



*Настоящий перевод
не является официальным*

**В СУДЕ ПЕРВОЙ ИНСТАНЦИИ
МЕЖДУНАРОДНОГО ФИНАНСОВОГО ЦЕНТРА «АСТАНА»**

6 марта 2025 года

Дело №: AIFC-C/CFI/2023/0018

КАНИЯ БИЖАНОВА

Апеллянт

против

ЧАСТНАЯ КОМПАНИЯ «CENTER FOR SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL INITIATIVES LTD.»

Ответчик

РЕШЕНИЕ

Председатель Суда:

Достопочтенный Лорд Бернетт Мэлдонский PC DL

ПРИКАЗ

1. Апелляция удовлетворена.
2. Приказ Судьи Баннера КС изменен таким образом, что апеллянт получит вознаграждение за 30-дневное уведомление вместо 7-дневного.
3. Сторонам необходимо согласовать пересмотренную сумму в судебном решении в течение 7 дней с даты вынесения данного Приказа, а в случае несогласия предоставить свою калькуляцию.
4. Сторонам необходимо подать свои заявления по возмещению судебных расходов в течение 7 дней с даты вынесения данного Приказа.
5. Судом будут рассмотрены любые оставшиеся вопросы на основании письменных заявлений, указанных в пунктах 3 и 4 выше.

РЕШЕНИЕ

1. Стороны согласны с тем, что вопрос настоящей апелляции заключается в следующем: ошибся ли судья первой инстанции, заключив, что апеллянт, г-жа Кания Бижанова, имела право на уведомление о прекращении трудовых отношений за 7 дней со стороны ответчика, Частной компании «Center for Scientific and Technological Initiatives Ltd.» (Работодатель), или же ей должно было быть предоставлено уведомление за 30 дней. Разрешение на подачу апелляции по данному основанию было предоставлено судьей Достопочтенным сэром Джеком Битсоном FBA. В уведомлении апеллянта были выдвинуты дополнительные основания, по которым вопрос о предоставлении отпуска был отложен до слушания, но затем не были рассмотрены. Обе стороны строили свои доводы, ссылаясь на существующие документы, относящиеся к соответствующему периоду, и Трудовой Регламент МФЦА (далее – Регламент).
2. Решение и приказ судьи Чарльза Баннера КС от 24 марта 2023 года в суде мелких тяжб зарегистрированы как дело № 28/2022 года в Суде МФЦА, а заявление на разрешение подачи апелляции – как дело № 18/2023 года.
3. Г-жа Бижанова вступила в должность 3 мая 2022 года в качестве Финансового Директора и Главного Бухгалтера Работодателя. Ей не был предоставлен письменный трудовой договор на момент или до начала трудоустройства. Согласно Положению 11 Регламента, работник может быть трудоустроен только по договору, составленным на английском языке и подписанным обеими сторонами, и копия этого договора должна быть предоставлена работнику в течение двух месяцев с момента начала трудоустройства. Работодатель утверждает, что направил г-же Бижановой письменную копию договора 11 июля для подписания, однако она «намеренно не подписала его, преследуя определенную недобросовестную цель», и что «она не подписала его, действуя полностью недобросовестно».
4. В суде первой инстанции вопрос о том, имела ли г-жа Бижанова право на уведомление о прекращении трудового договора за 7 дней или за 30 дней, рассматривался с точки зрения того, входил ли в условия её договора испытательный срок в три месяца. В Положении 15 Регламента указано:

«(1) Работодатель может установить для работника испытательный срок, если он не

превышает 3 месяцев и указан в трудовом договоре работника.

(2) В течение испытательного срока работодатель или работник могут расторгнуть трудовой договор без указания причины с уведомлением за 1 неделю или без уведомления по уважительной причине».

5. Если испытательный срок отсутствует, минимальный срок уведомления о прекращении трудовых отношений регулируется пунктами 60(1) и 60(2) Регламента:

«(1) Работодатель или работник могут прекратить трудовые отношения в соответствии с данным разделом.

(2) С учетом пункта (5), если работник проработал у работодателя непрерывно 1 месяц или более, уведомление, которое работодатель или работник должны предоставить для расторжения трудового договора, должно составлять не менее:

(a) 7 дней, если срок непрерывного трудоустройства составляет менее 3 месяцев;

(b) 30 дней, если срок непрерывного трудоустройства составляет не менее 3 месяцев, но менее 5 лет;

(c) 90 дней, если срок непрерывного трудоустройства составляет не менее 5 лет».

6. Сравнивая Положения 15 и 60, можно заметить, что независимо от наличия или отсутствия испытательного срока, если работник непрерывно работает в течение трех месяцев или более, он должен быть уведомлен не менее чем за 30 дней.
7. Пункт 61(2) Регламента позволяет работодателю уволить работника по уважительной причине, включая нарушение трудового договора работником или «существенное нарушение настоящего Регламента, которое оказало значительное и негативное влияние на Работодателя». Ссылка на увольнение по уважительной причине в пункте 15 означает то же самое, что и в пункте 61.
8. Я зафиксировал в документах, представленных в апелляционном суде, утверждение Работодателя, что г-жа Бижанова не подписала отправленную ей в середине июля копию трудового договора. Действительно, это утверждение впервые появилось в письме Работодателя от 3 августа 2022 года, хотя в нем не приписывался недобросовестный мотив. Несмотря на то, что такая позиция была принята Работодателем с самого начала, перед судьей была представлена версия, согласно которой г-жа Бижанова якобы подписала направленную ей 11 июля копию договора, так как один из представленных документов содержал подпись от её имени. От имени г-жи Бижановой было заявлено, что эта подпись не принадлежит ей. В ходе слушания обсуждалось назначение эксперта-почерковеда для определения подлинности подписи. Судья постановил, что в этом нет необходимости. Сэр Джек Битсон предоставил разрешение на апелляцию по данному вопросу, но этот довод не был использован в апелляции, поскольку Работодатель не утверждает, что г-жа Бижанова подписала направленный ей в июле документ.
9. Каким образом могло возникнуть это недопонимание, неясно, но можно предположить, что оно оказало влияние на слушание дела перед судьей, а также на рассмотрение заявления о разрешении на подачу апелляции.
10. При рассмотрении апелляции фокус был несколько смещен. Вкратце, представитель г-жи Бижановой, г-н Сабиев, утверждает, что, исходя из анализа существующих документов, Работодатель не уволил её до 3 августа 2022 года. Поскольку её трудоустройство началось 3 мая 2022 года, этот срок выходит за рамки трехмесячного испытательного срока (если таковой имел место), и, следовательно, должен применяться 30-дневный срок уведомления, предусмотренный

положением 60(2) Регламента. Напротив, представитель Работодателя, г-н Изтаев, утверждает, что г-жа Бижанова была уволена 26 июля 2022 года, а следовательно, судья правомерно пришел к выводу, что ей полагалось уведомление за 7 дней, так как длительность ее трудоустройства не достигла трех месяцев.

11. Стороны были согласны с тем, чтобы судья рассмотрел дело на основании письменных материалов, однако он счёл, что в интересах правосудия провести устное слушание. Ни одна из сторон не представила устных доказательств.
12. Суд вынес решение в пользу г-жи Бижановой на сумму 747 866,74 тенге, из которых 336 666,75 тенге составляют одну неделю заработной платы (7 дней уведомления, которые по решению судьи, должны были быть предоставлены), а 411 200 тенге — это незаконные удержания из заработной платы, произведенные Работодателем. Работодатель утверждал, что имел право уволить её без уведомления, поскольку она отсутствовала на работе по болезни с 7 июля 2022 года и не уведомила их «как только это станет возможным» о своей неспособности выполнять свои обязанности, а также не предоставила им медицинские справки, подтверждающие её неспособность работать в период с 7 по 26 июля, до 28 июля. Работодатель утверждал, что это равносильно отказу от выполнения договора в соответствии с пунктом 61(2)(b) Регламента. Этот аргумент был отклонен судом, и на это решение не было подано встречное апелляционное заявление. В любом случае, следует отметить, что сам пункт 33 Регламента предоставляет средство правовой защиты Работодателю в случае, если сотрудник не предоставил уведомление или больничные справки. Это не увольнение, а просто удержание больничных выплат, которые в противном случае подлежали бы выплате, и это утверждение не было выдвинуто Работодателем перед судьей.
13. Еще один аргумент, выдвинутый Работодателем перед судом, заключался в том, что г-жа Бижанова согласилась на увольнение до конца июля 2022 года. Суд отклонил этот аргумент, основываясь на отсутствии убедительных доказательств такого соглашения. Это решение не оспаривается в апелляции.
14. Судья отметил, что «общепризнанным» было то, что г-жа Бижанова была уволена в течение трех месяцев с начала её трудовых отношений, однако в документах существует большая неясность относительно того, когда Работодатель посчитал, что уволил ее, и по какой причине. Неизменная позиция г-жи Бижановой, впервые изложенная в исковом заявлении, заключается в том, что она не получала уведомления об увольнении до 3 августа 2022 года. Неясно, как возникло это дальнейшее недопонимание, но, как я объясню при обобщении существующих документов, нет сомнений, что Работодатель пытался уволить г-жу Бижанову как 21, так и 26 июля, но в обоих случаях не уведомил её о своем намерении.
15. Судья не смог воспользоваться той ясностью аргументов, которую г-н Сабиев и г-н Изтаев представили на слушании апелляции, за что я им благодарен. Ни один из них не выступал в первой инстанции.
16. Заключение судьи о том, что срок уведомления должен составлять 7 дней, было основано на предположении, что Работодатель должен был решить, включать ли в трудовой договор испытательный срок в три месяца, что привело к двум возможным вариантам. Он считал, что либо Работодатель включил такую статью в договор, либо, если г-жа Бижанова не согласилась на испытательный срок, то трудовой договор вообще не был заключен.

17. Давая разрешение на подачу апелляции, сэр Джек Битсон пришёл к выводу о наличии третьей возможности. Госпожа Бижанова проработала более двух месяцев, и Работодатель принял её работу. Хотя судья справедливо указал, что включение положения об испытательном сроке в трудовой договор полностью зависит от работодателя, для его включения в договор было необходимо согласие госпожи Бижановой. Выполнение работы сотрудником и её принятие работодателем вполне могут означать, что между ними был заключён трудовой договор без установления испытательного срока.
18. В моём решении данный анализ является верным. Положение 15 Регламента касается формальных требований к трудовому договору и предусматривает, что работнику должна быть предоставлена копия соглашения, составленного в письменной форме и подписанного обеими сторонами. Он предполагает, что условия трудоустройства были согласованы с самого начала. Если по какой-либо причине письменное соглашение не было заключено до начала работы, трудовые отношения будут регулироваться согласованными условиями и Регламентом.
19. Однако в данном деле вопрос о наличии испытательного срока не является определяющим. Это связано с тем, что независимо от того, применяется ли Положение 15 или Положение 60, если госпожа Бижанова находилась в непрерывных трудовых отношениях в течение трёх месяцев, она имела право на уведомление за 30 дней, а если менее трёх месяцев – на уведомление за 7 дней. Следовательно, вопрос, указанный в пункте [1] и с которым согласились представители, должен решаться на основании документов, составленных в рассматриваемый период.
20. Первый соответствующий документ — это «Приказ №4 Генерального директора» Работодателя под заголовком «О расторжении трудового договора». Он датирован 21 июля 2022 года. Он ссылается на Положение 15(2) и испытательный срок с 3 мая по 3 августа 2022 года. Затем он якобы расторгает трудовой договор по основанию.
21. Возникает несколько замечаний относительно данного документа. Во-первых, судья отклонил аргумент о том, что Работодатель имел право расторгнуть трудовой договор с г-жой Бижановой по основанию. Во-вторых, этот документ не был ей вручен. В-третьих, даже если бы был испытательный срок, как это предполагается в Положении 15(2), период указан неверно. Три месяца работы, начавшиеся 3 мая 2022 года, завершаются 2 августа, а не 3 августа. Это можно проверить на более простом примере. Если человек начнёт работать 1 мая, он завершит три месяца непрерывной работы 31 июля. Следующий день будет началом четвертого месяца работы. В-четвертых, г-н Изтаев не утверждает, что трудовой договор был расторгнут настоящим Приказом.
22. Он утверждает, что фактическая дата расторжения была 26 июля.
23. В письме от 3 августа с номером 01/22 Работодатель сообщает, что проект договора был отправлен г-же Бижановой в июне 2022 года, а 11 июля ей был отправлен подписанный работодателем экземпляр. Это письмо отмечает, что она не подписала договор. Письмо продолжается ссылкой на Положение 33 и отмечает, что соответствующее медицинское заключение, подтверждающее отсутствие по болезни, было предоставлено только 28 июля. Далее оно содержит следующее продолжение:

«Вместе с тем, с учетом предоставления Вами дополнительных сведений письмом от 28 июля 2022 года, а также проведенных с Вами неоднократных переговоров (в том числе 29 июля и 1 августа текущего года) по урегулированию сложившейся ситуации...

[Работодатель] удовлетворяет Вашу просьбу по расторжению указанного Трудового договора по взаимному согласию Сторон... а именно в соответствии с приказом №7 от 28 августа (так) 2022 года Трудовой договор с Вами расторгается с 26 июля 2022 года, и 26 июля 2022 года считается последним рабочим днем».

24. Приказ №7 датирован 3 августа 2022 года и отмечает, что г-жа Бижанова отсутствовала по болезни с 7 по 25 июля 2022 года, а также отмечает взаимное согласие на расторжение трудового договора с 26 июля.
25. Работодатель не представил письмо г-жи Бижановой от 28 июля, на которое ссылается их письмо от 3 августа. Также нет записей о «повторных переговорах». Объяснение отсутствия других материалов заключается в том, что соответствующий файл был утерян. Ссылка на Приказ №7 от 28 августа является типографической ошибкой, не имеющей значения. Приказ №7 на самом деле тоже датирован 3 августа 2022 года. Как уже было сказано, заключение судьи о том, что не было соглашения о расторжении трудового договора, не оспаривается в апелляции. Следовательно, эти документы не подтверждают утверждение Работодателя о том, что трудовой договор был расторгнут 26 июля 2022 года.
26. Последний актуальный документ под исходящим номером 02/22 также датирован 3 августа 2022 года и представляет собой иную картину. Он озаглавлен как «Уведомление о расторжении трудового договора по взаимному согласию сторон». После приветствия продолжается:

«Настоящим уведомляем вас... в связи со сложной экономической ситуацией, мы вынуждены расторгнуть вышеуказанный Договор».
27. Он отсылает на то же письмо и переговоры, упомянутые под исходящим номером 01/22, и говорит: «с Вами расторгается Договор с 26 июля 2022 года, и 26 июля 2022 считается последним рабочим днем».
28. Условия данного письма противоречат Приказу № 7. Как это письмо, так и первое письмо от 3 августа связывают прекращение трудовых отношений с отсутствием по болезни, а не с экономической ситуацией. Вывод судьи о том, что соглашение о прекращении трудовых отношений отсутствовало как 26 июля, так и в целом, лишает Работодателя возможности ссылаться на данный документ в обоснование противоположного вывода. Неудивительно, что судья не был готов принять утверждение о наличии такого соглашения. Как он отметил, отсутствовали записи обсуждений, а кроме того, откровенно противоречивые основания, на которые ссылался Работодатель, ещё больше подрывают это утверждение.
29. Необходимо помнить, что как Положение 15, так и Положение 60 Регламента касаются сроков уведомления. Работодатель уведомляет сотрудника о расторжении трудового договора не путем записи во внутреннем документе, а путем информирования сотрудника о прекращении его трудовых отношений. Документация, представленная Суду сторонами, подтверждает неизбежный вывод, что Работодатель уведомил г-жу Бижанову о расторжении её трудового договора 3 августа 2022 года. На день ранее она завершила три месяца непрерывного стажа. В соответствии с Положением 60, Работодатель был обязан предоставить ей уведомления о расторжении за 30 дней.
30. Исходя из этого, г-жа Бижанова имела право в соответствии с Положением 60 на уведомление о расторжении её трудового договора за 30 дней с 3 августа 2022 года. Несмотря на моё сочувствие

судье, учитывая запутанность, с которой предоставлялись аргументы перед ним, мною сделан вывод, что он был не прав, решив, что ей полагалось только 7 дней уведомления. В этой части апелляция удовлетворена.

31. Я поручаю сторонам рассчитать правильную сумму решения, отражающую мой вывод, и представить согласованную цифру в течение 7 дней с момента настоящего приказа. В случае отсутствия согласия стороны могут представить краткое пояснение своих расчетов. Заявления по расходам должны быть поданы письменно в тот же срок.

Принято Судом,

Достопочтенный Лорд Бернетт Мэлдонский PC DL,
Председатель Суда, Суд МФЦА

Представительство:

Апеллянт был представлен г-ном Ериком Сабиевым, Юридический консультант, Палата юридических консультантов города Астаны, Астана, Казахстан.

Ответчик был представлен г-ном Ергали Изтаевым, Юрист, Центр Научно-Технологических Инициатив «Самғау», Астана, Казахстан.