



Р Е Ш Е Н И Е **ИМЕНЕМ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

5 июня 2019 года № 7111-19-00-2/4487 город Нур-Султан
Алматинский районный суд города Нур-Султан в составе:
председательствующего судьи Амангелдина А.Т.,
при секретаре судебного заседания Мұстапа Р.,
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску:

ИСТЕЦ:

Горохов Вадим Федорович

ОТВЕТЧИК:

ТОО «Казахстан ASELSAN инжиниринг» (Казахстан Аселсан Инжиниринг)

ТРЕТЬЕ ЛИЦО, НЕ ЗАЯВЛЯЮЩЕЕ САМОСТОЯТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ НА ПРЕДМЕТ СПОРА:

ГУ «Управление контроля и качества городской среды города Нур-Султан»

ИСКОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ:

1. об оспаривании приказа об увольнении;
2. о восстановлении на прежней работе;
3. о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула
4. о взыскании заработной платы

В СУДЕ УЧАСТВОВАЛИ:

истец Горохов В.Ф. и его представитель Бесембаев С.К.,
представитель ответчика Кулибаев Е.Б.

ОПИСАТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ:

ТОО «Казахстан ASELSAN инжиниринг» (работодатель, ответчик) оспариваемым приказом от 27 марта 2019 года расторг трудовой договор с директором по развитию бизнеса Гороховым В.Ф. (истец, работник) за прогул, то есть отсутствие на рабочем месте 26 февраля 2019 года более 3-х часов без уважительной причины в соответствии с подпунктом 8) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – Трудовой кодекс). Указанное увольнение решением согласительной комиссией от 23 апреля 2019 год признано правомерным. Полагая свое повторное увольнение незаконным, истец обратился в суд с настоящим иском.

В судебном заседании истец Горохов В. и его представитель Бесембаев С., не оспаривая факт отсутствия на работе 26 февраля 2019 года более 3-х часов, просили признать незаконным и отменить приказ о расторжении трудового договора, восстановить его на работе, взыскав заработную плату за время вынужденного прогула и задолженность по заработной плате. Привели доводы о том, что за период его работы с 28 марта 2016 года до увольнения, нареканий в части исполнительской и трудовой дисциплины, не имелось. За это же время в силу специфики работы, связанной с продвижением бизнеса, заключением контрактов, презентацией и проч., он часто отлучался от работы. При этом за это к нему каких-либо дисциплинарных взысканий не применялось. При увольнении работодатель, формально установив отсутствие на рабочем месте более трех часов, не установив уважительность такого отсутствия, применил крайнюю меру взыскания как увольнение. Заработная плата также за весь период работы выплачивалась в полном объеме, а за февраль 2019 года работодателем удержана часть заработной платы со ссылкой на фактическое отработанное время.

В судебном заседании представитель ответчика Кулибаев Е.Б., возражая против требований, просил в иске отказать полностью, ссылаясь на обоснованность увольнения за прогул, так как согласно должностной инструкции работника, в его обязанности не входило выполнение каких-либо функции за пределами предприятия. При этом со стороны работодателя зафиксированы периодическое отсутствие работника на рабочем месте в период с 1 по 26 февраля 2019 года, в т.ч. 26 февраля с 08:30 часов до 16:20 часов, что составило более 3-х часов. Наложение дисциплинарного взыскания является правом работодателя, в связи с чем полагал, что факт отсутствия работника в предыдущие периоды не имеет значение. Срок применения взыскания работодателем не пропущен, в связи с выходом работника в отпуск без сохранения заработной платы. Выплата заработной платы за февраль т.г. произведена работодателем исходя из фактически отработанного времени в силу статьи 103 Трудового кодекса.

В судебное заседание представители третьего лица, будучи извещенными о времени и месте, не явились, в связи с этим суд рассмотрел дело по правилам статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан (далее - ГПК), признав их неявку неуважительной.

Ходатайств, подлежащих разрешению в совещательной комнате, не поступало.

МОТИВИРОВОЧНАЯ ЧАСТЬ:

Статья 24 Конституции гарантирует каждому свободу труда.

В соответствии с подпунктом 8) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть



расторгнут в случае отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение 3-х и более часов подряд за одну рабочую смену.

Согласно разъяснениям, изложенным в пункте 17 нормативного постановления Верховного Суда от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», что расторжение трудового договора по указанному основанию возможно лишь после выяснения обстоятельств отсутствия, необходимо затребовать подтверждающие документы, если они имеются у работника, оценить представленные доказательства, объяснения работника с точки зрения признания причин отсутствия на работе неуважительными.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя (статья 72 ГПК).

При этом Трудовым кодексом закреплен ряд положений, направленных на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием увольнения, и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания.

Как установлено в ходе судебного разбирательства, стороны состояли в трудовых отношениях с 28 марта 2016 года по 27 марта 2019 года, по которому Горохов В.Ф. занимал должность директора по развитию бизнеса в ТОО «Казахстан ASELSAN инжиниринг» по трудовому договору от 28 марта 2016 года № 40/16 (в редакции соглашения о внесении изменений в трудовой договор от 3 января 2018 года).

Заработная плата работника составляла 800 000 тенге после обязательных удержаний.

В период работы к работнику меры дисциплинарного характера не применялись, что следует из объяснений представителя ответчика и справки работодателя от 4 июня 2019 года № КАЕ-2019/29.

27 марта 2019 года по инициативе работодателя трудовой договор с Гороховым В.Ф. расторгнут за прогул более 3-х часов без уважительной причины, имевшей место 26 февраля 2019 года в соответствии с подпунктом 8) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса.

Отсутствие на рабочем месте более трех часов за один рабочий день имело место и до увольнения, что следует из системы учета рабочего времени и видео фиксации, имеющейся у работодателя.

Указанные обстоятельства подтверждаются исследованными в судебном заседании доказательствами и не оспариваются сторонами.

Относительно требования об оспаривании приказа об увольнении (№ 1)



Решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, увольнение его за прогул могут быть, таким образом, проверены в судебном порядке.

Материалами дела подтверждается, что сложившиеся до 27 марта 2019 года (увольнение с работы) трудовые отношения между сторонами считались и принимались работодателем как нормальное соблюдение трудовой дисциплины, о чем свидетельствует отсутствие дисциплинарных взысканий.

Суд полагает, что дисциплинарное взыскание, наложенное на истца в виде увольнения с работы за прогул, является чрезмерно строгим, без учета оценки обстоятельств и мотивов отсутствия работника на работе, предшествующего поведения работника, его отношения к труду и др.

Применительно к факту настоящего дела, целью установленной законом процедуры оценки уважительности прогула работника является обеспечение защиты работника от произвольного увольнения и недопущение нарушения его трудовых прав.

В ходе судебного заседания истец Горохов В.Ф. пояснил, что он не был привязан к работе в силу специфики работы, связанной с развитием бизнеса и мог отсутствовать на работе более трех часов, о чем работодатель знал, так как на предприятии имеется система фиксации входа и выхода, а также видео фиксация.

Как пояснил в судебном заседании представитель ответчика Кулибаев Е.Б., работник и ранее отсутствовал на рабочем месте более 3-х часов, однако основанием к увольнению явилось отсутствие работника 26 февраля 2019 года, что есть право работодателя.

В силу статьи 8 Гражданского кодекса не допускаются действия, направленные на причинение вреда другому лицу, злоупотребление правом в иных формах, а также на осуществление права в противоречии с его назначением (пункт 5).

Никто не вправе извлекать преимущество из своего недобросовестного поведения, при несоблюдении же этого требования, суд может отказать лицу в защите принадлежащего ему права (статья 8 Гражданского кодекса).

Понятие добросовестного пользования правами включает последовательность и четкость поведения сторон.

Суд полагает, что как предшествующее к увольнению поведение представителей работодателя, является непоследовательным и противоречивым, поскольку у работника, являющегося экономически более слабой стороной, возникли разумные и правомерные ожидания, что сложившиеся до увольнения трудовые отношения принимались работодателем как нормальное соблюдение трудовой дисциплины.



В этой связи суд приходит к выводу о том, что оспариваемый приказ ТОО «Казахстан ASELSAN инжиниринг» от 27 марта 2019 года № 20-ЖК, является незаконным и подлежащим отмене.

Относительно требования о восстановлении на прежней должности (№ 2)

Учитывая, что оспариваемый приказ об увольнении Горохова В.Ф. отменен судом в связи с незаконностью, следует восстановить его на прежней работе в должности директора по развитию бизнеса.

Относительно требований о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и задолженности по заработной плате (№ 3, 4)

Согласно статье 161 Трудового кодекса, работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула, но не более чем за шесть месяцев.

По материалам дела следует, что средняя заработная плата истца за один месяц составляет 800 000 тенге. Вынужденный же прогул составил два месяца и восемь дней, в связи с чем следует взыскать - 1 904 768 тенге (с 28 марта 2019 года по 5 июня 2019 года) (800 000 тенге /размер среднемесячной заработной платы/ x 2 месяца + 8 дней /время вынужденного прогула/). Один рабочий день – 38096 тенге.

Трудовой кодекс закрепляет право работника на своевременную и полную выплату заработной платы (статья 22), и обязанность работодателя своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату согласно трудовому договору, актам работодателя (статья 23).

Согласно трудовому договору и справке о заработной плате, ежемесячная сумма заработка составляет 800 000 тенге, при этом за февраль 2019 года работнику выплачено лишь 452625 тенге.

Учитывая квалификацию судом поведения работодателя-ответчика как недобросовестное применительно к увольнению работника, то этот подход судом применяется и к требованию о взыскании заработной платы, так как при предшествовавшем к увольнению периоде работы, заработная плата выплачивалась в полном объеме, несмотря на отсутствие работника на рабочем месте более или менее трех часов.

В этой связи следует взыскать с работодателя в пользу работника задолженность по заработной плате в сумме 347375 тенге за февраль 2019 года (800000 – 452625 = 347375 тенге).

Судом признается необоснованным довод представителя ответчика о том, что наложение дисциплинарного взыскания есть право работодателя, поскольку реализация такого права в силу общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, не должно нарушать право другого лица (работника), учитывая предшествующее поведение работодателя и работника, их отношение к труду и трудовой дисциплине.



Как установлено в суде до применения оспариваемого взыскания, к работнику со стороны работодателя ни устных, ни письменных предупреждений не было, что не оспаривалось сторонами.

Доводы стороны истца о формальном подходе при увольнении к оценке уважительности отсутствия работника заслуживают внимание, поскольку работодатель, квалифицируя прогул неуважительным, исходил лишь из формальных оснований применения закона, что, по мнению суда, не отвечает общим принципам юридической (дисциплинарной) ответственности как справедливость, соразмерность, законность.

Несостоятельным является утверждение представителя ответчика об отсутствии в должностной инструкции работника обязанности Горохова В.Ф. по выполнению работы за пределами предприятия, так как само по себе формальное отсутствие такой обязанности не подтверждает, а равно не опровергает прогул работника как неуважительный.

Иных доводов стороной ответчика не приведено.

Решение о присуждении работнику заработной платы, но не свыше чем за три месяца подлежит немедленному исполнению (статья 243 ГПК).

РЕЗОЛЮТИВНАЯ ЧАСТЬ:

Руководствуясь статьями 109, 223-226, 243 ГПК, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования удовлетворить.

Приказ товарищества с ограниченной ответственностью «Казахстан ASELSAN инжиниринг» (Казахстан Аселсан Инжиниринг) от 27 марта 2019 года № 20-ЖК «О наложении дисциплинарного взыскания в отношении Горохова Вадима Федоровича» признать незаконным и отменить.

Восстановить Горохова Вадима Федоровича в должности директора по развитию бизнеса в товариществе с ограниченной ответственностью «Казахстан ASELSAN инжиниринг» (Казахстан Аселсан Инжиниринг).

Взыскать с товарищества с ограниченной ответственностью «Казахстан ASELSAN инжиниринг» (Казахстан Аселсан Инжиниринг) в пользу Горохова Вадима Федоровича заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 1 904 768 (один миллион девятьсот четыре тысячи семьсот шестьдесят восемь) тенге, задолженность по заработной плате в сумме 347375 (триста сорок семь тысяч триста семьдесят пять) тенге.

Взыскать с товарищества с ограниченной ответственностью «Казахстан ASELSAN инжиниринг» (Казахстан Аселсан Инжиниринг) в доход государства госпошлину в сумме 25047 (двадцать пять тысяч сорок семь) тенге.



Решение в части восстановления на работе и присуждения заработной платы в сумме 1 904 768 (один миллион девятьсот четыре тысячи семьсот шестьдесят восемь) тенге подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано сторонами в суд города Нур-Султан через Алматинский районный суд города Нур-Султан в течение одного месяца со дня его изготовления в окончательной форме, а лицами, не участвовавшими в судебном разбирательстве, со дня направления им копии решения.

Судья

А. Амангелдин

Справка: решение не вступило в законную силу и изготовлено в окончательной форме 12.06.2019г.

Копия верна:

Судья

А. Амангелдин

