

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

2025 жылғы 6 наурыз

№ AIFC-C/CFI/2023/0018 іс

КАНИЯ БИЖАНОВА

Талап қоюшы

қарсы

«CENTER FOR SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL INITIATIVES LTD.» жеке компаниясы

Жауапкер

ШЕШІМ

Сот Төрағасы:

Мәртебелі Лорд Бернетт Мэлдонский PC DL

БҰЙРЫҚ

1. Апелляция қанағаттандырылды.
2. Баннер КС судьясының бұйрығы өзгертілсін, соған сәйкес апелляция 7 күндік ескерту мерзімінің орнына 30 күндік ескерту мерзіміне сәйкес өтемақы алуға құқылы болады.
3. Тараптар осы бұйрық шығарылған күннен бастап 7 күн ішінде сот шешіміндегі қайта есептелген соманы келісуі тиіс, ал келіспеген жағдайда өз есеп-қисаптарын ұсынуы қажет.
4. Тараптар сот шығындарын өтеу туралы өтініштерін осы бұйрық шығарылған күннен бастап 7 күн ішінде ұсынуы тиіс.
5. Сот жоғарыда 3 және 4-тармақтарда көрсетілген жазбаша өтініштер негізінде қалған кез келген мәселелерді қарайды.

ШЕШІМ

1. Тараптар осы апелляциядағы негізгі мәселе төмендегідей екендігімен келіседі: бірінші сатыдағы судья апелляция, Кания Бижанова ханым, жауапкер — «Center for Scientific and Technological Initiatives Ltd.» Жеке компаниясы (Жұмыс беруші) тарапынан еңбек қатынастарын тоқтату туралы 7 күндік ескерту алуға құқылы деп қате қорытынды жасады ма, әлде оған 30 күндік ескерту берілуі тиіс пе еді. Осы негіз бойынша апелляция беруге рұқсат Достопочтенный сэр Джек Битсон FBA судьясы тарапынан берілген. Апелляциялық хабарламасында қосымша негіздер көрсетілген, алайда олар тыңдау барысында қаралмай кейінге қалдырылған. Екі тарап та өз дәлелдерін тиісті кезеңге қатысты қолда бар құжаттарға және МФЦА Еңбек регламентіне (бұдан әрі – Регламент) сүйене отырып келтірген.
2. Чарльз Баннер КС судьясының 2023 жылғы 24 наурыздағы шешімі мен бұйрығы АХҚО Сотында № 28/2022 азаматтық іс ретінде, ал апелляция беру рұқсатын сұрау № 18/2023 іс ретінде тіркелген.
3. Кания Бижанова ханым 2022 жылғы 3 мамырда Жұмыс берушіде Қаржы директоры және Бас бухгалтер лауазымына тағайындалған. Оған еңбек қатынастары басталған кезде немесе оған дейін жазбаша еңбек шарты берілмеген. Регламенттің 11 бабына сәйкес, қызметкер тек ағылшын тілінде жасалған, екі тарап қол қойған еңбек шарты негізінде ғана жұмысқа алынуы мүмкін және бұл шарттың көшірмесі жұмыс басталған күннен бастап екі ай ішінде қызметкерге берілуі тиіс. Жұмыс беруші Кания Бижанова ханымға 11 шілдеде қол қою үшін жазбаша шарт жіберілгенін, алайда оның «жосықсыз мақсат көздеп, әдейі қол қоймағанын» және «толықтай адал емес әрекет еткенін» алға тартады.
4. Бірінші сатыдағы сотта Кания Бижанова ханымға еңбек шартын тоқтату кезінде 7 күндік немесе 30 күндік ескерту берілуі тиіс пе деген мәселе оның еңбек шартына үш айлық сынақ мерзімінің енгізілу-енгізілмеуі тұрғысынан қаралған. Регламенттің 15-ережесінде былай делінген:
 - «(1) Жұмыс беруші қызметкер үшін сынақ мерзімін белгілей алады, егер ол 3 айдан аспаса және ол еңбек шартында көрсетілген болса.
 - (2) Сынақ мерзімі кезінде жұмыс беруші немесе қызметкер себеп көрсетпей, 1 апта бұрын ескертіп немесе дәлелді себеп болған жағдайда ескертусіз еңбек шартын бұза алады».
5. Егер сынақ мерзімі болмаса, еңбек қатынастарын тоқтатудың ең төменгі ескерту мерзімі Регламенттің 60(1) және 60(2)-бабтарымен реттеледі:
 - а) «(1) Жұмыс беруші немесе қызметкер еңбек қатынастарын осы бөлімге сәйкес тоқтата алады.
 - (2) 5-тармақты ескере отырып, егер қызметкер жұмыс берушіде үздіксіз 1 ай немесе

- одан көп жұмыс істесе, еңбек шартын бұзу туралы ескерту мерзімі кемінде мынадай болуы тиіс:
- (а) егер жұмыс өтілі 3 айдан аз болса – 7 күн;
 - (б) егер жұмыс өтілі 3 айдан кем емес, бірақ 5 жылдан аз болса – 30 күн;
 - (с) егер жұмыс өтілі 5 жылдан кем емес болса – 90 күн».
6. 15 және 60-ережелерді салыстырғанда, сынақ мерзімінің бар-жоғына қарамастан, егер қызметкер үш ай немесе одан да көп жұмыс істесе, оған кемінде 30 күн бұрын ескерту берілуі тиіс екені байқалады.
 7. Регламенттің 61(2) бабы жұмыс берушіге қызметкерді дәлелді себеппен, оның ішінде еңбек шартын бұзу немесе «жұмыс берушіге елеулі және теріс әсер еткен осы Регламенттің елеулі бұзылуы» негізінде жұмыстан босатуға мүмкіндік береді. 15 бабындағы «дәлелді себеппен босату» деген сілтеме 61 баптағы мағынамен бірдей.
 8. Мен апелляциялық сотқа ұсынылған құжаттарда Жұмыс берушінің Кания Бижанова ханымға шілде айының ортасында жіберілген еңбек шартының көшірмесіне қол қоймағаны туралы уәжін тіркедім. Шынында, бұл уәж алғаш рет Жұмыс берушінің 2022 жылғы 3 тамыздағы хатында көтерілген, алайда онда жосықсыз ниет туралы айтылмаған. Жұмыс беруші бастапқыдан осындай ұстанымда болғанына қарамастан, сотта Кания Бижанова ханымға 11 шілдеде жіберілген шартқа қол қойылған деген нұсқа ұсынылған, өйткені берілген құжаттардың бірінде оның атына қойылған қол болған. Кания Бижанова ханым атынан бұл қол өзіне тиесілі емес екені айтылған. Тыңдау барысында қолдың түпнұсқалығын анықтау үшін қолтаңба сараптамасын тағайындау мәселесі қаралған, алайда судья бұл қажет емес деп шешкен. Сэр Джек Битсон осы мәселе бойынша апелляция беруге рұқсат бергенімен, апелляцияда бұл уәж қолданылмаған, себебі Жұмыс беруші Кания Бижанова ханым шілдеде жіберілген құжатқа қол қойған деп дау айтпайды.
 9. Бұл түсінбеушілік қалай пайда болғаны түсініксіз, алайда ол істі бірінші сатыдағы сотта қарауға да, апелляция беру туралы өтінішті қарауға да әсер еткен болуы мүмкін.
 10. Апелляцияны қарау кезінде мәселенің өзегі біршама өзгерді. Қысқаша айтқанда, Кания Бижанова ханымның өкілі г-н Сабиев қолданыстағы құжаттарға сүйене отырып, Жұмыс беруші оны 2022 жылғы 3 тамызға дейін жұмыстан босатпағанын алға тартады. Оның жұмысқа орналасуы 2022 жылғы 3 мамырда басталғандықтан, бұл үш айлық сынақ мерзімінен асып кетеді (егер ол қолданылса), сондықтан Регламенттің 60(2) бабына сәйкес 30 күндік ескерту мерзімі қолданылуы тиіс. Керісінше, Жұмыс беруші өкілі г-н Изтаев Кания Бижанова ханым 2022 жылғы 26 шілдеде жұмыстан босатылды деп есептейді, сондықтан судья оның жұмыс өтілі үш айға жетпеген деген негізде 7 күндік ескерту қолданылуы тиіс деген қорытынды жасауда қателеспеді деп санайды.
 11. Тараптар істің соттың жазбаша материалдар негізінде қаралуына келіскен, алайда судья сот төрелігі мүддесі үшін ауызша тыңдау өткізуді орынды деп тапты. Екі тарап та ауызша дәлелдемелер ұсынған жоқ.
 12. Сот Кания Бижанова ханымның пайдасына 747 866,74 теңге мөлшерінде шешім шығарды, оның ішінде 336 666,75 теңге — бір апталық жалақы (судьяның шешімі бойынша берілуге тиіс болған 7 күндік ескерту мерзімі үшін), ал 411 200 теңге – Жұмыс беруші тарапынан заңсыз ұсталған жалақы сомасы. Жұмыс беруші оны 2022 жылғы 7 шілдеден бастап еңбекке жарамсыздық парағына байланысты жұмыста болмаған және өз міндеттерін орындай алмайтыны туралы «мүмкін болған сәтте» хабарламаған, сондай-ақ 7–26 шілде аралығындағы кезеңді растайтын медициналық анықтамаларды 28 шілдеге дейін ұсынбаған деген негізде ескертусіз жұмыстан босатуға құқылы болғанын алға тартты. Жұмыс беруші бұл жағдайды Регламенттің 61(2)(b) бабына сәйкес міндеттемелерді орындаудан бас тарту деп санады. Бұл уәж сотпен қабылданбады және оған қарсы апелляция берілген жоқ. Қалай болғанда да, Регламенттің 33-тармағына сәйкес қызметкер хабарлама немесе ауру парағын ұсынбаған жағдайда Жұмыс

берушіге құқықтық қорғау құралы берілетіні атап өтілуі тиіс. Бұл — жұмыстан босату емес, тек тиісті жағдайда төленетін ауру бойынша төлемдерді ұстап қалу мүмкіндігі. Бұл уәж бірінші сатыдағы сотта Жұмыс беруші тарапынан көтерілмеген.

13. Жұмыс беруші сотта алға тартқан тағы бір уәж — Кания Бижанова ханым 2022 жылғы шілде айының соңына дейін жұмыстан босатуға келісім бергені. Сот бұл уәжді жеткілікті дәлелдердің болмауына байланысты қабылдамады. Бұл шешім апелляцияда даулауға түспеген.
14. Судья Кания Бижанова ханым еңбек қатынастары басталғаннан кейін үш ай ішінде жұмыстан босатылды деген «жалпы қабылданған» тұжырым бар екенін атап өтті, алайда құжаттарда Жұмыс беруші оны нақты қашан және қандай негізде жұмыстан шығарды деген мәселе бойынша айтарлықтай түсініксіздік бар. Кания Бижанова ханымның ұстанымы, талап арызда алғаш рет баяндалғандай, 2022 жылғы 3 тамызға дейін оған жұмыстан босату туралы ешқандай хабарлама берілмегені болып табылады. Бұл түсінбеушіліктің қалай пайда болғаны түсініксіз, бірақ қолда бар құжаттарды талдау негізінде Жұмыс беруші оны 21 және 26 шілде күндері жұмыстан босатуға әрекет жасағаны анық, алайда екі жағдайда да оған өз ниеті туралы тиісті түрде хабарламаған.
15. Судьяға апелляциялық тыңдауда г-н Сабиев пен г-н Изтаев ұсынған дәлелдердің айқындығын пайдалану мүмкін болмады, ол үшін оларға алғыс білдіремін. Олар бірінші сатыда қатыспаған.
16. Судьяның 7 күндік ескерту мерзімі туралы қорытындысы Жұмыс беруші еңбек шартына үш айлық сынақ мерзімін енгізу-енгізбеуді өзі шешеді деген болжамға негізделген болатын, бұл екі ықтимал нұсқаны тудырды. Ол не Жұмыс беруші мұндай шартты енгізген, не егер Кания Бижанова ханым сынақ мерзімімен келіспесе, онда еңбек шарты мүлде жасалмаған деген тұжырымға келген.
17. Апелляция беруге рұқсат берген сэр Джек Битсон үшінші мүмкіндікті атап өтті: Кания Бижанова ханым екі айдан астам жұмыс істеген, ал Жұмыс беруші оның жұмысын қабылдаған. Судья дұрыс атап өткендей, сынақ мерзімін енгізу жұмыс берушінің құзырында болғанымен, оның шартқа енгізілуі үшін қызметкердің келісімі қажет. Қызметкердің жұмыс істеуі және жұмыс берушінің оны қабылдауы тараптар арасында сынақ мерзімінсіз еңбек шарты жасалғанын білдіруі мүмкін.
18. Менің ойымша, бұл талдау дұрыс. Регламенттің 15 бабына еңбек шартына қойылатын формальды талаптарды реттейді және еңбек шарты жазбаша түрде жасалып, екі тарап қол қойған көшірме қызметкерге берілуі тиіс екенін көздейді. Ол еңбек шарттары басынан бастап келісілген деп болжайды. Егер қандай да бір себеппен жазбаша шарт жұмыс басталғанға дейін жасалмаса, еңбек қатынастары келісілген шарттармен және Регламентпен реттеледі.
19. Алайда бұл іс бойынша сынақ мерзімінің бар-жоғы шешуші фактор емес. Себебі 15 немесе 60 бабына қайсысы қолданылса да, егер Кания Бижанова ханым еңбек қатынасында үш ай бойы үздіксіз жұмыс істеген болса – ол 30 күндік ескертуге құқылы, ал егер үш айдан аз болса – 7 күндік ескертуге құқылы. Сондықтан [1]-тармақта көрсетілген және тараптар келіскен мәселе тиісті кезеңдегі құжаттарға негізделіп шешілуі тиіс.
20. Бірінші тиісті құжат – Жұмыс берушінің «№4 Бас директор бұйрығы», «Еңбек шартын бұзу туралы» деген атаумен. Ол 2022 жылғы 21 шілдеде даталанған. Онда Регламенттің 15(2) бабына және 2022 жылғы 3 мамырдан 3 тамызға дейінгі сынақ мерзіміне сілтеме жасалған. Кейін ол еңбек шартын белгілі бір негіз бойынша бұзды деп көрсетеді.
21. Бұл құжатқа қатысты бірнеше ескерту бар. Біріншіден, судья Жұмыс берушінің Кания Бижанова ханымды белгілі бір негіз бойынша жұмыстан босатуға құқылы деген уәжін қабылдамады. Екіншіден, бұл құжат оған табыс етілмеген. Үшіншіден, егер Регламенттің 15(2) бабына сәйкес сынақ мерзімі болған күннің өзінде де, көрсетілген кезең дұрыс емес. 2022 жылғы 3 мамырда басталған үш айлық жұмыс 3 тамызда емес, 2 тамызда аяқталады. Мұны қарапайым мысалмен тексеруге болады: егер адам 1 мамырда жұмысқа кіріссе, үш айлық үздіксіз жұмыс 31 шілдеде аяқталады, ал келесі күн төртінші айдың басталуы болады. Төртіншіден, г-н Изтаев еңбек

шартының осы бұйрықпен бұзылғанын алға тартпайды.

22. Ол жұмыстан нақты босатылған күн 2022 жылғы 26 шілде болғанын алға тартады.
23. Жұмыс берушінің 2022 жылғы 3 тамыздағы №01/22 хатында Кания Бижанова ханымға шарт жобасы 2022 жылғы маусымда жіберілгені, ал 11 шілдеде оған Жұмыс беруші қол қойған данасы жолданғаны көрсетілген. Хатта оның шартқа қол қоймағаны атап өтілген. Хат әрі қарай Регламенттің 33 бабына сілтеме жасап, еңбекке жарамсыздық туралы тиісті медициналық қорытынды тек 28 шілдеде ұсынылғанын көрсетеді. Бұдан кейін келесі мазмұн беріледі:

«Сонымен қатар, Сіздің 2022 жылғы 28 шілдедегі қосымша мәліметтеріңізді, сондай-ақ қалыптасқан жағдайды реттеу мақсатында Сізбен жүргізілген бірнеше реткі келіссөздерді (оның ішінде 29 шілде және ағымдағы жылдың 1 тамызы) ескере отырып...

[Жұмыс беруші] Сіздің көрсетілген Еңбек шартын тараптардың өзара келісімі негізінде бұзу туралы өтінішіңізді қанағаттандырады... атап айтқанда, 2022 жылғы 28 тамыздағы №7 бұйрыққа сәйкес Сізбен жасалған Еңбек шарты 2022 жылғы 26 шілдеден бастап бұзылды және 2022 жылғы 26 шілде соңғы жұмыс күні болып есептеледі».
24. №7 бұйрық 2022 жылғы 3 тамызда даталанған және Кания Бижанова ханымның 2022 жылғы 7–25 шілде аралығында ауруына байланысты жұмысқа келмегенін, сондай-ақ 26 шілдеден бастап еңбек шарты тараптардың өзара келісімімен тоқтатылғанын көрсетеді.
25. Жұмыс беруші 3 тамыздағы хатта сілтеме жасаған Кания Бижанова ханымның 28 шілдедегі хатын сотқа ұсынбаған. Сондай-ақ «қайта-қайта жүргізілген келіссөздер» туралы жазбалар да жоқ. Қосымша материалдардың болмауының түсіндірмесі ретінде тиісті файл жоғалғаны айтылған. 2022 жылғы 28 тамыз деп көрсетілген №7 бұйрыққа сілтеме техникалық қате деп түсіндірілген және оның мәні жоқ деп көрсетілген. Алайда №7 бұйрықтың өзі де іс жүзінде 2022 жылғы 3 тамызда даталанған. Бұрын айтылғандай, судьяның еңбек шартын тоқтату туралы келісімнің болмағаны жөніндегі қорытындысына апелляция берілмеген. Демек, бұл құжаттар Жұмыс берушінің еңбек шарты 2022 жылғы 26 шілдеде тоқтатылды деген уәжін дәлелдемейді.
26. 02/22 шығыс нөмірімен белгіленген соңғы тиісті құжат та 2022 жылғы 3 тамызда даталанған және өзге мазмұнды білдіреді. Ол «тараптардың өзара келісімі бойынша еңбек шартын тоқтату туралы хабарлама» деп аталады. Сәлемдесуден кейін мәтін былай жалғасады:

«Осы арқылы Сізге... күрделі экономикалық жағдайға байланысты біз жоғарыда аталған Шартты бұзуға мәжбүр екенімізді хабарлаймыз».
27. Ол 01/22 нөмірлі хатта және жоғарыда аталған келіссөздерге сілтеме жасай отырып, «Сізбен шарт 2022 жылғы 26 шілдеден бастап бұзылады және 2022 жылғы 26 шілде соңғы жұмыс күні болып есептеледі» деп көрсетеді.
28. Бұл хаттың мазмұны №7 бұйрыққа қайшы келеді. Осы хат та, 3 тамыздағы алғашқы хат та еңбек қатынастарының тоқтатылуын экономикалық жағдаймен емес, ауруға байланысты негізбен байланыстырады. Судьяның 26 шілдеде де, жалпы алғанда да еңбек қатынастарын тоқтату туралы келісімнің болмағаны жөніндегі қорытындысы Жұмыс берушіні осы құжаттарға сүйеніп кері қорытынды жасау мүмкіндігінен айырады. Судьяның мұндай келісім бар деген уәжді қабылдамауы негізсіз емес. Оның атап өткендей, келіссөздер жазбалары жоқ, ал Жұмыс беруші сілтеме жасаған негіздердің өзара қайшылықта болуы бұл уәжді одан әрі әлсіретеді.
29. Регламенттің 15 және 60 бабының екеуі де ескерту мерзімдеріне қатысты екенін ескеру қажет. Жұмыс беруші қызметкерге еңбек шартын ішкі құжатқа жазу арқылы емес, оны еңбек қатынастарының тоқтатылатыны туралы хабардар ету арқылы ескертеді. Тараптар ұсынған құжаттардан шығатын сөзсіз қорытынды – Жұмыс беруші Кания Бижанова ханымды 2022 жылғы 3 тамызда еңбек шартының тоқтатылатыны туралы хабардар еткен. Бұл күннен бір күн бұрын оның үш айлық үздіксіз еңбек өтілі аяқталған. Регламенттің 60 бабына сәйкес, Жұмыс беруші оған 30 күндік ескерту беруге міндетті болған.

30. Осыған сәйкес, Кания Бижанова ханым Регламенттің 60 бабына сай 2022 жылғы 3 тамыздан бастап еңбек шартын тоқтату туралы 30 күндік ескерту алуға құқылы болды. Судьяға берілген дәлелдердің күрделілігін ескере отырып, оған жанашырлық білдіре отырып, мен оның тек 7 күндік ескерту ғана берілуі тиіс деген қорытындысы қате деп санаймын. Осы бөлігінде апелляция қанағаттандырылды.
31. Мен тараптарға осы қорытындыны ескере отырып, шешім бойынша дұрыс соманы есептеп, осы бұйрық шыққан күннен бастап 7 күн ішінде келісілген соманы ұсынуды тапсырамын. Келісім болмаған жағдайда, тараптар өз есеп-қисаптарының қысқаша түсіндірмесін ұсына алады. Сот шығындары бойынша өтініштер де сол мерзім ішінде жазбаша түрде берілуі тиіс.

Сот қабылдады,

Мәртебелі Лорд Бернетт Мэлдонский PC DL,
Сот төрағасы, АХҚО Соты

Өкілдік:

Апеллянттың атынан Ерик Сабиев, Астана қаласының заң консультанттары палатасы, Астана, Қазақстан өкілдік етті.

Жауапкердің атынан Ерғали Изтаев, «Самғау» ғылыми-технологиялық бастамалар орталығы, Астана, Қазақстан өкілдік етті.