



*Настоящий перевод не
является официальным*

В СУДЕ МЕЛКИХ ТЯЖБ
МЕЖДУНАРОДНОГО ФИНАНСОВОГО ЦЕНТРА «АСТАНА»

14 марта 2025 года

Дело №: AIFC-C/SCC/2024/0041

Асхат Серкбаев

Истец

против

Филиал «China Construction Bank Corporation Astana Branch»

Ответчик

РЕШЕНИЕ

Судья Суда:
Судья Лорд Баннер КС

ПРИКАЗ

1. Иск отклонен.
2. Вынесение приказа о расходах не предусмотрено.

РЕШЕНИЕ

1. Настоящим иском Истец, господин Серкбаев, предъявляет к Ответчику, астанинскому филиалу Китайского строительного банка («ССБ»), требования, связанные с его трудовыми отношениями с Ответчиком.
2. Господин Серкбаев был принят на работу в ССБ в качестве старшего сотрудника маркетингового отдела по срочному трудовому договору, заключенному 12 декабря 2022 года и действовавшему до 12 декабря 2023 года. Впоследствии срок действия договора был продлен на один год, до 12 декабря 2024 года. 16 мая 2024 года стороны заключили дополнительное соглашение, в соответствии с которым Истец был назначен на должность менеджера маркетингового отдела.
3. Во второй половине 2024 года Истец направил внутреннюю жалобу, в которой указал на, по его мнению, необоснованные различия в уровнях заработной платы и иных условиях труда между местными сотрудниками и иностранными специалистами, и переведенными в Казахстан из Китая, где находится головной офис ССБ.
4. Между сторонами состоялись переговоры, однако достичь урегулирования спора не удалось.
5. ССБ не был продлен трудовой договор Истца, вследствие чего его срок истек 12 декабря 2023 года.
6. В ходе судебного разбирательства стороны представили значительное количество аргументов и возражений в форме последовательных письменных заявлений и ответов, многие из которых не имели правового основания в соответствии с Правилами Суда МФЦА. Данный процесс оказался несоразмерным и препятствовал эффективному рассмотрению спора. В связи с этим 29 января 2025 года Суд издал следующие указания:
 - «1. По данному делу будет проведено видеослушание продолжительностью не более 4 часов с 13:00 по времени г. Астана (08:00 по времени Великобритании) в четверг 20 февраля 2025 года.
 2. До 16:00 по времени г. Астана в понедельник 3 февраля 2025 года стороны должны представить Суду Согласованный перечень вопросов, по которым требуется вынесение решения Суда МФЦА.
 3. До 16:00 по времени г. Астана в понедельник 10 февраля 2025 года Истец должен представить основные (скелетные) аргументы, излагающие его аргументы по каждому из вопросов согласованного перечня (используя заголовки, соответствующие Согласованному перечню вопросов).
 4. До 16:00 по времени г. Астана в понедельник 10 февраля 2025 года Ответчик должен представить основные (скелетные) аргументы с изложением своей позиции по каждому из вопросов согласованного перечня (используя заголовки, соответствующие Согласованному перечню вопросов).
 5. Объем основных (скелетных) аргументов не должен превышать 25 страниц формата А4. В них не должны приводиться новые доказательства, которые еще не были представлены

Суду МФЦА. Если в них содержатся ссылки на документы, необходимо включить перекрестные ссылки на то, где эти документы можно найти в материалах, уже представленных Суду МФЦА.

6. До 16:00 по времени г. Астана в понедельник 10 февраля 2025 года Сторонам необходимо подтвердить (1) полное имя, должность и наименование организации одного лица, которое будет выступать от имени Стороны на слушании и тех, кто будет присутствовать на слушании; (2) язык, на котором представитель от каждой Стороны будет выступать на слушании. Аппарат обеспечит синхронный перевод безвозмездно для Сторон, если Стороны пожелают выступать на русском языке.»
7. К сожалению, вопреки второму из данных указаний, стороны не представили Согласованный перечень вопросов к рассмотрению, а вместо этого подали два конкурирующих перечня, составленных каждой стороной в одностороннем порядке. Каждое из подготовленных сторонами изложений позиции опиралось на свой собственный перечень вопросов. Это не помогло Суду разобраться в деле и лишь усложнило, а не прояснило суть спора.
8. Заявление ССВ об отложении слушания и заявление г-на Серкбаева об обеспечительных мерах были отклонены Судом в соответствии с Приказом от 17 февраля 2025 года.
9. 19 февраля 2024 года, за день до судебного заседания, г-н Серкбаев заявил о своем намерении представить новые свидетельские показания. Суд указал, что для этого ему необходимо подать соответствующее заявление о разрешении в начале заседания, а также быть готовым рассмотреть возникающие в связи с этим вопросы, включая возможную необходимость отложения слушания (и связанные с этим расходы), чтобы предоставить ССВ справедливую возможность ответить на новые доказательства в случае удовлетворения его запоздалого заявления.
10. В начале судебного заседания 20 февраля г-н Серкбаев подтвердил, что он более не настаивает на своем заявлении. В связи с этим дальнейшее рассмотрение данного вопроса в настоящем решении не требуется.
11. В ходе слушания стороны разъяснили свои позиции в ответ на вопросы Суда, и стало очевидно, что основными вопросами спора являются следующие:
 - a. Подвергался ли г-н Серкбаев незаконной дискриминации в отношении заработной платы и/или срока трудового договора?
 - b. Был ли отказ в продлении его срочного трудового договора в декабре 2024 года незаконным?
 - c. Если ответы на вопросы (a) и/или (b) являются положительными, какое средство правовой защиты является надлежащим?
12. Остальная часть данного решения сосредоточена на указанных выше вопросах. Все прочие доводы, изложенные в объемных представлениях и доказательствах каждой из сторон, были приняты во внимание¹, однако, учитывая отсутствие согласованного перечня спорных вопросов

¹ За исключением письменных «кратких изложений» дела, представленных каждой из сторон после слушаний без разрешения Суда, в отношении которых в Приказе от 24 февраля 2025 года Суд указал:

«Судья не будет рассматривать дополнительный прилагаемый документ, который был подан в Аппарат после проведения идеослушания по данному делу. Судья рассмотрел все письменные и устные представления по данному делу. Представление дополнительного документа не соответствует Правилам Суда МФЦА и не является оправданным на столь поздней стадии. Стороны имели все возможности сделать письменные и устные представления судье по данному делу. Судья приступит к вынесению решения, и сторонам необходимо дождаться этого решения без дальнейшего представления документов».

(вопреки указаниям Суда, изложенным 29 января 2025 года), с учетом принципа соразмерности и в соответствии с основополагающей целью, закрепленной в Правиле 1.6 Правил Суда МФЦА, настоящее решение фокусируется на ключевых вопросах, изложенных выше.

Подвергался ли г-н Серкбаев незаконной дискриминации в отношении заработной платы и/или срока трудового договора?

(i) Аргументы

13. В ходе судебного разбирательства г-н Серкбаев обратил внимание на предполагаемые различия в заработной плате между сотрудниками, переведенными в Казахстан из Китая, и сотрудниками, постоянно работающими в Казахстане, при выполнении аналогичных или по существу одинаковых трудовых функций. В своем письменном заявлении он также ссылался на предполагаемые различия в сроке трудового договора и в валюте, в которой выплачивается заработная плата.
14. В своих доводах, как в данном контексте, так и в других аспектах дела, г-н Серкбаев ссылался на Закон о равноправии 2010 года, который является актом Парламента Соединенного Королевства, а также на судебную практику, касающуюся других трудовых норм законодательства Великобритании.
15. Однако Трудовой Регламент МФЦА представляет собой исчерпывающий нормативный акт, регулирующий минимальные трудовые права в МФЦА. Закон о равноправии 2010 года не имеет юридической силы в данной юрисдикции. Также следует соблюдать осторожность при опоре на судебную практику, касающуюся законодательства, которое, хотя в некоторых аспектах потенциально может быть схожим, не является идентичным Трудовому Регламенту МФЦА.
16. Более актуальным в данном случае является Положение 59(1) Трудового Регламента МФЦА, которое запрещает дискриминацию по признаку пола, семейного положения, расы, национальности, религии, возраста или инвалидности.
17. Положение 59(2) Регламента предусматривает:

«Для подпункта (1) Работодатель дискриминирует Работника, если:

 - (a) Работодатель обращается с Работником менее благоприятно, чем с другими в тех же обстоятельствах по любому из оснований, упомянутых в подпункте (1); или
 - (b) в отношении применения того же положения, критерия или практики, Работник оказывается в невыгодном положении по сравнению с другими, не имеющими такого пола, семейного положения, расы, национальности, религии или возраста, или не страдающими от инвалидности, если это применимо; или
 - (c) по любому из оснований, упомянутых в подпункте (1), Работник подвергается нежелательному обращению или поведению, целью или эффектом которого является создание запугивающей, враждебной, уничижительной, оскорбительной или оскорбляющей рабочей среды.»
18. Положение 59(3) Регламента вместе с этим предусматривает:

«Для целей подпункта (2)(b) положение, критерий или практика считаются дискриминационными в отношении любого из оснований, указанных в подпункте (1), если:

 - (a) Работодатель применяет или мог бы применить их к лицам, не обладающим характеристиками Работника; и
 - (b) это ставит или могло бы поставить лиц, обладающих той же характеристикой, что и

Работник, в особое невыгодное положение по сравнению с лицами, не обладающими данной характеристикой; и

(с) это ставит или могло бы поставить самого Работника в такое невыгодное положение; и

(d) Работодатель не может доказать, что это является соразмерным средством достижения законной цели.»

19. В кратком изложении Положение 59(1) касается прямой дискриминации, которая не может быть оправдана, тогда как Положение 59(2) относится к косвенной дискриминации, которая может быть объективно оправдана, при условии, что такое оправдание является соразмерным средством достижения законной цели.
20. Г-н Серкбаев подтвердил на слушании, что он основывает свое дело на прямой дискриминации по признаку национальности.
21. ССВ отрицал наличие дискриминации между экспатриантами, переведёнными из Китая, и сотрудниками, постоянно работающими в Казахстане. Банк также заявил, что различия в условиях были обусловлены необходимостью предоставления стимулов для сотрудников в Китае, чтобы они согласились на переезд в Казахстан. Такие стимулы были бы утрачены, если бы они были вынуждены получать заработную плату в местной валюте по местным ставкам, что фактически означало бы сокращение их реального дохода. На слушании представитель ССВ, г-н Камбалиев, пояснил, что перевод сотрудников из головного офиса банка в Пекине в Астану рассматривался компанией как необходимая мера для обеспечения эффективной координации между штаб-квартирой и местным филиалом, включая реализацию бизнес-стратегии банка, а также усиление контроля за соблюдением нормативных требований и управления рисками.
22. Суд спросил обе стороны, известно ли им о каких-либо прецедентах в других юрисдикциях, касающихся сравнительного положения сотрудников, переведённых в качестве экспатриантов, и сотрудников, работающих на местной основе. Ни одна из сторон не смогла предоставить Суду соответствующую информацию. Было бы удивительно, если бы подобные вопросы ранее не рассматривались и не решались в других юрисдикциях. Хотя наличие соответствующей судебной практики из других юрисдикций могло бы оказаться полезным, Суд принял решение не проводить собственное исследование, так как его результаты (если бы таковые имелись) пришлось бы представить сторонам для комментариев, чтобы обеспечить соблюдение принципа процессуальной справедливости. Тем не менее, Суд смог прийти к ясным выводам, основываясь на законодательных нормах и доводах сторон.

(ii) Выводы Суда

23. Очевидно, что данный случай не относится к прямой дискриминации. Различающий фактор заключается не в национальности, а в том, является ли сотрудник переведённым экспатриантом (независимо от его национальности) или лицом, постоянно работающим в Казахстане (также независимо от его национальности).
24. Тем не менее, весьма вероятно, что данный различающий фактор, хотя сам по себе не является дискриминационным, фактически (даже если это не является его целью) окажет неблагоприятное воздействие на граждан Казахстана (которые составляют подавляющее большинство одной группы — сотрудников, работающих на местной основе) по сравнению с гражданами Китая (которые составляют подавляющее большинство другой группы — переведённых экспатриантов). На этом основании Суд исходит из того, что рассматриваемая мера является косвенно дискриминационной и подпадает под действие пунктов 59(3)(а)-(с) Трудового Регламента МФЦА.

25. Тем не менее, по мнению Суда, любая такая косвенная дискриминация является явно оправданной по причинам, изложенным ССВ и кратко изложенным в пункте 21 настоящего решения. Перевод сотрудников из Пекина в Астану является законной деловой целью, а обеспечение того, чтобы эти сотрудники не испытывали финансовых препятствий для согласия на такой перевод, является законной целью в рамках достижения этой деловой цели. Меры, на которые жалуется г-н Серкбаев, представляют собой соразмерное средство для достижения данной законной цели.

Является ли непродление срочного трудового договора г-на Серкбаева в декабре 2024 года незаконным?

26. В рамках данной части своего иска г-н Серкбаев утверждает, что ССВ не имел(о) законных оснований для непродления его срочного трудового договора.
27. Положение 65 Трудового Регламента МФЦА предусматривает:
- «Работник не имеет права на компенсацию или выплаты от своего Работодателя в случае прекращения трудовых отношений, за исключением прав, предусмотренных настоящими Регламентами, правилами, изданными Советом в соответствии с этими Регламентами, и Трудовым договором Работника.»
28. Г-н Серкбаев не сослался на какие-либо применимые правила, изданные Советом по управлению Администрации МФЦА, или на какие-либо условия своего договора в поддержку данной части своего иска.
29. Соответственно, данная часть иска зависит исключительно от положений Трудового Регламента МФЦА, касающихся прекращения трудовых отношений. Эти положения содержатся в Части 10 Регламента.
30. Положение 60 Регламент предусматривает, что работодатель может прекратить трудовые отношения с работником при соблюдении определённых сроков уведомления. При условии соблюдения этих сроков уведомления работодатель не обязан представлять обоснование прекращения трудовых отношений.
31. В настоящем случае не выдвигается обвинений в нарушении Положения 60.
32. Соответственно, ССВ не было необходимо предъявлять обоснование для принятия решения о непродлении контракта г-на Серкбаева.

Какое соответствующее средство правовой защиты при нарушении?

33. В свете выводов Суда, изложенных выше, третий вопрос не возникает.

Выводы

34. Из вышеизложенного следует, что иск должен быть отклонён.
35. ССВ требует возмещения своих судебных расходов от г-на Серкбаева на том основании, что он не ответил на предложение о мировом соглашении, которое, по утверждению ССВ, могло бы избежать необходимости в данном судебном разбирательстве.

36. Правило 26.9 Правил Суда МФЦА гласит:

«СМТ не может приказать стороне мелкой тяжбы сделать оплату суммы другой стороне в отношении издержек, сборов и расходов другой стороны, в том числе связанных с апелляцией, за исключением:

- (1) такой части любых судебных расходов, выплачиваемых другой стороной, которую СМТ может считать целесообразной; а также
- (2) таких дополнительных расходов, которые СМТ может оценить по сводной процедуре и порядку, и которые должны быть оплачены стороной, которая вела себя необоснованно.»

37. В настоящем деле судебных сборов нет, и, следовательно, подпункт (1) не применяется.

38. Суд не примет решение о судебных расходах по подпункту (2). Ни одна из сторон не действовала в процессе с точки зрения процедуры должным образом. Было бы несправедливо выделять одну сторону в отношении расходов, учитывая, что каждая из сторон понесла свою долю неразумного поведения в ходе данного судебного разбирательства, что, по мнению Суда, является примерно эквивалентным с обеих сторон. В этом контексте имеет некоторое значение, что г-н Серкбаев является истцом, не имеющим юридического представителя, в то время как ССВ представляет юридическое лицо.

39. Соответственно, вынесение приказа о расходах не предусмотрено.

Принято Судом,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Charles Banner'.

Лорд Баннер КС,
Судья, Суд МФЦА



Представительство:

Истец представлял свои интересы самостоятельно.

Ответчик был представлен г-ном Равилем Кассильговым, Партнер, и г-ном Айбеком Камбалиевым, Младший Партнер, TKS Disputes LLP, г. Алматы, Республики Казахстан.