректер жоқ. Мұндай мән-жайларда, егер қолтаңба Бижанова ханымға тиесілі екенін назарға алмасақ, ал Судья бұлай істемеген, Бижанова ханымның CFSTI-те 2022 жылдың 3 мамырынан бастап жұмыс істеуі мен оған қабылдануы олардың арасында 15(1) ереже талап еткендей сынақ мерзімін көрсетусіз шарт жасасуға әкелді деп мәлімдеуге болады.
- 24 Мұндай сценарий жағдайында 15(2) Ережеде көзделгендей 1 апта бұрын хабарлау қолданылмайды. Бұл мәселе 60(2) Ережедегі хабарламаның ең аз мерзімі туралы ережелермен реттелетін болады. Мәселе мынада: 60(2)(а) ережесінде көрсетілген 7 күндік хабарлама мерзімі емес, 60(2)(b) ережесінде көрсетілген 30 күндік хабарлама мерзімі қолданылатынын сәтті дәлелдеудің нақты мүмкіндігі бар деген тұрғыдан бұл даулы ма әлде даулы емес пе? Бижанова ханым бұл солай деп мәлімдейді: жоғарыдағы[17 (с)] қараңыз.

- 25 CFSTI Бижанова ханымның еңбек қатынастары тоқтатылатыны туралы 2022 жылдың 3 тамызында ғана хабарлағанын ескере отырып, хабарлама 26 шілдеден бастап күшіне енетінін көрсеткенімен, мен келесі екі параграфта көрсетілген себептерге байланысты 60(2)(b) ережесі қолданылады деп мәлімдеуге болады деген қорытындыға келдім және хабарлаудың талап етілетін мерзімі - 7 күн емес, 30 күн құрайды.
- 26 Біріншіден, Сот Қағидаларының 29.6 қағидасына сәйкес, Бижанова ханымның 2022 жылдың 3 мамырынан 3 тамызына дейін ЦНТИ-да үздіксіз жұмыс істегені даулы деп санаймын. Бұл 60(2)(a) ережесінің аясына жататын "3 айдан аз" кезең емес, 60(2)(b) ережесінің аясына түсетін тура 3 ай кезең. Бұл Бижанова ханымның 7-25 шілде аралығында ауырғанына байланысты жұмыста болмаған кезінде CFSTI-де жұмыс істеуі жалғасқанымен түсіндіріледі. Судья жоғарыда [6]-да келтірілген өзінің [10] шешімінде атап өткендей, 34-ережеге сәйкес еңбекке жарамсыздық парағын төлеу құқығы Жұмыскердің Жұмыс берушіге 33-ережеде көзделген хабарламаны беруіне байланысты болғанымен, мұндай хабарламаның берілмеуі Жұмыскерді еңбекке жарамсыздық парағын төлеу құқығынан айыратынына, міндеттемелерді бұзумен немесе еңбек қатынастарын тоқтатумен тең екеніне нұсқап тұрған ештеңе жоқ.
- 27 Екіншіден, Судья Бижанова ханым 2022 жылдың 26 шілдесінен бастап жұмыстан шығарылуына келісім бермеді деп қаулы етті. Оның келісімі жоқ жағдайда, хабарлама 2022 жылдың 3 тамызынан - берілген күнінен бастап күшіне енеді деп мәлімдеуге болады. Егер тарап хабарлама іс жүзінде табысталған күнінен ертерек күшіне енетінін алдын ала ескере алғанда, онда бұл 60-ережеде көрсетілген хабарламаның ең аз мерзімдерін айналып өтуге мүмкіндік беретін еді. Мен шарт оны орындаудан бас тарту туындатқан бұзушылық нәтижесінде тоқтатылған жағдайда да, тоқтату әдетте кінәсіз тарап шарттың бұзылуын жарамсыз деп тапқан күннен басталады деп атап өтемін: мысалы, *Heuman v Darwins* [1942] AC 356 қараңыз.
- 28 Осы себептерге байланысты, сондай-ақ Судья шарттағы қолтаңба Бижанова ханымның қолтаңбасы болып табылатындығын әлде оныкі еместігін анықтаудың қажеті жоқ деп есептеген жағдайларда, Бижанова ханымның шартты бұзу туралы тек 7 күн бұрын берілетін хабарламаға құқығы бар деп қаулы еткенде Судья қателескен деп мәлімдеудің 29.6(1) қағидасының шеңберінде сәтті болуының нақты перспективасы бар және оған 30 күн бұрын хабарлама берілуі керек еді деген қорытындыға келдім. Сондықтан апелляцияға осы мәселемен шектелетін рұқсат беріледі. Шарттағы қолтаңба Бижанова ханымның қолы ма деген сұрақ Судьяның анықтауды міндетті емес деп санайтынына байланысты болуы мүмкін. Егер осылай болса, апелляциялық шағымды қарайтын Сот бұл мәселені шешудің ең қолайлы тәсілі қолжазба сараптамасын тағайындау болып табылады ма әлде жоқ па, егер керек болса, сарапшының есебін қарауды ҰДС-қа беру керек пе деген мәселені қарастыруы тиіс болады.
- 29 Осы кезеңде Бижанова ханым көтерген басқа мәселелерге қатысты Соттың Қағидаларының 29.6 қағидасына сәйкес қандай да бір негіздемелер көрсетілді деп санамаймын. Осы мәселелер бойынша апелляция беруге рұқсат берілмей, Сот Қағидаларының 29.22(2) қағидасына сәйкес апелляцияны қарайтын Соттың қарауына қалдырылады.

Сот қабылдады,

Мәртебелі Сэр Джек Битсон FBA
Судья, АХҚО соты

Өкілдік ету:

Талап қоюшының атынан Гүлсім Кәкішева өкілдік етті, адвокат, Ақтөбе облыстық адвокаттар алқасы, Астана, Қазақстан.

Жауапкердің атынан Төлеген Орашев мырза өкілдік кетті, бас директор, "CENTER FOR SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL INITIATIVES LTD." жеке компаниясы, Астана, Қазақстан.