

РЕШЕНИЕ

Blackburn (Ответчик) v LIAT (1974) Ltd
(Истец) (Антигуа и Барбуда)

Из Апелляционного суда Верховного суда Восточно-Карибского бассейна (Антигуа и Барбуда)

перед

Лордом Керр
Лордом Уилсоном
Леди Блэк
Леди Арден
Сэрм Рупертом Джексонем

РЕШЕНИЕ ВЫНЕСЕНО

16 марта 2020 года
Заслушано 18 февраля 2020 года

Истец

Дуглас Л Мендес SC

Имран Али

(проинструктирован

Simons Muirhead & Burton LLP)

Ответчик

Раггис Фергюсон

Септимус Радд

Эми Баллок

(проинструктирована

Blake Morgan LLP)

СЭР РУПЕРТ ДЖЕКSON:

1. Данное заключение состоит из восьми частей, а именно:

Часть 1. Введение

Часть 2. Факты

Часть 3. Настоящее разбирательство

Часть 4. Обращение в Апелляционный Суд

Часть 5. Обращение в Тайный Совет

Часть 6. Может ли вывод о несправедливом увольнении оставаться в силе?

Часть 7. Следует ли восстанавливать вывод в размере 65% взноса?

Часть 8. Заключение

Часть 1: Введение

2. Данный документ является обжалованием работодателя по делу о несправедливом увольнении на решение Апелляционного Суда Восточно-Карибского бассейна («Апелляционный Суд»). Основные вопросы касаются (а) того, применил ли Промышленный Суд Антигуа и Барбуды («Промышленный Суд») верный правовой критерий для несправедливого увольнения, (б) последствий, в случае, если суд этого не сделал, и (в) допустил ли Промышленный Суд ошибку при получении соответствующих доказательств более чем через год после судебного процесса, но до вынесения приговора.
3. Работодатель – авиакомпания LIAT (I974) Ltd. Сотрудник – Хамфри Майкл Блэкберн, пилот самолета. Обе стороны подавали апелляции в Апелляционный Суд. Во избежание путаницы, Совет будет именовать их, как “LIAT” и “г-н Блэкберн”.
4. В этом решении Совет будет использовать следующие сокращения:
“ЗЗЗ” (“ЕРА”) означает Закон о защите (объединении) занятости 1978 года.
“ЗПЗ” (“ЕРА”) означает Закон о правах в сфере занятости 1996 года.
“ЗПС” (“ІСА”) означает Закон о промышленных судах Антигуа и Барбуды.

“Трудовой кодекс” (“Labour Code”) означает Трудовой кодекс Антигуа и Барбуды.

“АПЛПО” (“LIALPA”) означает Ассоциацию пилотов авиалинии Подветренных островов.

“ЗТТПО” (“TTIRA”) означает Закон Тринидада и Тобаго о промышленных отношениях.

5. Трудовой кодекс включает следующие положения:

“С9(1) Работодатель может уволить любое лицо без предварительного предупреждения, которое допустило проступок, связанный с его работой, в рамках ограничений раздела С59 (1) или (2).

...

С56 Каждый работник, чей испытательный срок у работодателя закончился, имеет право не быть несправедливо уволенным своим работодателем; и ни один работодатель не может уволить любого такого сотрудника без уважительной причины.

...

С58(1) Увольнение не должно считаться несправедливым, если причина для этого, указанная работодателем:

- (a) относится к ненадлежащему поведению сотрудника на рабочем месте в рамках ограничений раздела С59(1) и (2) ...

Однако, при условии, что указанная причина имеет фактическое основание.

(2) Как правило, критерий для принятия решения о том было ли увольнение несправедливым, заключается в том, действовал ли работодатель в данных обстоятельствах необоснованно или обоснованно, но, даже если он действовал обоснованно, ошибается ли он в отношении фактических оснований для увольнения, обоснованность увольнения не может служить защитой, и критерием будет являться вопрос о том, действительно ли существующие обстоятельства, если они известны работодателю, могли бы привести к увольнению работника.

С59 (1) Работодатель может уволить работника, в случае, если работник был виновен в проступке на своем рабочем месте или по отношению к своей работе, настолько серьезным, что невозможно разумно ожидать, что работодатель выберет другой путь, кроме как увольнение. Такое неправомерное поведение включает, помимо прочего, ситуации, в которых сотрудник:

- (a) вел себя таким образом, чтобы четко продемонстрировать, что невозможно разумно ожидать продолжения трудовых отношений; ...”

6. ЗПС (ИСА) включает в себя следующие положения:

“9(1) При слушании и разрешении любого дела, находящегося на его рассмотрении, суд может действовать без учета технических деталей и правовой формы, а также не обязуется следовать правилам доказывания, предусмотренным в Законе о доказательствах, но суд может информировать себя по любому вопросу таким образом, который он считает справедливым и, может принимать во внимание доказательства, мнения и такие факты, которые он считает существенными и относящимися к делу, но в любом таком случае, сторонам разбирательства должна быть предоставлена возможность представить доказательства по этому вопросу, если они того пожелают.

...

10(3) Невзирая ни на какие положения настоящего Закона или любой другой нормы права об обратном, Суд при исполнении своих полномочий:

- (a) выносить в отношении рассматриваемого спора такое постановление или решение, которое он считает беспристрастным и справедливым, с учетом интересов непосредственно заинтересованных лиц и общества в целом;
- (b) действовать в соответствии с принципами справедливости, добросовестности и по существу рассматриваемого дела, с учетом принципов и практики хороших промышленных отношений и, в частности, Трудового кодекса Антигуа и Барбуды.

...

(6) Заключение суда относительно того, был ли сотрудник уволен при обстоятельствах, которые явились суровыми и угнетающими или, были не в соответствии с принципами добросовестной практики трудовых отношений и, любое постановление о компенсации или возмещении ущерба, включая его оценку, сделанную в соответствии с подразделом (5) не может быть оспорено, обжаловано, пересмотрено, отменено или подвергнуто сомнению ни в одном суде, ни по какой причине.

...

17(1) В соответствии с настоящим Законом, любая сторона в деле, рассматриваемом Судом, имеет право подать апелляцию в Апелляционный суд по любому из следующих оснований, и только по ним:

...

- (d) если какой-либо вывод или решение суда по какому-либо вопросу является ошибочным с точки зрения закона;

...

(3) Апелляционный суд может по любому делу, поданному в его апелляцию, отклонить такое обжалование, если он сочтет, что существенной судебной ошибки не произошло, хотя он и придерживается мнения, что любой вопрос, поднятый в апелляции, мог быть решен в пользу апеллянта.”

- 7. Изложив соответствующие законодательные положения, Совет должен перейти к фактам.

Часть 2: Факты

- 8. LIAT - авиакомпания, работающая в Карибском регионе. Г-н Блэкберн был старшим пилотом, работавшим в LIAT в течение 33 лет, с безупречным послужным списком, до своего увольнения произошедшего 5 декабря 2011 года. Г-н Блэкберн также был председателем АПАЛПО (LIALPA).

- 9. Между LIAT и АПАЛПО (LIALPA) заключен коллективный договор, который включает следующее положение статьи 1 раздела XIII:

“(a) Любой неблагоприятный отчет о Пилоте должен быть доведен до сведения соответствующего Пилота и, если такой отчет составлен в письменной форме, Пилоту должно быть предложено внести свои комментарии в письменной форме...

(b) В случае, если в результате неблагоприятного отчета Компания намеревается принять дисциплинарные меры, соответствующему Пилоту должна быть предоставлена возможность освободить себя от ответственности в письменной форме до принятия Компанией дисциплинарных мер”.

- 10. 6 и 20 ноября 2011 года, г-н Блэкберн выступил в местной радиопрограмме, в которой он комментировал руководство LIAT и вопросы безопасности. LIAT не согласилась с этими комментариями и решила уволить г-на Блэкберна в кратчайшие сроки.

11. 5 декабря 2011 года, LIAT вызвала г-на Блэкберна на встречу и передала ему письмо, в котором говорилось:

“6 и 20 ноября Вы транслировались в программе Большие проблемы Радио Обозреватель. Вы резко критиковали действия и политику компании. Мы особенно обеспокоены Вашими заявлениями о качестве безопасности авиакомпании и о членах высшего руководства, некоторые из которых, как нам сообщили, могут быть дискредитирующими.

Некоторые из неуместных заявлений, сделанных Вами во время этих трансляций, воспроизводятся ниже, и компания оставляет за собой право полагаться и производить полную трансляцию в любых последующих судебных разбирательствах.

6 ноября в указанной радиопрограмме Вы, в частности, заявили:

Внутри LIAT есть конфронтационная группа, неквалифицированная конфронтационная группа, даже внутри персонала, даже внутри отдела кадров. Я знаю, что есть конфликт, потому что, в отличие от мисс Рэмси, я не верю, что она является образованным человеком.

В моем отделе есть руководители, абсолютно не имеющие авиационной квалификации. В моем руководстве нет ни одного человека, который имеет право принимать решения, которые они принимают. В руководство входят такие должности, как Менеджер по общественному питанию, тогда как у LIAT не имеется общественного питания

Далее 20 ноября в указанной радиопрограмме Вы, помимо других вещей, заявили:

Позвольте мне сказать вам это сейчас, как профессиональный пилот ... Я один из самых опытных пилотов ... LIAT сейчас не так безопасен, как это было, тогда, когда у нас было их двое ... и я говорю ... Я представляю обучающихся Капитанов ... Я единственный представитель всех пилотов... Стандарты безопасности и эксплуатации, которые у нас есть сейчас, не лучшие и, во всяком случае, их меньше, чем у нас было, когда Капитан Мюррей и Капитан Лэйк в одиночку руководили отделом летной эксплуатации.

Ваши заявления выходят за рамки того, что разрешено профсоюзному лидеру и высокопоставленному сотруднику LIAT. Нам сообщили, что эти заявления равны неправомерному поведению согласно определению Трудового кодекса Антигуа и Барбуды. В связи с этим:

Заявления, сделанные в отношении мисс Рэмси, были очень уничижительными и могли бы подорвать доверие корпораций и общественности к ее компетенции управлять отделом кадров LIAT и, как правило, подвергли бы ее и, в частности, ее профессиональную репутацию оскорблению и дурной репутации;

Заявления о 'руководстве', как правило, подорвали бы доверие корпораций и общественности к компетентности отдела летной эксплуатации;

Заявление о питании является абсолютно неверным. Менеджер бортового обслуживания и питания несет прямую ответственность за все бортпроводников. Кроме того, вы знаете, что компания предлагает прохладительные напитки пассажирам на рейсах ранним утром и поздним вечером, а также пилотам на протяжении всего полета;

Заявления о безопасности авиакомпании, сделанные 20 ноября, могут подорвать доверие общественности к безопасности LIAT.

Соответственно, Ваше трудоустройство прекращается с немедленным вступлением в силу. Увольнение основано на проступке, который является настолько серьезным, что невозможно разумно ожидать, что LIAT выберет другой путь, кроме как увольнение. Вы вели себя таким образом, чтобы четко продемонстрировать, что никаким образом невозможно ожидать продолжения текущих трудовых отношений”.

12. Г-н Блэкберн был возмущен своим увольнением. После безуспешных попыток разрешить вопрос путем медиации, он инициировал настоящее разбирательство.

Часть 3: Настоящее разбирательство

13. В уведомлении, поданном в Промышленный суд 18 июня 2013 г., г-н Блэкберн потребовал от LIAT компенсации и возмещения убытков за несправедливое увольнение. В меморандуме сопровождающего сотрудника, г-н Блэкберн утверждал, что его высказывания по радио не были расценены как проступок. Он также утверждал, что увольнение в дисциплинарном порядке без какого-либо предварительного предупреждения было нарушением надлежащей практики трудовых отношений и нарушением коллективного договора между LIAT и LIALPA. 13 марта 2014 г., г-н Блэкберн представил свидетельские показания, сделанные им самим, а также другим пилотом, г-ном Томпсоном, который был министром LIALPA.
14. LIAT, несмотря на неоднократные напоминания суда, не вручила меморандум, излагающий свою защиту, или какие-либо показания свидетелей. Г-н Блэкберн подал заявление об упрощенном судопроизводстве. Суд поручил LIAT подать письменные показания против этого заявления, а обеим сторонам – подать свои основные доводы. Г-н

Блэкберн должным образом подал свои основные доводы, но LIAT проигнорировал указания суда. Суд передал дело на судебное разбирательство 24 ноября 2014 года.

15. 20 ноября 2014 года, LIAT подал заявку на продление срока обслуживания своего меморандума, который был представлен в черновике. Неудивительно, что суд отклонил данное заявление.
16. Судебный процесс начался 24 ноября 2014 г. без каких-либо заявлений или доказательств со стороны LIAT. Письмо об увольнении от 5 декабря 2011 года находилось в суде, поскольку оно явилось доказательством свидетельских показаний г-на Блэкберна. Г-н Блэкберн и г-н Томпсон дали устные показания. Суд разрешил г-ну Кентишу, адвокату LIAT, провести перекрестный допрос.
17. Г-н Блэкберн сослался на приписываемые ему заявления в письме об увольнении. Он сказал, что слышал запись интервью, но у него нет ее копии (стенограмма стр.77). Г-н Блэкберн признал, что делал некоторые из предполагаемых заявлений. Он утверждал, что во втором предложении отрывка из интервью от 6 ноября 2011 года, цитируемом в письме, где он был записан как утверждавший, что «в отличии от мисс Рэмси, я не верю, что она является образованным человеком», была сделана пауза после слов «в отличии от мисс Рэмси», а затем снова, после слов «я не верю»; на самом деле он имел в виду, что г-жа Рэмси была образованным человеком. Г-н Блэкберн утверждал, что он делал заявления о преобладающих проблемах руководства и безопасности, с которыми он был знаком в силу своего трудового стажа, и что его комментарии были сделаны будучи профсоюзным лидером, а также будучи работником, находившимся вне службы. Он заявил, что его комментарии о том, что нынешние стандарты безопасности и операций LIAT ниже, чем, когда только два капитана (только Мюррей и Лэйк) выполняли полеты, были сказаны в ответ на заявления генерального директора LIAT на предыдущей радиопрограмме, в контексте безопасности и экипажа о том, что иметь шесть менеджеров в отделе летной эксплуатации является необходимостью. Он также заявил, что LIAT упомянула проблемы безопасности в своем Бюллетене по безопасности.
18. Суд предложил сторонам подать письменные объяснения после слушания, но данную просьбу выполнил только г-н Блэкберн. Затем суд вынес решение с задержкой в два с половиной года. В течение этого периода суд неоднократно заявлял, что его приговор скоро будет готов, но эти утверждения оказывались ошибочными. Хотя Совет не может похвалить такой неторопливый подход к подготовке судебных решений, ничто не препятствует задержке в данном случае. Так что нет необходимости вдаваться в переписку по этому поводу.
19. 2 декабря 2014 г., LIAT подала прошение об отмене постановления об отказе в разрешении на подачу меморандума работодателю в несвоевременный срок. Суд заслушал данное заявление 14 января 2015 года. Первым аргументом LIAT в пользу возобновления разбирательства (стенограмма стр.2) было то, что суду мешало отсутствие наиболее достоверных доказательств, поскольку записи двух радиопрограмм не были подготовлены во время ноябрьских слушаний. Суд отложил свое решение.

20. Суд не удовлетворил ходатайство LIAT (действительно, суд в конечном итоге отклонил его в пунктах 72-79 основного постановления), но была отмечена аргументированность позиции LIAT о необходимости видеть стенограммы двух радиопрограмм. 26 января 2016 года регистратор Промышленного Суда обратилась к Richards & Co, адвокатам LIAT, с просьбой предоставить стенограммы. Richards & Co должным образом отправила стенограммы (которые были подготовлены менеджером по связям LIAT) регистратору по почте.

21. 27 января 2016 года Rhudd & Associates, адвокаты г-на Блэкберна, написали регистратору с просьбой предоставить копии стенограмм, чтобы г-н Блэкберн мог проверить их подлинность. Регистратор незамедлительно отправил копии в Rhudd & Associates. В сопроводительном письме она написала:

«У суда нет оснований сомневаться в подлинности стенограмм. Однако ваш клиент вправе сравнить их с фактической записью и предоставить суду свои возражения и комментарии, если таковые имеются».

22. В письмах в Rhudd & Associates от 28 января и 3 февраля 2016 г. и в Richards & Co от 3 февраля 2016 г. регистратор запросил копии полных аудиозаписей, чтобы он мог оценить подлинность и полноту стенограмм. Richards & Co не торопились. Они предоставили записи в суд и Rhudd & Associates двумя частями, а именно 20 июня и 12 сентября 2016 года.

23. Между тем, 7 июня 2016 г. компания Rhudd & Associates подала Уведомление о возражении против допуска стенограммы. В уведомлении утверждалось, что суд должен вынести решение по делу на основе доказательств, представленных 24 ноября 2014 года. В пункте 10 уведомления говорилось:

«По закону Сотрудник не должен быть обязан на данном этапе предоставлять какой-либо документ, по которому нет возможности провести перекрестный допрос или быть подвергнутым перекрестному допросу. В любом случае, Сотрудник уже был подвергнут перекрестному допросу Юридическим Представителем Работодателя на слушании 24 ноября. Упомянутые интервью, протокол которых сейчас предоставляется, якобы легли в основу решения Работодателя уволить Сотрудника. Несмотря на это, Работодатель не представил стенограмму или какую-либо ее часть на слушании 24 ноября».

24. Richards & Co дал решительный ответ 5 июля, указав, что суд имеет право запрашивать дополнительные доказательства от тяжущихся сторон до вынесения решения. Это явно была ссылка на раздел 9 (1) ЗПС (ICA), хотя Richards & Co специально не цитировала это хорошо известное положение.

25. Суд не принял во внимание Уведомление о возражении против допуска стенограммы. 23 сентября 2016 года регистратор по указанию Президента написал Rhudd & Associates следующее:

«Вам следует помнить, что, пытаясь полностью проинформировать себя о соответствующих вопросах, Суд запросил копии аудиозаписей от 6 ноября и 20 ноября 2011 года. В этом отношении частичное раскрытие информации в электронном виде было осуществлено Работодателем 20 июня 2016 года. К сожалению, несмотря на мои неоднократные запросы к обеим сторонам, записи за 20 ноября 2016 г. не были предоставлены Работодателем до 12 сентября 2016 г.

Вы должны понимать, что точные высказывания Сотрудника и контекст, в котором они сделаны, имеют первостепенное значение для справедливого определения проблем, возникающих в Ссылке. Теперь, когда у нас есть обе записи, суд постарается продвинуть этот вопрос как можно более *as some [sic] as* (не разобрать) практично».

26. К 23 сентября стало ясно, что суд будет уделять пристальное внимание стенограммам и аудиозаписям. Если бы г-н Блэкберн пожелал, он мог бы (через своих адвокатов) (а) направить письменные комментарии к стенограммам и записям или (б) запросить устное слушание для рассмотрения новых доказательств, возможно, включая дополнительные устные свидетельства от самого себя. Согласно разделу 9 (1) ЗПС (СА), суд, скорее всего, примет такое заявление. Однако в данном случае Блэкберн и его адвокаты не пошли по этому пути. Вместо этого они продолжали настаивать на том, чтобы суд ускорил вынесение приговора. Это нетерпение легко понять.

27. 13 июня 2017 г. суд вынес письменное решение. Суд большинством 3 против 1 постановил, что увольнение было несправедливым, но компенсация должна быть уменьшена на 65% из-за вклада г-на Блэкберна в его увольнение. Один участник возражал, потому что, по его мнению, увольнение было справедливым. Ссылки на «суд» в следующих параграфах относятся к большинству судей.

28. В пункте 94 суд сказал следующее относительно Уведомления г-на Блэкберна о возражении против допуска стенограммы:

«Мы считаем, что возражение было ошибочным. Позиция суда в отношении заявления Работодателя о возобновлении производства, которое рассматривалось 14 января 2016 года, изложена в пунктах 72–79 выше. В свете нашего вышеупомянутого определения этого заявления и принимая во внимание полномочия суда получать доказательства по своей собственной инициативе, как это сделали мы, и уделяя особое внимание возможности, продленной судом Сотруднику письмом от 27 января 2016 года, чтобы иметь возможность сравнивать стенограммы с фактическими записями и представлять свои возражения и комментарии, мы не видим никаких оснований в возражении Сотрудника против признания стенограмм».

29. Обращаясь конкретно к несправедливому увольнению, после рассмотрения оскорбительных отрывков в радиointервью в их полном контексте, суд рассуждал следующим образом:

«111. В конце концов, мы обнаруживаем, что на основании доказательств, представленных в стенограммах и аудиозаписях, при надлежащем соблюдении установленной справедливой процедуры, Сотрудник был виновен в проступке, который был достаточно серьезным, чтобы потенциально оправдать его увольнение.

112. Принимая во внимание бремя Работодателя (см. Параграфы 52 и 53 выше) в данном разбирательстве по доказательству того, что увольнение не было несправедливым с учетом баланса вероятностей, сомнительно, что потенциальная уважительная причина могла кристаллизироваться в действительную уважительную причину в отсутствие каких-либо доказательств от Работодателя.

113. По фактам данного дела мы не считаем необходимым окончательно рассматривать этот вопрос изолированно. При рассмотрении потенциально уважительной причины в отсутствие каких-либо доказательств со стороны работодателя мы считаем, что мы также должны учитывать характер дисциплинарного порядка увольнения.

Был ли проступок достаточно серьезным, чтобы оправдать увольнение в дисциплинарном порядке

114. С учетом принципов естественной справедливости возникает вопрос о том, имел ли Сотрудник право быть заслушанным в свою защиту до увольнения. Автоматически его долгое пребывание на посту и должность председателя его профсоюза должны были быть приняты во внимание. Работодатель мог бы заявить, что нет необходимости предоставлять ему такую возможность, потому что это не повлияло бы на окончательный результат.

115. Даже при отсутствии соответствующих положений Коллективного Договора на Работодателе будет лежать бремя доказывания того, что увольнение в дисциплинарном порядке было оправдано в данных обстоятельствах. С этой целью, как указано в пункте 54 выше, он должен был бы представить «убедительные и веские» доказательства, чтобы убедить этот Суд, исходя из баланса вероятностей, что проступок был достаточно серьезным или грубым, чтобы оправдать увольнение в дисциплинарном порядке.

116. В этом случае условия Коллективного договора, воспроизведенные в пунктах 48–51 выше, существенно увеличивают бремя доказывания Работодателя. Нет сомнений в том, что статья 1 раздела XIII дает Сотруднику право быть уведомленным о любом неблагоприятном отчете против него и получить его копию, если она составлена в письменной форме. Кроме того, если Работодатель предполагал дисциплинарные меры,

как в этом случае, Сотрудник имел право на возможность оправдать себя до принятия дисциплинарных мер.

117. Очевидно, что общее бремя доказательства Работодателя того, что увольнение не было несправедливым, существенно тяжелее, поскольку Сотрудник был уволен в дисциплинарном порядке. На наш взгляд, это бремя, которое существенно тяжелее обычного, возлагается на Работодателя еще больше в силу специфических фактов и обстоятельств этого дела. В данных обстоятельствах непредставление Работодателем «убедительных и веских» доказательств или каких-либо доказательств в ходе такого разбирательства может быть фатальным.

118. Несмотря на нашу склонность к решению этого и предыдущего вопроса в пользу Сотрудника, мы воздержимся от этого на данном этапе. Вместо этого мы перейдем к рассмотрению третьего вопроса, касающегося разумности или необоснованности увольнения. На наш взгляд, результат проверки разумности, как того требует раздел C58 (2) Кодекса, будет решающим определяющим фактором.

Действовал ли в данных обстоятельствах Работодатель разумно или необоснованно при увольнении Сотрудника

119. В некоторых случаях отсутствие справедливой процедуры само по себе не может сделать увольнение несправедливым. Другими словами, принятие справедливой процедуры, тем не менее, приведет к увольнению, что не является несправедливым. В других случаях справедливая процедура может существенно повлиять на результат. Здесь возникает вопрос: к какой из двух категорий относятся действия Работодателя?

120. Помимо невыполнения им бремени доказывания, мы считаем, что в любом случае нарушение четкого договорного обязательства Работодателя следовать согласованной процедуре, подкрепляющее его приверженность соблюдению принципов естественной справедливости, было само по себе достаточно, чтобы сделать увольнение несправедливым в данных обстоятельствах.

121. В связи с явным нарушением Работодателем его конкретных договорных обязательств по предоставлению Сотруднику возможности оправдать себя, мы принимаем во внимание показания Сотрудника о том, что (а) для его заявлений были фактические основания (б) Работодатель не принял две паузы во внимание в связи с его комментарием о г-же Рэмси (с) представление некоторых его комментариев в письме об увольнении было вырвано из контекста и / или неточно и / или вводит в заблуждение.

122. Кроме того, мы также принимаем к сведению свидетельство Сотрудника о том, что общая цель его заявлений заключалась в улучшении условий труда для членов его профсоюза. По нашему мнению, такое объяснение, если оно будет дано серьезно, вместе с другими возможными смягчающими факторами, возможно, могло бы смягчить серьезность реакции Работодателя.

123. Также следует отметить, что, хотя это произошло через несколько дней после его увольнения, Сотрудник предложил уточнить свои комментарии, отозвать их и / или извиниться за то же самое. В данных обстоятельствах мы никогда не узнаем, проявил бы Сотрудник искреннее раскаяние и извинение, если бы ему была предоставлена возможность, и повлияло бы это на конечный результат.

124. Мы также рассмотрели сам процесс и время увольнения. В этой связи есть свидетельства того, что Сотрудник был уволен 5 декабря 2011 года на Барбадосе, через две недели после второй трансляции его оскорбительных заявлений и через месяц после первой. Чтобы иметь возможность доставить письмо, Сотрудника вызвали на работу, пока он находился на «резервной службе», и вызвали в офис Начальника Станции Работодателя, где ему было доставлено письмо об увольнении Директором Отдела кадров Работодателя., который в присутствии трех других топ-менеджеров сказал ему, что его немедленно увольняют.

125. Что касается фактов, мы считаем справедливым предположить, что Работодатель потратил время между проступком и увольнением, чтобы расследовать этот вопрос и / или получить и проанализировать аудиозаписи и / или расшифровать записи и / или обдумать варианты привлечения к дисциплинарной ответственности Сотрудника. Какими бы ни были причины задержки, мы считаем неразумным проводить увольнение таким образом и в то время, когда это произошло.

126. В конце концов, мы находим, что в сложившихся обстоятельствах соблюдение справедливой процедуры в целом и предоставление Сотруднику возможности быть услышанным, в частности, могли бы повлиять на ход обсуждения Работодателем перед увольнением.

127. Когда мы применяем критерий разумности, тщательно принимая во внимание все другие соответствующие законодательные положения, правовые принципы, договорные обязательства, доказательства Сотрудника и невыполненное бремя доказывания, мы вынуждены прийти к выводу, что Сотрудник был уволен несправедливо. Он был уволен за вопиющее нарушение норм естественной справедливости и принципов хороших производственных отношений. Работодатель поступил необоснованно в сложившихся обстоятельствах при увольнении Сотрудника.

128. Сотрудник был несправедливо уволен в помещении и имеет право на компенсацию, которая подлежит оценке».

30. Переходя к вопросу о вкладе, суд внимательно оценил устные показания г-на Блэкберна, а также то, что он сказал в двух радиопрограммах. Суд пришел к следующему выводу:

«137. Как указывалось выше, после тщательного изучения письма об увольнении, стенограмм и аудиозаписей заявлений Сотрудника мы пришли к выводу, что Сотрудник виновен в неправомерном поведении, что было потенциально хорошей причиной для увольнения. В частности, мы склонны принять точку зрения Работодателя, выраженную в письме об увольнении, о том, что заявления Сотрудника нанесли или могли нанести вред профессиональной репутации и общественному доверию к высшему руководству Работодателя и его бизнесу в целом. Более того, мы обнаруживаем, что проступки Сотрудника были более заметными и, по крайней мере, потенциально более смущающими и вредными в силу его подчеркнутого положения в качестве председателя АПАЛПО (LIALPA).

138. Наш вышеупомянутый вывод, очевидно, не был основан на деле Работодателя, которого не было в этой Ссылке. Однако, принимая во внимание наш мандат в соответствии с разделом 10 (3) Закона, мы чувствовали себя обязанными полностью информировать себя и руководствоваться указанными наилучшими доказательствами заявлений Сотрудника, как это мы и сделали.

139. Факты этого дела свидетельствуют о том, что Сотрудник внес значительный вклад в свое увольнение. Действуя по своему усмотрению и делая все возможное, используя имеющиеся у нас доказательства, мы оцениваем его вклад в 65%. Его компенсация, подлежащая оценке, будет соответственно уменьшена».

31. LIAT был недоволен фактом несправедливого увольнения. Г-н Блэкберн был огорчен выводом о том, что он способствовал своему увольнению. Соответственно, обе стороны подали апелляцию в Апелляционный суд.

Часть 4: Обращение в апелляционный суд

32. В уведомлении об апелляции, поданном 20 июля 2017 года, г-н Блэкберн обжаловал вывод о том, что его компенсация должна быть уменьшена на 65%. Его двумя основаниями для апелляции были: (i) то, что Промышленный суд ошибся, установив, что он внес существенный вклад в свое увольнение; (ii) Промышленный суд допустил ошибку, полагаясь на расшифровки стенограмм радиопрограмм, потому что (а) они не были должным *образом перед судом (в оригинале ошибка)* и (б) г-ну Блэкберну не была предоставлена возможность проверить их достоверность или подлинность.

33. Встречным уведомлением об апелляции, поданном 9 августа 2017 года, LIAT обжаловала вывод о несправедливом увольнении. Основания LIAT заключались в (i) том, что Промышленный суд применил неправильный критерий; (ii) что Промышленный суд ошибся, заключив, что нарушение процедуры, изложенной в коллективном договоре, было достаточным, чтобы сделать увольнение несправедливым; и (iii) что Промышленный суд ошибся в своем заключении о том, что увольнение было необоснованным, поскольку такой вывод противоречил веским доказательствам.

34. Апелляционный суд рассмотрел апелляцию и встречную апелляцию 16 июля 2018 г. Суд вынес свое зарезервированное решение 20 сентября 2018 г. Он удовлетворил апелляцию г-на Блэкберна и отклонил встречную апелляцию LIAT.

35. Очень разумно, что Апелляционный суд первым рассмотрел встречную апелляцию. Он постановил, что Промышленный суд применил правильный критерий и рассмотрел все относящиеся к делу факторы. Апелляционный суд отказался вмешиваться в оценку доказательств Промышленным судом. В самом деле, иначе и не могло быть: см. Раздел 10 (б) ЗПС (ISA). Соответственно, Апелляционный суд оставил в силе вывод о несправедливом увольнении.

36. Обращаясь к апелляции г-на Блэкберна, Апелляционный суд постановил, что Промышленный суд допустил ошибку при получении дополнительных доказательств, а именно стенограмм и аудиозаписей, после завершения судебного разбирательства. В пункте 90 суд сказал:

«Естественная справедливость или элементарная справедливость требовали, чтобы Промышленный суд при решении стоящих перед ним вопросов действовал только на основе представленных доказательств. Принимая во внимание тот факт, что суд по промышленным делам мог определять процедуру судебного разбирательства, мы не сомневаемся, что он не мог добиваться получения доказательств по собственной воле после завершения судебного разбирательства. Оставляя в стороне любой вопрос о допустимости аудиозаписей и стенограмм, мы не сомневаемся, что процессуальная справедливость требовала, чтобы Промышленный суд воздерживался от включения доказательств по собственному желанию (без подачи какого-либо заявления) и, что более важно, от использования этих аудиозаписей и стенограммы, чтобы уменьшить компенсацию, на которую г-н Блэкберн имел право. На наш взгляд, банально, что мистеру Блэкберну, по крайней мере, должна была быть предоставлена возможность быть услышанным в отношении стенограмм и аудиозаписей, независимо от того, признал он или нет того факта, что сделал большинство заявлений. Это еще более вопиюще в обстоятельствах, когда, как было получено в деле в баре, он специально подал уведомление о возражении против использования стенограмм в качестве доказательств. Несмотря на благие намерения Промышленного суда, стремясь получить «наилучшие возможные доказательства», он действовал в явном нарушении естественной справедливости».

37. Апелляционный суд отменил определение взноса в размере 65% и вернул дело в Промышленный суд, чтобы этот суд мог провести оценку взноса исключительно на основе доказательств, представленных в ходе судебного разбирательства.

38. LIAT был недоволен решением Апелляционного суда по обоим вопросам. Соответственно, он обратился в Тайный совет.

Часть 5: Обращение в Тайный Совет

39. В уведомлении об апелляции, поданном 2 апреля 2019 года, LIAT подала апелляцию в Судебный Комитет Тайного Совета по двум основным причинам, а именно: (i) Промышленный суд применил неправильный критерий, и, следовательно, Апелляционный суд ошибся, поддержав вывод о несправедливом увольнении; (ii) в качестве альтернативы (если г-н Блэкберн был несправедливо уволен), тогда вывод о 65% взноса должен быть восстановлен; это было надлежащее осуществление полномочий Промышленного суда по получению стенограмм и записей после судебного разбирательства, и Апелляционный суд ошибся, сочтя иное.

40. Совет заслушал эту апелляцию 18 февраля 2020 года. Г-н Дуглас Л. Мендес SC явился от лица истца, LIAT, во главе с г-ном Имраном Али. Г-н Рагглз Фергюсон предстал перед ответчиком, г-ном Блэкберном, во главе с г-ном Септимусом Радда и г-жой Эми Баллок. Совет выражает благодарность всем юристам за их помощь.

Часть 6: Может ли быть оправданным факт несправедливого увольнения?

41. Г-н Блэкберн добился успеха в этом вопросе как в первой инстанции, так и в апелляционной инстанции. LIAT утверждает, что оба нижестоящих суда допустили ошибку, поскольку Промышленный суд применил неправильный тест, а Апелляционный суд одобрил этот тест.

42. Есть сходство между (a) положениями законодательства Антигуа и Барбуды, изложенными в Части 1 выше, и (b) законодательством Великобритании о несправедливом увольнении. Законодательство Великобритании ранее содержалось в разделе 57 ЗЗЗ (ЕРА), а теперь содержится в разделе 98 ЗПЗ (ЕРА). И Трудовой кодекс, и законодательство Великобритании требуют рассмотрения причины увольнения работодателя. Они также требуют оценки того, разумно ли действовал работодатель при увольнении сотрудника по этой причине. Законодательство ИСА и Великобритании требует, чтобы соответствующий суд вынес решение в соответствии с принципами справедливости и существами дела. В этих обстоятельствах обе стороны в определенной степени полагались на общие принципы несправедливого увольнения, выработанные властями Великобритании. Совет признает, что общие принципы, разработанные властями Великобритании, имеют отношение к применению Трудового кодекса и ЗПС (ИСА).

43. С другой стороны, между законодательством Антигуа и Барбуды и законодательством Великобритании существует много различий в формулировках. В отношении конкретных положений законодательства стран Карибского бассейна существует значительный авторитет в отношении конкретных положений, которые Совет должен учитывать. Как показал адвокат, законодательство Тринидада и Тобаго в этой области тесно связано с законодательством Антигуа и Барбуды. В частности, разделы 10 (6) и 18 (2) Закона о производственных отношениях Тринидада и Тобаго (ТТИРА) идентичны статьям 10 (6) и 17 (1) ЗПС (ИСА). Таким образом, власти Тринидада и Тобаго, а также власти Антигуа и Барбуды требуют рассмотрения этой апелляции.

44. Одной из важных особенностей законодательства Антигуа и Барбуды является то, что статья 10 (6) ЗПС (ICA) придает особый статус решению Промышленного суда. Соответственно, Совет постановил в деле «Sundry Workers» (представленного Профсоюзом рабочих Антигуа) против Antigua Hotel and Tourist Association [1993] 1 WLR 1250, что не может быть обжаловано присуждение компенсации за увольнения, которые «не соответствуют принципам надлежащей практики производственных отношений».

45. Апелляционный суд Тринидада и Тобаго разъяснил основной посыл раздела 10(6) Закона Тринидада и Тобаго о промышленных отношениях (TTIRA) и его взаимоотношение с разделом 18(2) Закона Тринидада и Тобаго о промышленных отношениях (TTIRA) в деле Flavourite Foods Ltd v Oilfield Workers' Trade Union (не содержащийся в сборниках судебных решений) 26 января 1983 года. Сэр Айзек Хиатали Си-Джей, вынося первое решение, сказал следующее:

"Из этого следует, что раздел 10(6) следует читать вместе с разделом 18(2) и применять его в качестве оговорки. На мой взгляд, этот вывод подкрепляется тем фактом, что раздел 10(6) занимает особое место в более ранней части Акта и, по всей видимости, была намеренно включена туда, чтобы не вызывать сомнений в том, что апелляции не будут разрешены против судебного мнения в узкоспециализированной области производственных отношений, а именно, был ли сотрудник уволен в обстоятельствах, которые нарушают принципы надлежащей практики производственных отношений или иным образом являются жестокими и деспотичными.

Следовательно, если сторона, подающая апелляцию, не может сослаться ни на одно из установленных законом оснований для обжалования, указанных в разделе 18(2), то он не в силах обжаловать это решение, поскольку закон запрещает ему сослаться на любое другое основание. Однако если он может сослаться на то или иное из этих установленных законом оснований, он все равно будет лишен права на обжалование, если единственным основанием для обжалования, на которое он опирается, является оспаривание заключения суда, вынесенного в соответствии с разделом 10(6).

Это необычное положение, связывающее Апелляционный суд, но оно является очевидно разумным и логичным, поскольку члены суда по промышленным делам обычно избираются на основании их специализированных знаний и опыта в области производственных отношений и связанных с ними вопросов. Поэтому вполне справедливо, что их мнение, должным образом сформированное по конкретному вопросу, возникающему в такой специализированной области человеческих отношений, должно быть окончательным и не подлежать пересмотру или отзыву членами Апелляционного суда, которые обычно не обладают такими знаниями или опытом."

46. Апелляционный суд Тринидада и Тобаго развил данную юрисдикцию в деле Caroni (1975) Ltd v Association of Technical, Administrative & Supervisory Staff (2002) 67 WIR 223. На странице 226с-g Бастид Си-Джей сказал:

"Это не имеет значения, утверждает ли сторона, оспаривающая решение Промышленного суда по определенному вопросу, что решение было против доказательств, или идет дальше и утверждает, что ни один разумный судья, должным образом, не мог бы прийти к такому же выводу, принимая при этом во внимание

доказательства. В последнем случае основание для апелляции перешло от вопроса факта к вопросу о праве; но оно, тем не менее, запрещено запретом, содержащимся в разделе 10(6). Это, разумеется, не обозначает, что решение Промышленного суда о том, является ли увольнение суровым и репрессивным, настолько священное, что оно никогда не может быть оспорено ни на каком основании. Если, например, произошло какое-либо процессуальное нарушение, которое влечет за собой нарушение норм естественного правосудия, то очевидным образом апелляция будет подана в Апелляционный суд, невзирая на статью 10(6). В таком случае оспаривается не само заключение, а процесс, посредством которого Промышленный суд выносит свое заключение.

Это необязательно и даже опасно пытаться перечислить все обстоятельства, при которых в Апелляционный суд может быть подана апелляция на решение Промышленного суда по вопросу увольнению работника в торговом споре. Ответ в широком смысле заключается в том, что заявитель может ссылаться на любое из оснований, упомянутых в разделе 18 (2), не нарушая запрета, содержащегося в разделе 10(6). Что это обозначает на практике, будет определяться в каждом конкретном случае.”

47. LIAT не оспаривает ни одного из этих судебных постановлений. В действительности, LIAT полагается на это. LIAT утверждает, что можно обойти раздел 10(6)ЗПС (ICA), выявив при этом правовую ошибку, лежащую в основе решения Промышленного суда. Другими словами, LIAT пытается подать апелляцию в соответствии с разделом 17(1) ЗПС (ICA), “не нарушая запрета, содержащегося в разделе 10(6)” (тест, сформулированный в Карони).

48. Г-н Мендес опирается на решение Палаты Лордов по делу *Polkey v A E Dayton Services Ltd* [1988] AC 344 как устанавливающее общий принцип, который применим в Антигуа и Барбуде, а также в Соединенном Королевстве. Работодатель уволил водителя фургона без какого-либо предварительного предупреждения или консультации. Это было нарушением Кодекса практики, действовавшего тогда в рамках АООС. Палата Лордов сочла, что такая процедурная ошибка увольнение является несправедливым, за исключением тех редких случаев, когда разумный работодатель может должным образом принять точку зрения, что все, что сотрудник может сказать, не будет иметь никакого значения. Несмотря на то, что мы не слышали никаких заявлений по поводу этого вопроса, из учебников следует, что принцип *Polkey* по-прежнему является хорошим законом в Великобритании, за исключением законодательных исключений, введенных Законом о занятости 2002 года и Законом о занятости 2008 года. Как бы то ни было, оба адвоката исходили из того, что адвокаты полагаются на дело *Whitbread plc v Hall* [2001] ICR 699, который имеет тот же эффект, что и *Polkey*. Г-н Фергюсон аккуратно резюмировал Уайтбрида в пункте 107 своего печатного дела: тест “диапазон разумных ответов” применяется как к материальным, так и к процедурным элементам несправедливого увольнения.

49. Реальный вопрос между сторонами здесь заключается не в том, какой правовой принцип применим. Вопрос заключается в том, правильно ли суд по промышленным делам и, соответственно, Апелляционный суд применили принцип *Polkey / Whitbread* в обстоятельствах настоящего дела. Мистер Мендес утверждает, что нет. Мистер Фергюсон утверждает, что так оно и было.

50. Соответствующий раздел решения Промышленного суда изложен в 3 части. По мнению комитета, г-н Мендес прав в своем представлении о том, что Промышленный суд точно не принял тест, установленный в *Polkey and Whitbread*. Поэтому, по его мнению, дело должно быть передано в Промышленный суд, чтобы этот суд мог заново оценить доказательства, применив при этом правильную юридическую проверку.

51. Г-н Фергюсон заявил о том, как Промышленный суд применил бы правильную юридическую проверку. См. пункты 119-127 решения этого суда. Суд, несомненно, дал бы ответ "нет", если бы задал себе вопрос: "Является ли это одним из тех редких случаев, когда разумный работодатель может должным образом принять точку зрения, что все, что может сказать работник, не будет иметь никакого значения?" Г-н Фергюсон также опирается на раздел 17(3) ЗПС (ICA), который позволяет Апелляционному суду (и, следовательно, Тайному совету) отклонить апелляцию, если считается, что на самом деле не произошло никакой существенной судебной ошибки.

52. Отвечая на вопросы членов Совета директоров, мистер Мендес вежливо, но твердо стоял на своем. Он утверждал, что этот суд не имеет права вторгаться в исключительную сферу деятельности Промышленного суда. Только судьи этого суда, обладающие высшими знаниями производственных отношений, могут дать ответ на соответствующий юридический вопрос. В поддержку этого утверждения г-н Мендес сослался на решение Тайного совета по делу "*Sundry Workers*" и решения Апелляционного суда Тринидада и Тобаго по делу "*Flavourite*" и "*Caroni*". Он заявил, что раздел 17(3) ЗПС (ICA) следует читать вместе с разделом 10(6).

53. Коллегия не может согласиться с доводами Мистера Мендеса по двум причинам. Во-первых, статья 10(6) ЗПС (ICA) придает особый статус вопросам, которые были решены Промышленным Судом, а не вопросам, которые не были решены Промышленным судом. Во-вторых, несмотря на то, что закон должен быть прочитан целостно, раздел 10(6) ЗПС (ICA) не лишает содержательности раздел 17 (3) в предложенной степени. В данном случае комитет удовлетворен тем, что не произошло никакой существенной судебной ошибки. Очевидно, что правильная юридическая проверка была бы применена Промышленным Судом. Суд по промышленным делам уже четко изложил свою точку зрения. Повторный созыв Промышленного суда для рассмотрения этого дела в 2020 году, примерно через девять лет после увольнения, не принесет никакой практической пользы.

54. По этим причинам апелляция LIAT отклоняется. Вывод о несправедливом увольнении остается в силе.

Часть 7: Следует ли восстановить вывод о 65-процентном вкладе?

55. Единственная причина, по которой Апелляционный суд отменил оценку вклада в размере 65%, заключалась в том, что Промышленный суд незаконно получил и рассмотрел записи и аудиозаписи после судебного разбирательства.

56. Г-н Мендес утверждает, что Промышленный суд, получая записи после судебного разбирательства, надлежащим образом осуществлял свои полномочия в соответствии с

разделом 9(1) ЗПС (ІСА). С другой стороны, г-н Фергюсон утверждает, что суд не имел права получать новые материалы, поскольку он не удовлетворил ходатайство Лиат о возобновлении судебного разбирательства.

57. Первый вопрос, который возникает, заключается в том, является ли следующая фраза в разделе 9(1) достаточно широкой, чтобы включить получение дополнительных доказательств после окончания судебного разбирательства:

"суд может информировать себя по любому вопросу таким образом, как он считает справедливым, и может принимать во внимание доказательства, мнения и любые факты, которые он посчитает соответственными и существенными ..."

58. Ответ на этот вопрос можно найти в последней части раздела 9(1). Требуется, чтобы Промышленный суд предоставил сторонам возможность "предоставить доказательства в этой связи". Если в разделе речь идет только о доказательствах, полученных до или во время судебного разбирательства, то такое положение было бы бессмысленным. Само собой разумеется, что стороны имеют возможность предоставить доказательства в отношении такого материала. Заключительные слова раздела 9 (1) указывают на то, что это широкое положение. Это дает суду возможность получить дополнительные материалы после судебного разбирательства. По этой причине добавляется требование о том, чтобы суд может предоставить сторонам "возможность, если они того пожелают, предоставить доказательства в этой связи".

59. Очевидно, гораздо лучше, чтобы все соответствующие доказательства были представлены в Промышленном суде в ходе судебного разбирательства. Но в несовершенном мире иногда что-то происходит по-иному. Раздел 9 (1) представляет собой предохранительный клапан. Это позволяет суду, когда того требует правосудие, получить дополнительные доказательства после окончания слушания.

60. Промышленный суд пояснил, что он полагается на свое право "получать доказательства по своей собственной инициативе": см. пункт 94 решения суда (изложенного в части 3 выше). Это явно была ссылка на раздел 9(1) ЗПС (ІСА). Апелляционный суд, напротив, не сделал никакой ссылки на раздел 9(1) ЗПС (ІСА), хотя это положение было указано в пункте 40 основного аргумента адвоката. Вместо этого Апелляционный суд постановил: «Мы не сомневаемся в том, что он [то есть Промышленный суд] не смог получить доказательства по собственной воле после завершения судебного разбирательства». Это было неправильное толкование закона.

61. Стенограммы и записи были явно важными доказательствами. Промышленный суд нуждался в этих доказательствах, чтобы справедливо рассмотреть дело Мистера Блэкберна. Суду необходимо было решить, делал ли Мистер Блэкберн паузы в тех случаях, которые он называл. Суд должен был рассмотреть вопрос о том, были ли показания Мистера Блэкберна о Мисс Рэмси, как он утверждал, неправильно расшифрованы. Суд также нуждался в расшифровке стенограмм, чтобы оценить утверждения Мистера Блэкберна о контексте, в котором происходил оскорбительный ход событий. Хотя весьма досадно, что судебное разбирательство проходило в отсутствие стенограмм и записей, при этом нельзя сказать, что

Промышленный суд допустил ошибку при осуществлении своих полномочий в соответствии с разделом 9(1), потребовав эти материалы после судебного разбирательства и до вынесения решения.

62. Следующий вопрос, который возникает, заключается в том, соответствовал ли Промышленный суд требованиям последней части раздела 9(1) ЗПС (ИСА). Была ли у Мистера Блэкберна возможность, если бы он того пожелал, предоставить доказательства в отношении стенограмм и аудиозаписей? Мистер Мендес утверждает, что мистеру Блэкберну была предоставлена такая возможность. Однако Мистер Фергюсон утверждает, что мистеру Блэкберну не было предоставлено такой возможности.

63. Коллегия считает этот вопрос непростым.

64. Как ранее отмечалось в 2 части выше, письмом от 27 января 2016 года, секретарь предложил Мистеру Блэкберну сравнить стенограммы с аудиозаписями и “предоставить суду свои возражения и комментарии, если таковые имеются”. Это стало возможным для мистера Блэкберна в сентябре 2016 года, когда его адвокаты получили все стенограммы и записи. С другой стороны, как только суд получил стенограммы и записи и определил их как важные доказательства (согласно письму секретаря от 23 сентября 2016 года), суд не уведомил г-на Блэкберна и его адвокатов о том, что они имели право в соответствии с разделом 9(1) ЗПС (ИСА) “представлять доказательства в отношении них”. Суд также не поинтересовался у адвокатов, желают ли они и их клиент воспользоваться этим правом.

65. В порядке надлежащей практики, когда Промышленный суд осуществляет свои полномочия в соответствии с разделом 9(1) ЗПС (ИСА) для получения дополнительных доказательств после судебного разбирательства (надеясь на то, что это является относительно редким событием), Суд должен обратить внимание всех сторон на их право в соответствии с разделом 9(1) “предоставить доказательства в отношении них”.

66. Однако в данном случае Коллегия пришла к выводу, что суд достаточно, чтобы удовлетворить законное требование. Секретарь предложила г-ну Блэкберну прокомментировать ее письма от 27 января и 3 февраля 2016 года. Секретарь написал ряд писем адвокатам обеих сторон о дополнительных доказательствах, которые требовал суд. Стороны, возможно, не были ознакомлены с разделом 9 ЗПС (ИСА), но их адвокаты были. Действительно, в своем письме секретарю (скопированном в компанию Rhudd & Associates) от 5 июля 2016 года Richards & Co конкретно заявила, что суд “имеется право запрашивать дополнительные доказательства у сторон спора до принятия решения”. Это была ссылка на раздел 9 ЗПС (ИСА). Адвокатам Мистера Блэкберна, должно было быть совершенно очевидно, что они имеют право ходатайствовать о проведении устного слушания, на котором они могли бы сделать заявления и/или представить доказательства относительно нового материала.

67. В этом случае, Мистер Блэкберн через своих адвокатов никогда не просил о дальнейшем слушании, на котором он мог бы предоставить дополнительные показания или на котором его адвокат мог бы сделать дальнейшие заявления. Г-н Фергюсон убедительно доказал, что уведомление о возражении против допуска стенограммы представляет собой такое заявление.

Г-н Фергюсон опирается, в частности, на пункт 10 этого уведомления (изложенного в части 3 выше). Коллегия не могла принять данную заявку. В целом это уведомление представляет собой убедительный и хорошо-сформулированный аргумент, который был нацелен на отвлечение суда от настойчивого принятия дальнейших доказательств. Ни в пункте 10, ни в какой-либо другой части уведомления не говорится, что в случае: “если, несмотря на наши доводы об обратном, вы решите предоставить эти доказательства, то, пожалуйста, проведите еще одно устное слушание”.

68. В этом случае уведомление об отказе в приеме стенограммы не достигло своей цели. К 23 сентября 2016 года всем сторонам стало ясно, что суд признал наличие дополнительных доказательств и придает им большое значение. Между тем временам и 13 июня 2017 года, когда суд вынес решение, был промежуток примерно в девять месяцев. В течение этого периода Мистер Блэкберн и его адвокаты могли бы легко, если бы захотели, прислать письменные комментарии к стенограммам и аудиозаписям. Они могли бы легко, если бы пожелали, обратиться в суд с просьбой о проведении дополнительного слушания, на котором они могли бы сделать заявления и / или представить устные доказательства. Но они этого не сделали. Учитывая положения статьи 9 (1), суд вряд ли отклонил бы такое ходатайство.

69. Собрав все воедино, Коллегия приходит к выводу, что Промышленный суд надлежащим образом воспользовался своими полномочиями в соответствии с разделом 9(1) ЗПС (ІСА), чтобы признать стенограммы и аудиозаписи. Апелляционный суд ошибся, решив иначе. Поскольку это было единственным основанием, на котором Апелляционный суд отменил оценку компенсации промышленным судом, из этого следует, что заключение Промышленного суда о 65-процентном вкладе должно быть восстановлено.

Часть 8: Заключение

70. По причинам, изложенным в части 6 выше, Коллегия почтительно уведомляет Ее Величество о том, что апелляция LIAT на решение Апелляционного суда поддержать вывод о несправедливом увольнении, должна быть отклонена. По причинам, изложенным в части 7 выше, Коллегия почтительно уведомляет Ее Величество о том, что апелляция LIAT на решение Апелляционного суда об отмене оценки вклада Промышленного суда, должна быть разрешена.

71. Коллегия рассмотрит представления о расходах от обеих сторон при условии, что они будут сделаны в течение 21 дня.