

Выводы суда апелляционной инстанции сделаны с нарушением норм материального закона, при неверном применении норм права, подлежащих применению

Извлечение из постановлений судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Казахстан от 18 мая 2022 года 6001-22-00-3гп/167

Трудовые споры

М. обратилась в суд с иском к НАО "Государственная корпорация "Правительство для граждан" (далее – НАО ГК ПДГ) о признании незаконными и отмене приказов филиала НАО ГК ПДГ по Костанайской области от 12-13 июля 2021 года №№ 639 л/с, 640 л/с, 641 л/с, восстановления на работе в должности специалиста отдела № 3 по обслуживанию населения города Костаная филиала НАО ГК ПДГ по Костанайской области, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и премии, компенсации морального вреда в сумме 3 000 000 тенге.

Решением Костанайского городского суда от 3 ноября 2021 года иск удовлетворен частично: - признаны незаконными и отменены приказы филиала НАО ГК ПДГ по Костанайской области о наложении на М. дисциплинарных взысканий: от 12 июля 2021 года № 639 л/с об объявлении замечания; от 12 июля 2021 года № 640 л/с об объявлении выговора; от 13 июля 2021 года № 641 л/с о расторжении трудового договора; - М. восстановлена на работе в отделе № 3 по обслуживанию населения города Костаная филиала НАО ГК ПДГ по Костанайской области в должности специалиста; - в пользу М. с НАО ГК ПДГ взысканы заработная плата за время вынужденного прогула в сумме 576 276 тенге, компенсация морального вреда – 50 000 тенге.

В удовлетворении остальной части исковых требований отказано. Постановлением судебной коллегии по гражданским делам Костанайского областного суда от 8 февраля 2022 года решение суда первой инстанции изменено, в части, по которой иск удовлетворен, - отменено с вынесением нового решения об отказе в удовлетворении иска, в остальной части решение оставлено без изменения.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда отменила постановление апелляционной судебной инстанции, и гражданское дело направлено в судебную коллегия апелляционной судебной инстанции на новое рассмотрение в ином составе судей по следующим основаниям.

Судебная коллегия Верховного Суда Республики Казахстан считает, что выводы, положенные в основу оспариваемого постановления Костанайского областного суда, сделаны при неверном определении подлежащих исследованию и оценке обстоятельств, имеющих значение для дела, без надлежащей оценки доводов сторон и

представленных ими доказательств, при неправильном применении подлежащих применению норм материального и процессуального права.

Как установлено по делу, М. с 15 октября 2009 года работала в филиале НАО ГК ПДГ по Костанайской области (далее – филиал НАО ГК ПДГ), с 25 ноября 2020 года – в должности специалиста отдела № 3 по обслуживанию населения города Костаная, расположенного по улице Курганской-31. 9 июня 2021 года директором филиала НАО ГК ПДГ издан приказ № 195 н/к об организации деятельности Контакт-центра 1414, в котором предоставление консультаций по государственным услугам посредством call-центра 1414 возложено на работников отдела по обслуживанию населения согласно приложению № 1, где значилась и М. При своевременном ознакомлении под роспись с приказом М. указала, что прикладывает справки об имеющемся у нее медицинском отводе. 10 июня, 11 июня, 14-18 июня 2021 года работниками филиала НАО ГК ПДГ составлены акты об отсутствии М. в перечисленные дни на рабочем месте в Контакт-центре 1414.

Впоследствии на основании служебных записок заместителя директора филиала К. составлены справки от 14 и 22 июня 2021 года о результатах проверки по фактам нарушения трудовой дисциплины. 12 июля 2021 года дисциплинарной комиссией филиала НАО ГК ПДГ в одном заседании рассмотрены три вышеуказанные справки о результатах проверки и протокольным решением № 34 рекомендовано применение к М. по факту отсутствия на рабочем месте 10 и 11 июня 2021 года дисциплинарных взысканий соответственно в виде замечания и выговора, а за отсутствие на рабочем месте с 14 по 18 июня 2021 года рекомендовано применение дисциплинарного взыскания в виде расторжения трудового договора.

Приказами филиала НАО ГК ПДГ от 12 июля 2021 года №№ 639л/с, 640л/с за нарушения трудовой дисциплины, имевшие место 10 и 11 июня 2021 года, М. объявлены, соответственно, замечание и выговор.

Приказом от 13 июля 2021 года № 641 л/с за нарушение трудовой дисциплины со ссылкой на подпункт 16) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – Трудовой кодекс) директором филиала на М. наложено дисциплинарное взыскание в виде расторжения трудового договора. Решением согласительной комиссии филиала НАО ГК ПДГ от 24 августа 2021 года заявление М. об отмене вышеназванных приказов отклонено.

Удовлетворяя требования М. об отмене приказов филиала НАО ГК ПДГ от 12-13 июля 2021 года №№ 639 л/с, 640 л/с, 641 л/с, суд первой инстанции исходил из следующего: - в приказе от 9 июня 2021 года № 195 н/к о назначении сотрудников отдела по обслуживанию населения ответственными за работу call-центра не указано конкретное место их работы – адрес Контакт-центра 1414, расположенного по улице А. 93А города Костаная; - в актах об отсутствии М. 10 июня, 11 июня, 14-18 июня 2021 года также не указано конкретно местонахождение Контакт-центра 1414 как рабочего

места истца; - работодателем при решении вопросов о переводе на работу в Контакт-центр и привлечении к дисциплинарной ответственности не учтены незамедлительно представленные М. медицинские документы, согласно которым ей рекомендовано исключить длительное сидение; - факт отсутствия М. на работе 10 июня, 11 июня, 14-18 июня 2021 года опровергается табелем учета рабочего времени за июнь 2021 года и сведениями о начислении ей соответствующей оплаты труда; - все взыскания за нарушения трудовой дисциплины, якобы имевшие место 10 июня, 11 июня, 14-18 июня 2021 года, наложены последовательно 12-13 июля 2021 года приказами №№ 639 л/с, 640 л/с, 641 л/с при неправильном применении норм трудового законодательства, о чем указано и в предписании государственного инспектора труда (далее – ГИТ) ГУ "Управление по инспекции труда акимата Костанайской области" У. от 4 августа 2021 года № 165.

Отмену решения Костанайского городского суда в части удовлетворения иска суд апелляционной инстанции мотивировал тем, что М. обязана была исполнить, но не исполнила приказ директора филиала НАО ГК ПДГ от 9 июня 2021 года № 195 н/к, не оспоренный ею. Также судебная коллегия областного суда применила часть 8 статьи 76 Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан (далее – ГПК), указав, что решением специализированного межрайонного административного суда Костанайской области (далее – СМАС) от 12 октября 2021 года предписание ГИТ У. от 4 августа 2021 года № 165 в соответствующей части отменено с признанием наличия признака повторности дисциплинарного проступка в действиях М.

Однако такие выводы суда апелляционной инстанции сделаны с нарушением норм материального закона, при неверном применении норм права, подлежащих применению. Кроме того, допущена неполнота в исследовании и выяснении обстоятельств, имеющих существенное значение для правильного разрешения дела, невозможная в кассационной инстанции. Признав неправомерным поведение М., уклонившейся от исполнения обязанностей, возложенных на нее приказом от 9 июня 2021 года № 195 н/к, суд апелляционной инстанции не выяснил, оповещены ли были работники, перечисленные в приложении № 1 к этому приказу, о месте нахождения Контакт-центра 1414, адрес которого не был указан в названном акте работодателя, что могло свидетельствовать об уважительности причины отсутствия истца на новом рабочем месте.

Также суд апелляционной инстанции не дал критической правовой оценки актам работодателя о совершении М. прогулов 10, 11, 14-18 июня 2021 года, противоречащим другим представленным стороной документам – табелям учета рабочего времени, ведомостям, платежным поручениям, расчетным листкам, подтверждающим факты осуществления указанным работником трудовой функции в должности специалиста на рабочем месте в отделе № 3 по обслуживанию населения по улице Курганской-31 и начисления ей заработной платы за эти дни в полном размере.

Судебная коллегия областного суда, признав законными приказы о наложении на истца дисциплинарных взысканий за неисполнение "без уважительных причин" возложенных на нее обязанностей, также оставила без должной правовой оценки документально подтвержденные данные о том, что М., ранее перенесшей операцию, по медицинским показаниям не рекомендовано длительное нахождение в положении сидя, о чем ею работодатель был своевременно поставлен в известность.

По подпункту 16) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса по инициативе работодателя трудовой договор может быть расторгнут в случае повторного неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание.

В соответствии с разъяснениями, данными Верховным Судом Республики Казахстан в пункте 16 нормативного постановления от 6 октября 2017 года № 9 "О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров" (далее – нормативное постановление), расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 16) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, возможно только при наличии ранее совершенного дисциплинарного проступка, за который работник уже был привлечен к дисциплинарной ответственности на момент совершения нового дисциплинарного проступка.

При правовой оценке законности оспоренных по делу актов работодателя областным судом проигнорированы вышеприведенные нормативные разъяснения, в соответствии с которыми одно только неисполнение М. приказа от 9 июня 2021 года № 195 н/к (путем невыхода на работу в Контакт-центре 1414 в период с 10 по 18 июня 2021 года) при отсутствии у нее на тот момент ранее наложенного неснятого или непогашенного дисциплинарного взыскания не образует признака повторности дисциплинарного проступка, влекущего увольнение.

В то же время имеющиеся в материалах дела данные, не проверенные судом апелляционной инстанции, не позволяют утвердительно судить о наличии либо об отсутствии у М. ранее наложенных действующих дисциплинарных взысканий.

Филиалом НАО ГК ПДГ М. привлечена к дисциплинарной ответственности за невыход на работу в Контакт-центре 1414 в рабочие дни с 10 по 18 июня 2021 года, но при этом работодателем ей не вменяется в вину совершение каких-либо дисциплинарных проступков именно в перерывах между изданием приказов № 639 л/с, № 640 л/с и № 641 л/с.

При таких обстоятельствах областным судом необоснованно оставлены без должного внимания и правовой оценки доводы истца о том, что приказ от 13 июля 2021 года об увольнении издан при неправильном применении подпункта 16) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса и пункта 16 нормативного постановления.

Как установлено, действительно, решением СМАС от 12 октября 2021 года признано незаконным и отменено предписание ГИТ У. № 165 от 4 августа 2021 года.

Однако Костанайским областным судом неправильно применены положения статьи 76 ГПК.

В частности, не учтено, что М. не являлась стороной по административному делу по иску НАО ГК ПДГ к ГУ "Управление по инспекции труда акимата Костанайской области", а предметом рассмотрения по настоящему гражданскому делу не были гражданскоправовые последствия решения, вынесенного по административному делу.

Поэтому правовую оценку о правильности применения работодателем норм трудового законодательства при наложении дисциплинарного взыскания на М., излишне допущенную СМАС в рамках административного производства, суду по настоящему гражданскому делу не следовало принимать за основу без непосредственного самостоятельного исследования и оценки соответствующих обстоятельств согласно требованиям части 2 статьи 16, статей 68, 186 ГПК.

Требования о признании приказов от 12-13 июля 2021 года незаконными М. мотивировала также доводами об умышленном создании администрацией филиала НАО ГК ПДГ условий для ее увольнения ввиду неприязненного отношения к ней.

Утверждения истца областным судом немотивированно проигнорированы, несмотря на имеющиеся в материалах дела документы и сведения, которые при их исследовании могут служить подтверждением таких доводов: - в 2020 году на М. неоднократно были наложены дисциплинарные взыскания, в том числе имели место понижение в должности, попытки увольнения приказами от 23 июля и 25 августа 2020 года; - коллективы отделов № 1, № 2 филиала НАО ГК ПДГ ходатайствовали о неприменении дисциплинарного взыскания к М., называя ее специалистом с высокими профессиональными качествами, охотно делящимся своим знаниями и опытом, занимающим принципиальную позицию при защите интересов работников коллектива, в то время как администрацией филиала истец охарактеризована как "конфликтный" работник.

Суд кассационной инстанции в соответствии со статьей 449 ГПК при рассмотрении дела проверяет законность судебных актов, вынесенных судами нижестоящих инстанций, по имеющимся в деле материалам в пределах доводов ходатайства, но в интересах законности вправе выйти за пределы ходатайства и проверить законность обжалованных судебных актов в полном объеме.

В соответствии с частью третьей подпункта 2) пункта 1 статьи 30, подпунктом 2) статьи 49, пунктом 1 статьи 51 Трудового кодекса истечение срока трудового договора является основанием для прекращения его действия.

По смыслу норм закона восстановление на прежней работе работника, с которым незаконно расторгнут трудовой договор, заключенный на определенный срок, допускается только в пределах срока действия такого договора. Если на момент

рассмотрения спора срок действия такого договора истек, то работнику выплачивается средний заработок за период со дня незаконного увольнения до дня окончания срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок.

В отзыве и в заседании кассационной инстанции представитель ответчика решение Костанайского городского суда о восстановлении истца на работе назвал неправомерным ввиду истечения срока действия трудового договора.

Проверка обоснованности такого заявления также не представляется возможной без направления гражданского дела на новое судебное рассмотрение, поскольку в его материалах отсутствует трудовой договор, заключенный между НАО ГК ПДГ и М.

Пунктом 1 статьи 161 Трудового кодекса предусмотрена обязанность работодателя выплатить восстановленному судом на работе работнику заработную плату за все время вынужденного прогула, но не более чем за шесть месяцев.

В исковом заявлении истец не указывала конкретную итоговую сумму, требуемую к взысканию, но просила исходить из расчета среднего месячного заработка в размере 129 953 тенге.

В итоге суд первой инстанции взыскал в ее пользу заработную плату в размере 576 276 тенге, не приведя в решении от 3 ноября 2021 года расчет взысканной суммы и не указав конкретно компенсированный период вынужденного прогула (то есть – по день восстановления на работе решением суда, в пределах шестимесячного срока со дня увольнения или в пределах срока действия трудового договора). М., прося о восстановлении в силе решения Костанайского городского суда от 3 ноября 2021 года, в ходатайстве не ставит вопрос об увеличении суммы заработной платы, взысканной в ее пользу судом первой инстанции.

Вместе с тем, в соответствии с пунктом 1 статьи 161 Трудового кодекса в случае восстановления на работе М. имеет право на требование о выплате заработной платы за шесть месяцев вынужденного прогула, прошедших со дня увольнения.

А согласно пункту 2 статьи 114 Трудового кодекса для исчисления средней заработной платы расчетным периодом являются двенадцать календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая оплата.

При разрешении же заявленного по делу требования о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула не учтена имеющаяся в материалах дела справка филиала НАО ГК ПДГ от 18 октября 2021 года № 322 о заработке М. за 2020-2021 годы (т.2 л.д.38), исходя из которой ее средняя заработная плата за двенадцать месяцев, предшествовавших увольнению, значительно превышала сумму, указанную в исковом заявлении.

Принятию судом кассационной инстанции решения по существу спора препятствуют пробелы в исследовании имеющих существенное значение обстоятельств, допущенные при рассмотрении дела судом нижестоящей инстанции.

Нарушение норм материального и процессуального права, неправильное определение, выяснение круга обстоятельств, имеющих значение для дела, и несоответствие этим обстоятельствам выводов суда, изложенных в оспариваемом судебном акте, в силу подпунктов 1), 3), 4) части 1, части 2 статьи 427, части 5 статьи 438, подпункта 5) части 2 статьи 451 ГПК являются основанием для отмены постановления суда апелляционной инстанции от 8 февраля 2022 года с направлением дела в Костанайский областной суд на новое рассмотрение, которое надлежит провести в соответствии с требованиями закон в порядке части 1 статьи 454 ГПК, обеспечив соблюдение процессуальных прав сторон, правильно определив подлежащие применению нормы закона, приняв предусмотренные законом меры для полного и всестороннего выяснения и исследования имеющих значение для правильного разрешения дела обстоятельств, дав им и доводам сторон надлежащую правовую оценку.