

*Настоящий перевод
не является официальным*

В СУДЕ ПЕРВОЙ ИНСТАНЦИИ
МЕЖДУНАРОДНОГО ФИНАНСОВОГО ЦЕНТРА «АСТАНА»

7 ноября 2023 года
ДЕЛО №: AIFC-C/CFI/2023/0018

КАНИЯ БИЖАНОВА

Истец

v

ЧАСТНОЙ КОМПАНИИ «CENTER FOR SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL INITIATIVES LTD.»

Ответчик

РЕШЕНИЕ

Судья Суда:
Достопочтенный Сэр Джек Битсон FBA

ПРИКАЗ

Г-жа Кания Бижанова («Истец») имеет право в соответствии с правилом 29.6(1) Правил Суда МФЦА 2018 года утверждать, что Судья допустил ошибку, установив, что она уполномочена только на 7-дневное уведомление о расторжении ее договора, и что ей должно было быть предоставлено уведомление за 30 дней. Заявление о получении разрешения на апелляцию по остальным вопросам сохраняется за Судом, рассматривающим апелляцию.

РЕШЕНИЕ

I. Введение:

- 1 Данное заявление, поданное 11 сентября 2023 г-жой Канией Бижановой, направлено на продление срока в отношении подачи на апелляцию и получении разрешения на апелляцию решения и приказа от 24 марта 2023, вынесенных Судьей Чарльзом Баннером КС, рассматривающего дела в Суде Мелких Тяжб Международного Финансового Центра «Астана» («СМТ»), по делу Суда МФЦА № 28 от 2022 года. Г-жа Бижанова заявила, что ее бывший работодатель, «Center for Scientific and Technological Initiatives Ltd.» («CFSTI»), неправомерно расторг с ней трудовой договор в качестве финансового директора - главного бухгалтера в соответствии с Уведомлением об увольнении от 26 июля 2022 года и Приказом от 3 августа 2022 года. Ранее в Приказе от 21 июля 2022 года было предписано расторгнуть договор 21 июля 2022 года.
- 2 В большей мере, Судья вынес решение в пользу CFSTI. Он постановил, что иск г-жи Бижановой был удовлетворен только в той части, в которой CFSTI был обязан выплатить ей сумму в размере 747 866,75 тенге, и отклонил все остальные части ее иска. Предыстория дела, а также анализ и выводы СМТ содержатся в его решении. Законодательство МФЦА, имеющее отношение к данному заявлению включает Трудовой Регламент МФЦА № 4 от 2017 года, далее – «Трудовой Регламент», и Правила Суда МФЦА 2018 года, далее – «Правила Суда».
- 3 Положения 15 и 60(2) Трудового Регламента, касающиеся, соответственно, испытательного срока и права на минимальное уведомление, имеют существенное значение для данного заявления. Положение 15 гласит:

«(1) Работодатель может потребовать от Работника пройти испытательный срок, если он не превышает 3 месяцев и оговорен в трудовом договоре Работника.»

(2) В течение испытательного срока Работодатель или Работник могут расторгнуть трудовой договор без причины, уведомив об этом другую сторону за 1 неделю, или по причине, без уведомления.»

Существенные части Положения 60(2) гласят:

«В соответствии с подразделом (5), если Работник непрерывно работает у Работодателя в течение 1 месяца или более, уведомление, которое должно быть направлено Работодателем или Работником для прекращения работы Работника, не должно быть меньше, чем:

(a) за 7 дней, если период непрерывной работы составляет менее 3 месяцев; или

(b) за 30 дней, если период непрерывной работы составляет не менее 3 месяцев, но менее 5 лет; ...»

- 4 Во II части настоящего решения кратко излагается решение СМТ. В III части разъясняются существенные аспекты режима подачи заявления о получении разрешения на апелляцию, сроки, отведенные для этого, и вопрос о том, следует ли продлевать срок в данном случае. В IV части кратко изложены доводы г-жи Бижановой в поддержку своего заявления и заявление CFSTI против него. В V части изложено мое заключение и его обоснования.

II. Решение СМТ:

- 5 Судья указал в [4], что CFSTI отклонила иск в полном объеме, основываясь главным образом на том, что они имели право уволить г-жу Бижанову. Это было сделано либо потому, что:
- (a) она нарушила договор, не уведомив должным образом о своем отпуске по болезни на значительный период в 19 дней в июле 2022 года, что дает право уволить ее без уведомления в соответствии с Положением 61 Трудового Регламента, или
 - (b) увольнение произошло во время трехмесячного испытательного срока в соответствии с положением 15(2) Трудового Регламента, что давало право уволить ее, уведомив об этом за одну неделю.

Что касается периода больничного в июле 2022 года, то г-жа Бижанова представила два медицинских заключения от 7 и 26 июля, в которых говорится, что она была временно не в состоянии выполнять свои обязанности и освобождена от работы в период с 7 по 25 июля 2022 года. В этих заключениях, находящихся в моем распоряжении, указано, что в период с 7 по 14 июля это было связано с острым тонзиллитом (код МКБ-10 J03.8), а в период с 14 по 25 июля – с острой инфекцией верхних дыхательных путей, железодефицитной анемией и простым хроническим бронхитом (коды МКБ-10 J06.9, D50.8 и J41.0).

- 6 Судья указал в [8], что большая часть представленных ему аргументов была посвящена утверждению г-жи Бижановой о том, что ей не был предоставлен трудовой договор в письменном виде в двухмесячный срок, предусмотренный Положением 11 Трудового Регламента, и что версия договора, на которую опиралась CFSTI, содержала поддельную подпись. Он отказался назначить совместную почерковедческую экспертизу для решения вопроса о подлинности подписи г-жи Бижановой, как она просила, и CFSTI не возразила против этого. В [8] и [9] он указал, что цель СМТ – обеспечить ускоренное рассмотрение мелких исков, и что в соответствии с Правилами 28.27 и 28.28 Правил Суда ясно, что назначение эксперта будет исключительным, и что нет необходимости назначать совместную экспертизу почерка для рассмотрения иска г-жи Бижановой. Его обоснования были следующими:

«[10] Во-первых, даже если принять, как утверждается, подписанный письменный договор за действительный, бремя доказывания лежит на Ответчике, если он хочет оправдать увольнение Истца без уведомления, чтобы убедить Суд в том, что Истец нарушил договор: см. Положение 61(2)(b) Трудового Регламента. Суд не считает, что Ответчик выполнил это бремя доказывания на основании представленных доказательств. Хотя Положение 34(1) Трудового Регламента четко указывает, что право на пособие по болезни зависит от того, предоставит ли работник работодателю уведомление, предусмотренное Положением 33, ни в одном из этих положений, ни в Положении 61 нет ничего, что указывало бы на то, что непредоставление такого уведомления само по себе является достаточным не только для лишения работника права на пособие по болезни, но и является нарушением договора, оправдывающим увольнение без уведомления. Поэтому Суд отклоняет утверждение Ответчика о том, что он имел право уволить Истца без уведомления. Суд также отклоняет связанное с этим утверждение Ответчика о том, что Истец устно согласился на свое увольнение при таких обстоятельствах. Нет четких доказательств такого устного

соглашения, и Суд не убежден, по соотношению вероятностей, что такое важное соглашение не было бы зафиксировано в письменном виде в форме, подписанной или иным образом согласованной обеими сторонами.»

«[11] Во-вторых, как подтвердили оба представителя на слушаниях, неоспоримо, что увольнение произошло в течение первых трех месяцев работы Истца. В Положении 15 Трудового Регламента четко сказано, что Работодатель может потребовать от Работника пройти испытательный срок, не превышающий трех месяцев, в течение которого Работодатель может расторгнуть Трудовой договор с уведомлением за одну неделю. Спор о том, был ли предоставлен Истцу письменный трудовой договор и/или когда он был согласован, в данном случае ни к чему не приводит, поскольку из Положения 15 ясно, что работодатель полностью решает, включать ли в договор условие об испытательном сроке. Таким образом, в свете представленных Суду доказательств в данном деле возможны только два убедительных варианта: либо (1) Ответчик включил в условия трудового договора условие о трехмесячном испытательном сроке в соответствии с Положением 15; либо (2) если Ответчик потребовал этого, что он имел право сделать, Истец не согласился с таким условием, и в этом случае трудового договора вообще не существовало. Поэтому Суд, исходя из соотношения вероятностей, считает, что, какими бы ни были точные условия трудового договора между сторонами, как минимум, он должен был включать трехмесячный испытательный срок, как это предусмотрено Положением 15 Трудового Регламента. Исходя из этого, Ответчик мог законно расторгнуть трудовой договор с уведомлением за одну неделю в тот момент, когда он намеревался это сделать.»

- 7 В [12] Судья установил, что «Трудовой договор в данном случае был расторгнут на законных основаниях, независимо от того, была ли поддельной подпись в письменном договоре, как утверждает Истец.». Он отклонил утверждение о том, что CFSTI действовал незаконно, прекратив трудовые отношения с г-жой Бижановой, но обязал компанию выплатить ей компенсацию в размере 336 666,75 тенге в связи с недельным сроком уведомления, на который она имела право в течение испытательного срока: см. [13] и [18]. Судья также постановил возместить 411 200 тенге, удержанные из ее заработной платы на том основании, что она допустила ошибки в своей работе, связанной с процедурами закупок, поскольку в [15] и [16] он счел, что CFSTI не привели обоснования для этих вычетов.
- 8 Таким образом, общая сумма, которую Судья обязал CFSTI выплатить, г-же Бижановой составила 747 866 75 тенге. Пункт 1 Приказа обязывал CFSTI выплатить эту сумму в течение 7 дней. В своем возражении на заявление о разрешении на апелляцию CFSTI заявила, что выплатила указанную сумму г-же Бижановой 30 марта 2023 года. Пункт 2 Приказа гласит, что «*во всех остальных отношениях Иск отклоняется*». Пункт 3 гласит, что при условии соблюдения Ответчиком пункта 1 Приказ о расходах не выносится.

III. Часть 29 Правил Суда МФЦА 2018:

- 9 Порядок обжалования решений суда МФЦА, включая обжалование решений СМТ в Суде Первой Инстанции МФЦА («СПИ»), изложен в Части 29 Правил Суда.
- 10 Правило 29.10 предусматривает, что заявление о разрешении на апелляцию должно быть подано в течение периода, который может быть предписан нижестоящим Судом или, если нижестоящий Суд не дает такое указание, в течение 21 дня с даты принятия решения. В данном случае нижестоящий Суд не указал срок. Соответственно, срок истек 14 апреля 2023 года, т. е. почти за пять месяцев до подачи заявления 11 сентября 2023 года.

- 11 Правило 29.12 предусматривает, что заявление о продлении срока должно содержать причины задержки и шаги, предпринятые до подачи заявки.
- 12 Правило 29.6 предусматривает, что разрешение на апелляцию может быть подано в том случае, 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. В соответствии с Правилom 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.
- 13 Г-жа Бижанова попросила, чтобы ее заявление было рассмотрено на бумаге, как это обычно делается в отношении заявлений о разрешении на апелляцию, подаваемых в Апелляционный Суд: см. Правила 29.16 и 29.17 Правил Суда. CFSTI не просила о проведении устного слушания, и я убежден, что данное заявление может быть справедливо рассмотрено на бумаге без проведения слушания.

Заявление о продлении срока:

- 14 Во вступлении заявления указывается, что в данном случае необходимо подать заявление о продлении срока на получение разрешения на апелляцию. Однако, причина задержки рассматривается только в последнем абзаце раздела 2 Исковой формы/заявления. Г-жа Бижанова заявляет: *«Уважительной причиной является то, что я заболела в этот период и не смогла подать свою апелляцию»*.
- 15 В прилагаемом в качестве доказательства листе о временной нетрудоспособности от 12 апреля 2023 года (Документ 9) указано, что диагнозом является код МКБ-10 J06.9, т. е. неутонченная острая инфекция верхних дыхательных путей. Однако, лист охватывает только период с 12 по 14 апреля 2023 года. Кроме того, в соответствии с требованиями Правила 29.12 не содержится никаких сведений о том, какие действия предпринимала г-жа Бижанова до 12 апреля или после периода, указанного в листе о временной нетрудоспособности, до подачи заявления 11 сентября 2023 года.
- 16 Учитывая наличие необходимости оперативного рассмотрения дела в число основных принципов Правил 1.6(3) Правил Суда, я подчеркиваю, что этот Суд, скорее всего, будет рассматривать несоблюдение Правила 29.12 как фатальное для заявления о получении разрешения на апелляцию. Однако, в данном случае подробное представление CFSTI, направленное против заявления о получении разрешения на апелляцию, не ссылается на то, что г-жа Бижанова не подала апелляцию в установленный срок, и не утверждает, что ее задержка с подачей апелляции нанесла ей ущерб. В этих обстоятельствах, учитывая состояние ее болезни в 2022 году (см [5] выше), и поскольку по причинам, приведенным ниже [23] - [27], я пришел к выводу, что она привела убедительные доводы в отношении правила 29.6(1). Несмотря на отсутствие какого-либо объяснения задержки после 14 апреля 2023 года, и в порядке исключения я продлеваю срок.

IV. Заявление о получении разрешения на апелляцию и представление возражения CFSTI:

- 17 В своих представлениях г-жа Бижанова поднимает почти все вопросы, которые она поднимала перед Судьей, даже по тем моментам, по которым он вынес решение в ее пользу, таким как ее согласие на прекращение работы или вычеты из ее заработной платы. Она заявила, что CFSTI:
 - (a) до сих пор не вручил ей письменную копию Трудового договора, подписанного Работодателем для подписания: § 1.

- (b) предоставил ей Трудовой договор для подписания в середине июля 2022 года, в котором содержались положения, предусматривающие основания для увольнения и другие условия, которые не обсуждались при ее найме (абзац без номеров между 5 и 6).
 - (c) уведомил ее о прекращении трудовых отношений только 3 августа 2022 года, и в уведомлении было указано, что оно вступает в силу с 26 июля 2022 года по взаимному согласию сторон. Она заявила, что это является нарушением Положения 60(2)(b) Трудового Регламента МФЦА № 4 от 2017 года («Трудовой Регламент») который требует как минимум 30-дневного уведомления, если период непрерывной занятости составляет не менее 3 месяцев, но менее 5 лет, и если она не дала согласия на прекращение ее работы по найму, то: §§ 4-5, 13. Как Судья заявил в пункте [11] своего решения, изложенного в пункте [6] выше, он установил, что она не давала согласия на прекращение своей работы. Я отмечаю, что в уведомлении от 3 августа 2022 года предполагалось, что оно вступит в силу с более ранней даты - 26 июля 2022 года.
 - (d) предоставил Суду Трудовой договор, который не был ею подписан, а ее подпись на последней странице «скорее всего, была подделана», однако СМТ отклонил ее просьбу о назначении почерковедческой экспертизы: §14.
- 18 В § 6 заявления также упоминались незаконные вычеты из заработной платы, в § 7 - ее утверждение о том, что ей не была выдана подробная выписка в связи с заработной платой, что противоречит Положению 1 Трудового Регламента, а в § 8 - что ей был причинен моральный вред, она осталась без средств к существованию и испытывала чувство унижения, дискомфорта и обиды.
- 19 В разделе 3 заявления г-жа Бижанова просит Суд отменить пункт 2 Приказа об отклонении всех частей иска, за исключением возмещения ущерба в размере недельной заработной платы и выплаты сумм, неправомерно удержанных из ее заработной платы. Она просит Суд:
- (a) признать приказы CFSTI от 21 июля и 3 августа 2022 года нарушением Трудового Регламента,
 - (b) обязать CFSTI заключить с ней Трудовой договор сроком на один год, начиная с 3 мая 2022 года,
 - (c) Обязать CFSTI выплатить ей в общей сложности 9 032 844 тенге, включающие:
 - (i) 3 032 844 тенге заработной платы за период с 22 июля по 14 октября 2022 года,
 - (ii) 5 000 000 тенге за нематериальный ущерб, и
 - (iii) 1 000 000 тенге в качестве оплаты услуг представителя.
- 20 В письменном представлении CFSTI против заявления г-жи Бижановой повторяются почти все те аргументы, которые она приводила Судье, включая аргументы, которые Судья отклонил. Например, повторяются доводы о том, что (a) CFSTI имел право уволить г-жу Бижанову без предупреждения, поскольку она совершила тяжкое нарушение, и (б) что г-жа Бижанова дала устное согласие на прекращение трудовых отношений, поэтому увольнение произошло по ее согласию. Как видно из приведенных ранее выдержек из решения, Судья отклонил эти доводы. В письменном представлении CFSTI также утверждается, что г-жа Бижанова действительно подписала договор, переданный ей ее бывшим юридическим консультантом Русланом Полатбековым, но не вернула его в тот же момент, а сделала это позднее. Следовательно, у сотрудников не было оснований полагать, что возвращенный договор был подписан не г-жой Бижановой. Как указано выше в [6] и [7], Судья решил, что ему нет необходимости разрешать этот вопрос.
- 21 Вместе с тем CFSTI не обратилась за заявлением о получении разрешения на апелляцию по тем

вопросам, по которым Судья отклонил его дело или не принял никакого решения, ни в уведомлении Ответчика согласно правилу 29.29 Правил Суда, ни в его письменном представлении. Правило 29.30 предусматривает, что требования Правил 29.23–29.27 применяются к заявлению об апелляции, содержащемуся в Уведомлении Ответчика, как если бы Ответчик был Апеллянт. Отсутствие уведомления Ответчика, содержащего заявление об обжаловании вопросов, по которым Судья отклонил доводы CFSTI или не сделал никаких выводов и представлений в поддержку апелляции по этим вопросам, означает, что Суд не может рассмотреть вопрос о том, имеют ли эти пункты реальную перспективу на успех или существуют какие-либо другие веские причины для рассмотрения апелляции по ним.

V. Решение Судьи:

- 22 Суть аргументации Судьи, решившего, что нет необходимости выяснять, была ли подпись на письменном Трудовом договоре поддельной, заключалась в том, что, независимо от того, была ли она поддельной или нет, CFSTI имела право расторгнуть договор на законных основаниях. В [11], как указано выше в [6], он заявил, что в свете представленных Суду доказательств существует только две правдоподобные возможности. Первая заключается в том, что CFSTI включила в условия договора оговорку о трехмесячном испытательном сроке в соответствии с Положением 15. Вторая - если CFSTI требовал оговорку об испытательном сроке, так как он имел на это право, а г-жа Бижанова не согласилась с такой оговоркой, то Трудовой договор вообще не был заключен. Он заявил, что при обоих этих вариантах CFSTI имела право расторгнуть договор на законных основаниях.
- 23 Я пришел к выводу, что, поскольку не оспаривается, что г-жа Бижанова работала в CFSTI более двух месяцев в период с 3 мая 2022 года по 7 июля 2022 года и что CFSTI приняла ее на работу, существовала третья правдоподобная возможность, которая заставила бы Суд выяснить, является ли подпись на письменном Трудовом договоре подписью г-жи Бижановой. Хотя, Судья правильно указал в [11], что включение в договор пункта об испытательном сроке полностью зависит от работодателя, для включения его в договор необходимо было согласие г-жи Бижановой. Оказание и принятие работником работы вполне может означать, что между ними возник договор. Однако, если подпись на письменном Трудовом оговоре, который, как утверждает г-жа Бижанова, она получила в середине июля и до этого момента не видела, и который, как утверждает г-н Полатбеков в своем письменном объяснении, был предоставлен г-же Бижановой только 11 июля 2022 года, не является ее подписью, то договор, возникший в результате оказания и принятия ею работы с 3 мая 2022 года, не был заключен на условиях, включающих условие об испытательном сроке, предусмотренное письменным Трудовым договором. Нет никаких данных о том, что г-жа Бижанова знала о желании работодателя включить условие об испытательном сроке до 11 июля. При таких обстоятельствах, если не принимать во внимание, что подпись принадлежала г-же Бижановой, чего Судья не сделал, можно утверждать, что работа г-жи Бижановой с 3 мая 2022 года и принятие ее в CFSTI привели к заключению между ними договора без указания в нем испытательного срока, как того требует Положение 15(1).
- 24 При таком сценарии уведомление за 1 неделю, предусмотренное Положением 15(2), не применяется. Этот вопрос будет регулироваться положениями о минимальном сроке уведомления, содержащимися в Положении 60(2). Вопрос заключается в том, является ли это спорным в том смысле, что существует реальная возможность успешно доказать, что применяется 30-дневный срок уведомления, указанный в Положении 60(2)(b), а не 7-дневный срок уведомления, указанный в Положении 60(2)(a). Г-жа Бижанова утверждает, что это так: см. выше [17(c)].
- 25 Учитывая, что CFSTI уведомил о прекращении трудовых отношений г-жи Бижановой только 3 августа 2022 года, хотя и указал, что уведомление вступает в силу с 26 июля, я пришел к выводу, что по причинам, изложенным в следующих двух параграфах, можно утверждать, что Положение

60(2)(b) применимо, и требуемый срок уведомления составляет 30 дней, а не 7 дней.

- 26 Во-первых, в соответствии с Правилом 29.6 Правил Суда я считаю спорным, что г-жа Бижанова находилась на непрерывной работе в ЦНТИ с 3 мая по 3 августа 2022 года. Это период ровно в 3 месяца, который подпадает под Положение 60(2)(b), а не период «менее 3 месяцев», который подпадает под Положение 60(2)(a). Это объясняется тем, что г-жа Бижанова продолжала работать в CFSTI, пока отсутствовала на работе в период с 7 по 25 июля по причине болезни. Как отметил Судья в [10] своего решения, приведенного выше в [6], хотя право на оплату больничного листа в соответствии с Положением 34 зависит от предоставления Работником Работодателю уведомления, предусмотренного Положением 33, ничто не указывает на то, что непредоставление такого уведомления лишает Работника права на оплату больничного листа, равносильно нарушению обязательств или прекращению трудовых отношений.
- 27 Во-вторых, Судья постановил, что г-жа Бижанова не давала согласия на увольнение с 26 июля 2022 года. В отсутствие ее согласия можно утверждать, что уведомление вступает в силу с 3 августа 2022 года- даты, когда оно было вручено. Если бы сторона могла предусмотреть, что уведомление вступает в силу с более ранней даты, чем та, в которую оно было фактически вручено, то это позволило бы обойти минимальные сроки уведомления, указанные в Положении 60. Я отмечаю, что даже в случаях расторжения договора в результате нарушения, вызванного отказом от исполнения договора, расторжение обычно начинается с даты, когда невиновная сторона признает нарушение договора недействительным: см. например, *Heuman v Darwins* [1942] AC 356.
- 28 По этим причинам, а также в условиях, когда Судья посчитал, что нет необходимости определять, является ли подпись на договоре подписью г-жи Бижановой, я пришел к выводу, что существует реальная перспектива успеха в рамках Правила 29.6(1) в утверждении, что Судья ошибся, постановив, что г-жа Бижанова имеет право на уведомление о расторжении контракта только за 7 дней и что ей должно было быть предоставлено уведомление за 30 дней. Поэтому разрешение на подачу апелляции, ограничивающееся этим вопросом, предоставляется. Вопрос о том, является ли подпись на оговоре подписью г-жи Бижановой, скорее всего, будет зависеть от того, что Судья посчитал необязательным выяснять. Если это так, то Суд, рассматривающий апелляционную жалобу, должен будет рассмотреть вопрос о том, является ли наиболее практичным способом решения этого вопроса назначение почерковедческой экспертизы, и, если да, то следует ли передать рассмотрение отчета эксперта в СМТ.
- 29 Я не считаю, что на данном этапе в отношении других вопросов, поднятых г-жой Бижановой, были продемонстрированы какие-либо основания в соответствии с Правилом 29.6 Правил Суда. Разрешение на подачу апелляции по этим вопросам не дается, а оставляется на усмотрение Суда, рассматривающего апелляцию, в соответствии с Правилом 29.22(2) Правил Суда.

Принято Судом,

Достопочтенный Сэр Джек Битсон FBA
Судья, Суд МФЦА

Представительство:

Истца представляла Гульсим Какишева, адвокат, Актюбинская областная коллегия адвокатов, Астана, Казахстан.

Ответчика представлял г-н Толеген Орашев, генеральный директор, Частная Компания «CENTER FOR SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL INITIATIVES LTD.», Астана, Казахстан.