

1199-22-00-2а/200

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 апреля 2022 года

город Кокшетау

Судебная коллегия по гражданским делам Акмолинского областного суда в составе председательствующего судьи Рахимберлина Н.У., судей Ертаевой Р.М., Рахметовой С.Н., с участием истца Бебенина Г.Г., его представителя Кужамкулова С.Т., представителя третьего лица, не заявляющего самостоятельные требования на предмет спора, на стороне истца Айтмурзина А.А., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Бебенина Геннадия Георгиевича к акционерному обществу «811 авторемонтный завод КИ» о признании незаконным и отмене приказа о расторжении трудового договора, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, признании незаконным и отмене приказа об объявлении строгого выговора, возмещении морального вреда, поступившее по апелляционным жалобам сторон на решение Ерейментауского районного суда Акмолинской области от 30 декабря 2021 года,

УСТАНОВИЛА:

Приказом за №94 от 7 октября 2002 года республиканского государственного предприятия «811 Военный завод» (в настоящее время Акционерное общество «811 авторемонтный завод КИ» (далее – АО «811 авторемонтный завод КИ»)) Бебенин Г.Г. освобожден от должности начальника цеха №1 и назначен на должность главного инженера.

На основании приказа №22 от 14 февраля 2007 года должность главного инженера переименована на должность заместителя генерального директора по производству – главный инженер.

16 марта 2018 года Бебенин Г.Г. и АО «811 авторемонтный завод КИ» заключили трудовой договор №5, по условиям которого истцу предоставлена работа в качестве заместителя генерального директора по производству – главного инженера.

Приказом №126/к от 12 апреля 2021 года в связи с ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей, установленным результатами представления Службы безопасности АО «811 авторемонтный завод КИ», Бебенин Г.Г. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде строгого выговора.

На основании приказа генерального директора АО «811 авторемонтный завод КИ» за №250/к от 1 июня 2021 года трудовой договор с истцом расторгнут на основании подпункта 11) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК).

Основанием приказа об увольнении истца с должности явилось нарушение правил охраны труда, которые могли повлечь тяжкие последствия для жизни и здоровья работников.

Истец считает, что действиями ответчика нарушены его права, просит суд признать незаконными и отменить приказы о наложении дисциплинарного взыскания и увольнении, восстановить на работе, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, моральный вред 500000 тенге.

Решением Ерейментауского районного суда Акмолинской области от 30 декабря 2021 года в удовлетворении иска отказано.

В апелляционной жалобе истец просит отменить решение и вынести новое решение об удовлетворении иска, мотивируя тем, что судом нарушены нормы материального права, не дана надлежащая правовая оценка представленным доказательствам.

В апелляционной жалобе ответчик просит изменить решение в части отказа взыскания расходов по оплате помощи представителя и взыскать с истца 2 160 000 тенге, мотивируя тем, что судом нарушены требования статьи 113 Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан (далее - ГПК).

На судебное заседание представитель ответчика не явился, о месте и времени рассмотрения дела надлежаще извещен. В силу части 2 статьи 418 ГПК судебная коллегия считает возможным рассмотреть дело без его участия.

Заслушав объяснения истца, его представителя, третьего лица, поддержавших апелляционную жалобу, в удовлетворении апелляционной жалобы ответчика отказать, изучив материалы дела, исследовав доказательства, доводы апелляционных жалоб, коллегия приходит к следующему.

Согласно части 1 статьи 427 ГПК основаниями к отмене либо изменению решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение и выяснение круга обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального или процессуального права.

При рассмотрении дела судом первой инстанции такие нарушения допущены.

В соответствии с пунктом 3 статьи 49 ТК основаниями прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Согласно подпункту 11) пункта 1 статьи 52 ТК, трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случае



нарушение работником правил охраны труда, которые могли повлечь тяжкие последствия для жизни и здоровья работников.

В силу пункта 17 Нормативного постановления Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» (далее – нормативное постановление) рассматривая трудовые споры по искам лиц, уволенных по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17), 18) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, судам надлежит иметь в виду, что расторжение трудового договора по этим основаниям является одним из видов дисциплинарной ответственности, которое может производиться с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьями 65, 66 Трудового кодекса.

Оспариваемым приказом №126/к от 12 апреля 2021 года в связи с ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей, установленным результатами представления Службы безопасности АО «811 авторемонтный завод КИ», Бебенин Г.Г. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде строгого выговора.

Коллегия отмечает, что судом первой инстанции дана надлежащая правовая оценка приказу от 12 апреля 2021 года, с которой соглашается.

Следовательно, оснований для отмены оспариваемого приказа от 12 апреля 2021 года не имеется.

Суд первой инстанции, признавая законным приказ №250/к от 1 июня 2021 года указал, что истец Бебенин Г.Г., не исполнил пункт 2 подпункта 2.2), пункта 3 подпункта 3.2), подпункта 3.10), подпункта 3.17) Должностной инструкции. Так же Бебенином Г.Г. возможность по пресечению данного факта путем подачи служебной/докладной записки на имя Генерального директора завод, не воспользовался, где устранился от надлежащего исполнения своих служебных обязанностей.

Кроме этого, Бебенин Г.Г. в соответствии должностными инструкциями ДИ-ГИ-02-2013, ДИ-ЭМО-01-2012, ДИ-ЭМО-02-2012, несет ответственность за соблюдение требований охраны труда и техники безопасности и в данном подразделении.

Коллективный договор, в отличие от Положения о филиале, содержит норму права, которая и будет распространять свое действие к отношениям между работодателем и Профкомом, в том числе по вопросу прекращения трудовых отношений с членом профсоюза по инициативе работодателя.

Мотивированное мнение Профкома, истцом не обжаловано, и соответственно не может считаться несостоятельным.

Коллегия считает данный вывод суда не правильным.

Согласно подпункту 28) статьи 1 ТК трудовые обязанности – обязательства работника и работодателя, обусловленные нормативными



правовыми актами Республики Казахстан, актом работодателя, актом принимающей стороны, трудовым, коллективным договорами.

В соответствии с пунктом 1 статьи 12 ТК работодатель в случаях, предусмотренных соглашениями, коллективным договором, издает акты с учетом мнения представителей работников.

В силу подпункта 79) пункта 1 статьи 1 ТК коллективный договор – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работником в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации.

Согласно статье 155 ТК республиканские и отраслевые объединения работников осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан на условиях и в порядке, закрепленных в соглашениях и коллективных договорах.

В силу пункта 1 статьи 157 ТК содержание и структура коллективного договора определяются сторонами в соответствии с заключенными генеральным, отраслевыми и региональными соглашениями.

В соответствии с пунктом 1 статьи 20 ТК интересы работников в пределах делегированных им полномочий представляют органы профессиональных союзов в соответствии с [Законом](#) Республики Казахстан «О профессиональных союзах», а при их отсутствии – выборные представители.

Подпункт 8) пункта статьи 157 ТК предусматривает, что в коллективный договор включается положение о порядке учета мотивированного мнения органа профессионального союза при расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза.

Коллективный договор АО «811 Авторемонтный завод КИ на 2020 – 2022 годы» от 25 июня 2020 года (далее – Коллективный договор) сторонами которого является АО «811 авторемонтный завод КИ», в лице генерального директора, который представляет интересы АО «811 авторемонтный завод КИ» и филиал Общественного Объединения «Отраслевой профессиональный союз машиностроителей» - Профсоюзная организация АО «811 авторемонтный завод КИ» (далее – Профком) является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

Подпунктом 2.2.7) пункта 2 Коллективного договора предусмотрено, что работодатель обязан по согласованию с Профкомом принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе Положения о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членом профсоюза по инициативе Работодателя.

В силу подпункта 2.3.15) пункта 2.3 Коллективного договора каждый работник, являющийся членом профессионального союза, имеет право на то,



чтобы расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с работником производилось с учетом мотивированного мнения профкома.

Бибенин Г.Г. является членом профсоюза с 2011 года, что подтверждается справкой Профкома от 7 июля 2011 года.

В соответствии с пунктом 1 статьи 16 Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах» (далее – Закон) профсоюзы имеют право представлять и защищать права и интересы своих членов, а также быть представителями работников во взаимоотношениях с государственными органами в пределах своих полномочий, работодателями.

Согласно Уставу Общественного объединения (далее – Устав) «Отраслевой профессиональный союз машиностроителей» (далее – Профсоюз) является независимым, самостоятельным общественным объединением, созданным на основе общности трудовых, производственных и профессиональных интересов своих членов.

В силу подпункта 4.2) пункта 4 Устава структура Профсоюза в рамках Устава включает в себя структурные подразделения – филиалы Профсоюза – профсоюзная организация на предприятиях, представительства Профсоюза без права юридического лица, который согласно подпункту 4.3.1 филиал (представительства) Профсоюза – профсоюзная организация является основной структурой Профсоюза.

В соответствии с подпунктом 1.1) пункта 1 Положения о филиале общественного объединения (далее – Положение) «Отраслевой профессиональный союз машиностроителей» - профсоюзная организация АО «811 авторемонтный завод КИ» филиал является структурным подразделением Профсоюза и создается по производственно-отраслевому и административно-территориальному принципам на исполнительном комитете профсоюза.

Согласно подпункту 2.1.2) Положения Филиал имеет право представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза в органах государственной власти и перед работодателем, судебных и других органах, обращается в суд с исковыми заявлениями, ходатайствует перед прокуратурой об опротестовании правовых и нормативных актов, находящихся в сфере прокурорского надзора.

Также в силу подпункта 2.1.5) Положения вправе обращаться в вышестоящие выборные профсоюзные органы с ходатайством о защите прав и интересов членов профсоюза в государственных органах представительной, исполнительной и судебной власти.

В силу подпункта 4.3.3) пункта 4.3 председатель филиала представляет на основании доверенности интересы Филиала в местных органах государственной власти и суде, перед работодателями и их объединениями, в иных органах и организациях.

Согласно протоколу №1 отчетно-выборного профсоюзного собрания филиала ОО «Отраслевой Профессиональный союз машиностроителей»



профсоюзной организации АО «811 авторемонтный завод КИ» от 23 апреля 2018 года председателем Профкома избран Гальвас Е.В., заместителем председателя Доценко А.Л., членами Зорина Е.И., Алдаберген К.А., Дендьюра Л.В., Климов В.В., Найман С.С.

Из письма на имя генерального директора АО «811 авторемонтный завод КИ» от 1 июня 2021 года подписанного членами «выборного профсоюзного органа Профсоюзной организации АО» Гальвас Е.В., Доценко А.Л., Найман С.С., Дендьюра Л.В., Климова В.В., следует, что согласовывают применение к Бебенину Г.Г. дисциплинарного взыскания в виде расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктом 11) пункта 1 статьи 52 ТК с 1 июня 2021 года.

В суде Гальвас Е.В. показал, что является председателем филиала Профкома АО «811 авторемонтный завод КИ». К нему подошел юрист АО «811 авторемонтный завод КИ» Кабаков Е.Т. и попросил дать согласие на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с Бебениным Г.Г. Он напечатал письмо согласование, подписал сам как председатель и отдал Кабакову Е.Т. Дальнейшей судьбой письма он не интересовался. Заседание комитета Профкома не созывал, поскольку его попросили как председателя Профкома. Протокол, постановление Профкома по этому вопросу не составлялся и не выносился. С другими членами Профкома не разговаривал на эту тему, не знает, каким образом они подписали письмо согласование. Письмо также не подписали члены Профкома Алдаберген К.А., Зорина Е.И. Просто написал свое мнение и отдал, печати и других исходящих данных нет, поскольку это его мнение. При составлении письма свои действия с Профсоюзом не согласовывал. Согласно доверенности от 21 мая 2021 года выданного ему Профсоюзом, он как председатель филиала Профкома не имеет полномочий подписывать документы связанные с трудовыми спорами.

В суде Дендьюра Л.В., Климов В.В. показали, что по вопросу расторжения трудового договора по инициативе работодателя с Бебениным Г.Г. комитет Профкома не собирался, заседания не было. Письмо согласие Профкома не подписывали, согласия не давали.

В силу подпункта 1) пункта 2 статьи 23 ТК работодатель обязан соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов.

Изложенные выше обстоятельства свидетельствуют, что мотивированное мнение профсоюзного комитета организации о возможности расторжения трудового договора с Бебениным Г.Г., являющимся членом профсоюза, работодатель не испрашивал и не учитывал, то есть трудовые права работника на общественный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства проигнорированы.



Согласно подпункту 2.3.15) пункта 2.3. Коллективного договора для расторжения трудового договора с работником необходимо мотивированное мнение Профкома, а ответчик представил суду письмо, подписанный членами «выборного профсоюзного органа Профсоюзной организации АО «811 авторемонтный завод КИ», который, по мнению коллегии юридической силы не имеет по следующим основаниям.

Профсоюзная организация АО «811 авторемонтный завод КИ» не является самостоятельной организацией, наделенной автономной правосубъектностью, а филиал юридического лица – Общественного объединения «Отраслевой профессиональный союз машиностроителей».

Согласно пункту 3 статьи 43 Гражданского кодекса Республики Казахстан (далее – ГК) филиал не является юридическим лицом, и действует на основании положения, утвержденного создавшим его юридическим лицом.

Руководитель филиала назначается уполномоченным органом юридического лица и действует на основании его доверенности (пункту 5 статьи 43 ГК).

То есть из этих норм закона прямо следует, любые решения и действия филиала допустимы только в пределах полномочий, предусмотренных Положением о филиале и доверенностью руководителя филиала.

В соответствии с пунктом 1.6. Положения председатель филиала осуществляет деятельность на основании доверенности, выданной Председателем Профсоюза.

Согласно пункту 2.2.7 Коллективного договора, акты работодателя, касающиеся вопросов расторжения трудового договора с работниками, являющимися членом профсоюза обязан принимать по согласованию с Профсоюзом.

В силу пункта 4 статьи 12 ТК решения представителей работников оформляются протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) с проектом акта работодателя представителей работников, при наличии излагаются их предложения.

Однако в данном случае протокол не оформлялся, согласование оформлено лишь письмом, подписанным членами «выборного профсоюзного органа Профсоюзной организации АО», тогда как, согласно Положению о филиале такого органа в филиале не существует.

Согласно подпункту 4.2.22) Положения о филиале решения Комитета принимаются только в форме постановления, что также не было оформлено соответствующим образом.

Порядок учета мнения представителей работников при издании актов работодателя предусмотрен статьей 12 Трудового кодекса РК, и этот порядок не соблюден.

Согласно пункту 2 ст. 12 ТК работодатель представляет проект акта работодателя и обоснование по нему представителям работников.



Однако к письму работодателя в адрес филиала профсоюза, в котором обосновывается намерение расторгнуть трудовой договор и запрашивается согласование профсоюза на это, сам проект акта работодателя не был приложен.

Как следует из материалов дела принятие решения о наложении дисциплинарного взыскания в виде расторжения трудового договора в отношении Бебенина Г.Г. проходило без участия Профсоюза.

Письменное согласие председателю Профкома Гальвас Е.В. передал представитель ответчика Кабаков Е.Т., который и забрал письмо после подписания им.

Другие члены Профкома по вопросу расторжения трудового договора по инициативе работодателя с Бебениным Г.Г. письмо согласие Профкома не подписывали, согласия не давали. Заседания комитета Профкома по указанному вопросу не собирався, заседания не проводилось.

В соответствии с частью 1 статьи 65 ГПК доказательство признается судом допустимым, если оно получено в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

Согласно части 3 статьи 66 ГПК доказательства, полученные с нарушением закона, признаются не имеющими юридической силы и не могут быть положены в основу судебного решения, а также использоваться при доказывании любого обстоятельства, имеющего значение для дела. Такие доказательства могут быть использованы при доказывании факта нарушений и виновности лиц, их допустивших.

Указанные выше нарушения норм ГПК были установлены судом первой инстанции, и по факту изготовления и (или) использования заведомо подложного документа по делу в адрес прокурора Ерейментауского района было вынесено частное определение.

Истец Бебенин Г.Г. работал в АО «811 авторемонтный завод КИ» с 1 августа 1991 года по 1 июня 2021 года. За указанный период прошел путь от диспетчера до заместителя генерального директора по производству. За время работы на одном предприятии не имел дисциплинарного взыскания, имеет множество поощрений за успехи в работе в виде грамот, благодарностей, ведомственных и государственных наград.

Решением Совета директоров (протокол №9 от 14 июля 2021 года) в целях оптимального управления производственными процессами и оптимизации управленческих процессов была изменена организационная структура АО «811 авторемонтный завод КИ» и должность заместителя генерального директора по производству была сокращена с 1 августа 2021 года общим приказом «О внесении изменений в организационную структуру, в структуру и штатную численность, штатное расписание» от 15 июля 2021 года.

В соответствии с пунктом 32 Нормативного постановления Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года №9 «О некоторых



вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» работник, уволенный без законного основания, подлежит восстановлению на прежней работе независимо оттого, что прежняя должность на момент рассмотрения спора фактически отсутствует (сокращена). Последующее увольнение работника может быть произведено только с соблюдением установленных законом условий и оснований. Однако, по просьбе незаконно уволенного работника, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула (но не более чем за шесть месяцев) и об изменении формулировки основания расторжения трудового договора по инициативе работника.

Следовательно, приказ от 1 июня 2021 года №250/к «Об увольнении Бебенина Г.Г.» является незаконным, поэтому истец подлежит восстановлению на работе.

В соответствии с пунктом 1 статьи 161 ТК работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается заработная плата за все время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы при незаконном переводе на другую работу, но не более чем за шесть месяцев.

Согласно пункту 2 статьи 114 ТК для исчисления средней заработной платы расчётным периодом являются двенадцать календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая оплата.

В силу пунктов 6, 7, 8 Единых правил исчисления средней заработной платы, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года № 908, исчисление средней заработной платы, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе производится за фактически отработанное время из расчета среднего дневного (часового) заработка за соответствующий период с учетом установленных доплат и надбавок, премий и других стимулирующих выплат, носящих постоянный характер, предусмотренных системой оплаты труда, за исключением среднемесячного заработка, определенного в целях возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью гражданина согласно Гражданского кодекса Республики Казахстан от 1 июля 1999 года.

При исчислении средней заработной платы не учитываются выплаты, указанные в приложении к настоящим Правилам.

Средняя заработная плата работника исчисляется путем умножения среднего дневного (часового) заработка на количество рабочих дней (рабочих часов), приходящихся на период события.

Во всех случаях средний дневной (часовой) заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих дней (часов) в расчетном периоде.



Следовательно, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию заработная плата за время вынужденного прогула в размере 3 732 480 тенге, с удержанием пенсионных отчислений, подоходного налога, обязательного медицинского страхования.

Согласно статье 951 ГК моральный вред - это нарушение, умаление или лишение личных неимущественных благ и прав физических лиц, в том числе нравственные или физические страдания (унижение, раздражение, подавленность, гнев, стыд, отчаяние, физическая боль, ущербность, дискомфортное состояние и т.п.), испытываемые (претерпеваемые, переживаемые) потерпевшим в результате совершенного против него правонарушения.

В пункте 14 Нормативного постановления Верховного суда Республики Казахстан от 27 ноября 2015 года № 7 «О применении судами законодательства о возмещении морального вреда» (далее – Нормативное постановление) судам разъясняется, что при рассмотрении исков о взыскании заработной платы и компенсации морального вреда судам необходимо иметь в виду, что на основании статьи 24 Конституции Республики Казахстан каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии, на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации. Незаконное увольнение, несвоевременная выплата заработной платы являются нарушением конституционного права работника на вознаграждение за труд, которое влечет нарушение и неимущественных прав граждан, подлежащих защите при предъявлении иска о взыскании заработной платы.

Согласно пункту 8 Нормативного постановления судам при определении размера компенсации морального вреда необходимо принимать во внимание как субъективную оценку гражданином тяжести причиненных ему нравственных или физических страданий, так и объективные данные, свидетельствующие об этом, в частности:

жизненную важность личных неимущественных благ и прав (жизнь, здоровье, свобода, неприкосновенность жилища, личная и семейная тайна, честь и достоинство и т.д.);

степень испытываемых потерпевшим нравственных или физических страданий (лишение свободы, причинение телесных повреждений, утрата близких родственников, утрата или ограничение трудоспособности и т.д.);

форму вины (умысел, неосторожность) причинителя вреда, когда для возмещения морального вреда необходимо ее наличие.

Учитывая, что истец был незаконно уволен, лишен возможности получать заработную плату, что повлекло нарушения конституционного права на вознаграждение за труд, суд соглашается с его доводами о причинении морального вреда.



Поэтому требование о взыскании компенсации морального вреда подлежит удовлетворению частично, коллегией определена в размере 150000 тенге.

Согласно статье 117 ГПК государственная пошлина, от уплаты которой истец был освобожден, а также издержки, связанные с производством по делу, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, в доход государства полностью или пропорционально удовлетворенной части иска, в связи с чем, с ответчика в доход государства подлежит взысканию государственная пошлина.

В соответствии со статьей 117 ГПК с ответчика подлежит взысканию в доход государства госпошлина в размере 40 242 тенге.

В соответствии с подпунктами 2), 3) статьи 243 ГПК немедленному исполнению подлежат решения: о присуждении работнику заработной платы, но не свыше чем за три месяца, о восстановлении на работе.

Таким образом, решение суда подлежит изменению, а именно решение в части отказа в удовлетворении иска Бебенина Г.Г. о признании незаконным и отмене приказа о расторжении трудового договора, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и возмещении морального вреда подлежит отмене, с вынесением в этой части нового решения о частичном удовлетворении иска, апелляционная жалоба частично удовлетворению.

На основании пункта 1 статьи 113 ГПК, по ходатайству стороны, в пользу которой состоялось решение, суд присуждает с другой стороны понесенные ею расходы по оплате помощи представителя (нескольких представителей), участвовавшего в процессе и не состоящего с этой стороной в трудовых отношениях, в размере фактически понесенных стороной расходов. По требованиям неимущественного характера сумма расходов взыскивается в разумных пределах, но не должна превышать триста месячных расчетных показателей.

Расходы на представительские услуги могут быть признаны судебными издержками, если такие расходы выданы для участия представителя в конкретном деле. Договор №10 от 19 марта 2021 года об оказании юридической помощи, таким требованиям не отвечает, размер фактически понесенных стороной расходов документально не подтвержден, в связи с чем, судом первой инстанции в взыскании этих расходов ответчику обоснованно отказано.

На основании изложенного, руководствуясь подпунктом 2) статьи 424 ГПК, судебная коллегия

ПОСТАНОВИЛА:

Решение Ерейментауского районного суда Акмолинской области от 30 декабря 2021 года изменить.



Отменить решение в части отказа в удовлетворении иска Бебенина Геннадия Георгиевича к акционерному обществу «811 авторемонтный завод КИ» о признании незаконным и отмене приказа о расторжении трудового договора, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и возмещении морального вреда, вынести в этой части новое решение о частичном удовлетворении иска.

Признать незаконным и отменить приказ генерального директора акционерного общества «811 авторемонтный завод КИ» за №250/к от 1 июня 2021 года «Об увольнении Бебенина Г.Г.».

Восстановить Бебенина Г.Г. в должности заместителя генерального директора по производству акционерного общества «811 авторемонтный завод КИ».

Взыскать с акционерного общества «811 авторемонтный завод КИ» в пользу Бебенина Геннадия Георгиевича заработную плату за время вынужденного прогула в размере 3 732 480 (три миллиона семьсот тридцать две тысяча четыреста восемьдесят) тенге с удержанием пенсионных отчислений, подоходного налога, обязательного медицинского страхования.

Взыскать с акционерного общества «811 авторемонтный завод КИ» в пользу Бебенина Геннадия Георгиевича в счет компенсации морального вреда 150 000 (сто пятьдесят тысяч) тенге. Вид ответственности ответчика индивидуальная, источник взыскания за счет денег, находящихся на банковских счетах юридического лица.

Взыскать с акционерного общества «811 авторемонтный завод КИ» в доход государства государственную пошлину в размере 40 242 (сорок тысяч двести сорок два) тенге.

Решение в части восстановления на работе и оплате заработной платы в размере 1 866 240 (один миллион восемьсот шестьдесят шесть тысяча двести сорок) тенге с удержанием пенсионных отчислений, подоходного налога, обязательного медицинского страхования обратиться к немедленному исполнению.

В остальной части решение суда оставить без изменения.

Апелляционную жалобу Бебенина Г.Г. – удовлетворить частично.

Апелляционную жалобу акционерного общества «811 авторемонтный завод КИ» - без удовлетворения.

Постановление вступает в законную силу со дня оглашения.

Стороны, лица, участвующие в деле, другие лица, интересы которых затрагиваются постановлением, и их представители, вправе с соблюдением требований статей 434-436 Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан подать ходатайство об оспаривании данного судебного акта в кассационном порядке в Верховный Суд Республики Казахстан в течение шести месяцев со дня вступления его в законную силу.



Председательствующий

Н.Рахимберлин

Судьи

Р.Ертаева

Копия верна
Судья

С.Рахметова

Н.Рахимберлин



ПАМЯТКА

Уважаемый участник судопроизводства!

В случае несогласия с постановлением апелляционной инстанции Вы вправе обжаловать в течение 6 месяцев со дня вступления его в законную силу (статья 435 ГПК)

Прежде чем обратиться в Верховный Суд необходимо ПРОВЕРИТЬ:

I. Имеет ли право кассация рассматривать Ваше ходатайство (часть 2 статьи 434 ГПК – перечень судебных актов, не подлежащих пересмотру в кассационном порядке);

II. Правильно ли заполнено ходатайство (статья 441 ГПК) и оформлены документы Вашего представителя (статья 61 ГПК).

Обязательно надо приложить к ходатайству доверенность, удостоверение адвоката и письменное уведомление о защите (представительстве), документ, подтверждающий членство в палате юридических консультантов.

III. Правильно ли уплачена госпошлина? Надо внимательно прочитать:

- статью 610 Налогового кодекса;

- статью 104 ГПК;

- пункт 3 Нормативного постановления Верховного Суда от 07.07.2016г. № 6 «О некоторых вопросах недействительности сделок и применении судами последствий их недействительности».

- основания освобождения от госпошлины? (статья 616 НК).

IV. Госпошлину в Верховный Суд следует уплатить по указанным реквизитам:

Бенефициар: РГУ «Управление государственных доходов по Есильскому району Департамента государственных доходов по городу Астане Комитета государственных доходов Министерства финансов Республики Казахстан»

БИН: 081240013779

ИИК: KZ24070105KSN0000000

Банк бенефициара: ГУ «Комитет казначейства Министерства финансов Республики Казахстан»

БИК: KCMFKZ2A

Код налогового органа: 6205

КБК 108126

КНП 911

