

В СУДЕ ПЕРВОЙ ИНСТАНЦИИ

МЕЖДУНАРОДНОГО ФИНАНСОВОГО ЦЕНТРА «АСТАНА»

2 мая 2023 года

Дело №: AIFC-C/CFI/2023/0003

Частная компания «Qosil Limited»

Истец

против

Қожабай Абдильда Алибекұлы

Ответчик

РЕШЕНИЕ

Судья Суда:

Судья Сэр Стивен Ричардс КС

ПРИКАЗ

В заявлении о получении разрешения на апелляцию отказано.

РЕШЕНИЕ

1. Решением, вынесенным 19 декабря 2022 года по Делу №: AIFC-C/SCC/2022/0021, Суд мелких тяжб МФЦА («СМТ») разрешил иск г-на Абдильды Қожабая («Истец») о возмещении ущерба против компании Qosil Limited («Ответчик») в связи с расторжением, по его словам, трудового договора между ними. Иск был подан на основании Трудового Регламента МФЦА, Регламент МФЦА №4 от 2017 года («Трудовой Регламент»). Как указано в решении, СМТ опирался на письменные доказательства и представления каждой стороны, которые были подробно рассмотрены на дистанционном слушании через Zoom, на котором Истец самостоятельно представлял свои интересы, а г-н Батыков представлял Ответчика. Суду предстояло решить два вопроса: (1) был ли у Истца трудовой договор, к которому применим Трудовой Регламент? и (2) если да, то на какое возмещение убытков, если таковые имеются, имеет право Истец? Суд ответил на первый вопрос утвердительно, а в отношении второго вопроса определил, что Истец имеет право на выплату 648 538 тенге.
2. В форме заявления от 23 февраля 2023 года Ответчик обратился в Суд первой инстанции МФЦА за разрешением на апелляцию этого решения. Истец подал простое возражение на заявление, решив не использовать в большей степени свое право, предусмотренное Правилем 29.13 Суда МФЦА, на письменное представление возражений на заявление о получении разрешения на апелляцию.
3. В своем заявлении Ответчик просил провести устное слушание. Тем не менее, я убежден, что заявление может быть справедливо рассмотрено на бумаге без устного слушания (см. Правило 29.17 Правил Суда МФЦА).
4. Правило 29.6 Правил Суда МФЦА предусматривает, что разрешение на апелляцию может быть дано, 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. Согласно Правилу 29.7 успех апелляции зависит от установления того, что решение нижестоящего Суда было (1) неправильным; или (2) несправедливым по причине серьезных процессуальных или иных нарушений в судопроизводстве в нижестоящем Суде.
5. Первая часть представлений, сделанных Ответчиком в поддержку заявления, приводится в разделе «Фактические обстоятельства дела, изложенные Судом в решении, не соответствуют действительности». Суть возражений сводится к ряду выводов о предложении Ответчиком работы Истцу. Заявления Истца, принятые Судом, по-разному характеризуются как неправдивые, не подтвержденные доказательствами, необоснованные и недействительные. Заявлено, что Суд неправомочно принял их, что Суд допустил серьезное процессуальное нарушение, не потребовав доказательств утверждений Истца, что Суд был не в состоянии

принять объективное и справедливое решение, а также, что не были соблюдены процедуры, изложенные в Части 18 Правил Суда МФЦА, касающиеся вопросов доказательств. Тем не менее, по моему мнению, ни один из этих пунктов не является спорным. Слушания в СМТ должны быть неформальными, и строгие правила доказывания не применяются (см. например, Правила 28.29–28.35 Правил Суда МФЦА; см. также Правило 28.7(6), согласно которому единственными положениями Части 18, которые конкретно применяются к мелким искам, являются полномочия Правил 18.1 и 18.6 по осуществлению контроля над доказательствами). Суд обладает широкой свободой усмотрения в этом вопросе. Я убежден, что в подходе Суда к доказательствам в настоящем деле не было ничего неправильного и что фактические выводы, сделанные Судом, включая, в частности, его согласие с заявлениями Истца, были сделаны им правильно.

6. Вторая часть представлений в обоснование заявления о разрешении на апелляцию приводится в пункте «Позиция суда в отношении действительности трудового договора». Это касается вывода СМТ о существовании трудового договора по одному или обоим из двух оснований: (i) явные или очевидные полномочия, принципы, вытекающие из дела *Freeman & Lockyer (A Firm) против Buckhurst Park Properties (Mangal) Ltd* [1964] 2 QB 786 и последующее прецедентное право, принципы, которые, по мнению Суда, должны применяться в контексте Трудового Регламента; и (ii) своим поведением Ответчик принял на себя условия договора и/или лишен права отрицать, что он связан условиями договора. Суд также привел веские основания для толкования Трудового Регламента именно таким образом. Возражения Ответчика по этому пункту основаны, прежде всего, на его критических замечаниях к уже рассмотренным фактическим выводам, сделанными Судом; и заявлено, что условия в деле *Freeman & Lockyer* не были выполнены. Тем не менее, я убежден, что на основании фактических выводов, сделанных Судом должным образом, условия для признания явных или очевидных полномочий были выполнены, и что Суд правильно применил эти принципы в контексте Трудового Регламента: аргумент об обратном не имеет реальных шансов на успех. Учитывая, что это является достаточным основанием для признания Судом трудового договора, нет необходимости рассматривать дальнейшие критические замечания Ответчика в отношении альтернативного основания, рассмотренного Судом, или выдвинутых веских оснований (хотя я не согласен с обоснованностью любой из этих критических замечаний).
7. Третья часть представлений в обоснование заявления о разрешении на апелляцию приводится в пункте «Расчет суммы, подлежащей возмещению». Ответчик возражает против вывода СМТ о том, что в дополнение к заработной плате, подлежащей выплате по договору за период, в течение которого Истец работал у Ответчика, он имел право на 7-дневный оплачиваемый срок для уведомления и, следовательно, на дополнительную сумму в размере 86 538 тенге, в соответствии со ст.60(2) Трудового Регламента. Ст.60(2) предусматривает, что если работник непрерывно работал у работодателя в течение 1 месяца или более, «уведомление, которое работодатель должен направить ... для увольнения работника не должно быть менее (а) 7 дней, если период непрерывной работы составляет менее 3 месяцев». Ответчик утверждает, что настоящее положение не определяет того, что период уведомления *оплачивается*. Это не имеет никакого значения: очевидно, что установленный срок уведомления является периодом непрерывной работы, за который работник имеет право на оплату. Ответчик также ссылается на ст.65 Трудового Регламента, но оно просто предусматривает, что работник не имеет никаких

прав на компенсацию или выплаты от работодателя при прекращении трудовых отношений, кроме прав, предусмотренных Регламентом, правилами, принятыми в соответствии с Регламентом, и самим трудовым договором. Это не изменяет действие ст.60(2), на которое правильно опирался СМТ при вынесении решения о том, что Истец имеет право на дополнительную сумму в размере 86 538 тенге.

8. Соответственно, я убежден, что апелляция на решение Суда мелких тяжб не имеет реальных шансов на успех. Не существует и других веских причин, по которым апелляция должна быть рассмотрена. Поэтому заявление о разрешении на апелляцию должно быть отклонено.

Принято Судом,

Представительство:

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

Ответчик самостоятельно представлял свои интересы.