



В СУДЕ МЕЛКИХ ТЯЖБ

МЕЖДУНАРОДНОГО ФИНАНСОВОГО ЦЕНТРА «АСТАНА»

24 марта 2023 года

Дело №: AIFC-C/SCC/2022/0028

Кания Бижанова

Истец

против

Частной компании «Center for Scientific and Technological Initiatives Ltd.»

Ответчик

РЕШЕНИЕ

Судья Суда:

Судья Чарльз Баннер КС

ПРИКАЗ

1. Иск удовлетворяется в части выплаты Ответчиком Истцу суммы в размере 747 866,75тенге в течение 7 дней с момента вынесения настоящего Приказа.
2. Во всех остальных отношениях Иск отклоняется.
3. При условии, что Ответчик выполнит пункт 1 настоящего Приказа, приказ о расходах не выносится.

РЕШЕНИЕ

1. В настоящем иске Истец, г-жа Бижанова, просит у Суда мелких тяжб Суда МФЦА различных средств правовой защиты в связи с ее трудовым договором с Ответчиком, Частная компания «Center for Scientific and Technological Initiatives Ltd.».
2. Истец приступил к работе у Ответчика 3 мая 2022 года. Истец утверждает, что ей не был предоставлен письменный трудовой договор в двухмесячный срок, предусмотренный Положением 11 Трудового Регламента МФЦА (Регламент МФЦА № 4 от 2017 года с поправками, именуемый ниже как «**Трудовой Регламент**»). Она утверждает, что ее трудовой договор был позже неправомерно расторгнут Ответчиком, и требует возмещения убытков по различным статьям, а также восстановления на работе и возмещения расходов на данное разбирательство.
3. Стороны считают, что иск подпадает под юрисдикцию Суда МФЦА в соответствии с Положением 4(3) Трудового Регламента, и что он подлежит рассмотрению в Суде мелких тяжб («**СМТ**») с учетом Правила 28.2 Правил Суда МФЦА («**Правила Суда**»).
4. Ответчик возражает против иска в полном объеме, в основном на том основании, что он имел право уволить Истца либо потому, что она совершила серьезное нарушение договора в силу того, что она не уведомила должным образом о своем отпуске по болезни на значительный период в июле 2022 года (что дает ему право уволить ее без уведомления в соответствии с Положением 61 Трудового Регламента), либо потому что увольнение произошло во время трехмесячного испытательного срока в соответствии с Положением 15 Трудового Регламента (что дает ему право уволить ее с уведомлением за 1 неделю).
5. Еще один, отдельный вопрос заключается в том, имел ли Ответчик право в соответствии с Положением 20 Трудового Регламента вычитать различные суммы из заработной платы Истца в

то время, когда, по мнению обеих сторон, она все еще работала у Ответчика.

6. Ни одна из сторон не запрашивала проведения слушания. Однако Суд посчитал, что проведение слушания будет в интересах правосудия, учитывая характер фактических и правовых вопросов, являющихся предметом спора.
7. На слушаниях Истца представлял г-н Димаш Бижанов, а Ответчика г-жа Жанара Абдуллаева. Ни одна из сторон не стала опираться на устные свидетельские показания. Суд благодарен обоим представителям за четкое и лаконичное изложение аргументов сторон.
8. Большая часть письменных и устных аргументов в ходе разбирательства была посвящена утверждениям Истца о том, что ей не был предоставлен письменный трудовой договор в двухмесячный срок, предусмотренный Положением 11 Трудового Регламента и что версия письменного договора, на которую ссылается Ответчик, содержит поддельную подпись. Истец предложил, а Ответчик не возразил, что вопрос о подлинности ее подписи должен быть решен Судом путем назначения почерковедческой экспертизы. Из Правил 28.27 и 28.28 Правил Суда ясно, что такое назначение будет исключительным. Учитывая цель СМТ, которая заключается в обеспечении быстрого и упорядоченного способа рассмотрения мелких исков¹, Суду потребуются убедительные аргументы в пользу такого исключительного шага.
9. Здесь нет таких убедительных доводов по следующим причинам.
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

¹ См. дело AIFC-C/SCC/2020/0002 “Нурсултан Алиев против ТОО “Proportunity Management Company”, Судья Чарльз Баннер QC, п. 18, с подтверждением процитированное в апелляции Судьей Сэром Стивеном Ричардсом (дело AIFC-C/CA/2020/0009, п. 16).

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.
12. Исходя из этого, Суд считает, что Трудовой договор в данном случае был расторгнут на законных основаниях, независимо от того, была ли поддельной подпись в письменном договоре, как утверждает Истец. Поэтому исключительный шаг, заключающийся в том, чтобы СМТ назначил совместную почерковедческую экспертизу, не является необходимым для рассмотрения данного иска.
13. Учитывая, что Истец имел право на уведомление за одну неделю, Суд потребует от Ответчика выплатить ему ущерб, равный недельной зарплате. Неоспоримым доказательством Ответчика было то, что ежемесячная заработная плата Истца составляла 1 346 667 тенге (см. расчетные

листы в Приложении 2 к Возражению). Это пропорционально составляет 336 666,75 тенге в неделю, что является суммой, которую Суд требует от Ответчика выплатить для отражения недельного периода уведомления в соответствии с Положением 15 Трудового Регламента.

14. Таким образом, остается вопрос о вычетах. Ответчик утверждает в своем Возражении, стр. 1-3, и уточнил на слушании в ответ на вопросы Суда, что он имел право вычесть из зарплаты Истца сумму в размере 261 200 тенге и еще 150 000 тенге на основании того, что она допустила ошибки в своей работе, в частности, в отношении процедур закупок. В частности, Ответчик утверждает - хотя и в общих чертах и с небольшим количеством конкретики - что Истец приобрел определенное программное обеспечение ИТ от имени Ответчика на эти суммы без надлежащего разрешения или законного основания, и, соответственно, Ответчик утверждает, что Истец не имел права возмещать эти суммы в качестве расходов. Истец ответил на слушании, что эти покупки действительно были сделаны, и были сделаны добросовестно.
15. Как сторона, делающая это утверждение, и как сторона, которая должна обосновать вычет из заработной платы в соответствии с Положением 20 Трудового Регламента, Ответчик несет бремя доказывания по этому вопросу. Суд попросил Ответчика через г-жу Абдуллаеву объяснить, какие именно доказательные основания имеются у Ответчика для утверждения, что эти расходы не являются расходами, которые были понесены фактически и добросовестно и как таковые подпадают под значение Положения 20(1)(с). Помимо повторения высокопарных утверждений, изложенных в Возражении, на которые Истец ответил на слушании, Ответчик не смог предложить никакой конкретики и, в частности, не затронул точные условия Положения 20(1)(с) или объяснения Истца о том, что расходы были понесены добросовестно.
16. Суд не считает, что Ответчик выполнил бремя доказывания этих вычетов.
17. В этой связи, наряду с уведомлением за одну неделю, требуемым Положением 15 для увольнения во время испытательного срока, но только в этой связи, Суд удовлетворяет иск.
18. В заключение, таким образом, Суд отклоняет требования Истца в той части, в которой они утверждают, что Ответчик действовал незаконно при прекращении трудовых отношений. Суд, однако, удовлетворяет требования Истца в ограниченном объеме, требуя от Ответчика выплатить ему недельную зарплату в качестве срока уведомления в соответствии с Положением 15, что составляет 336 666,75 тенге, а также возместить незаконные вычеты в размере 411 200 тенге. Таким образом, общая сумма, которую Ответчик должен выплатить Истцу, составляет

747 866,75 тенге.

19. Суд требует, чтобы Ответчик выплатил эту сумму Истцу в течение 7 дней с момента вынесения настоящего Приказа. Причина, по которой Суд требует выплаты в такой короткий срок, заключается в том, что данная сумма не должна была быть удержана с Истца в первую очередь. Суду очевидно, что указанные суммы имеют реальное значение лично для Истца, и поэтому в данных обстоятельствах в интересах правосудия компания-Ответчик должна выплатить ему компенсацию без промедления.
20. При условии, что Ответчик соблюдает установленные Судом сроки выплаты вышеупомянутых сумм Истцу, Суд не видит исключительных оснований для присуждения расходов по данному делу в пользу или против одной из сторон, учитывая общее правило, согласно которому каждая сторона несет свои собственные расходы при рассмотрении мелких исков в данном Суде.

Принято Судом,

Чарльз Баннер КС,
Судья, Суд МФЦА

Представительство:

Истец был представлен г-ном Димашем Бижановым, независимый внешний юрист, Астана, Казахстан.

Ответчик был представлен г-жей Жанарой Абдуллаевой, юрист, Частная компания «Center for Scientific and Technological Initiatives Ltd.», Астана, Казахстан.