



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

15 ноября 2024 года № 7520-24-00-2/20008 город Алматы

Районный суд №2 Алмалинского района города Алматы в составе: председательствующего судьи Сарсеновой К.К., при секретаре судебного заседания Байжігітулы Ж., рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело по иску:

ИСТЕЦ:

Касымова Тамина Абдрашидовна

ОТВЕТЧИК:

Товарищество с ограниченной ответственностью «Speech Tech (СпичТех)

ТРЕБОВАНИЯ ИСТЦА:

1. о признании приказа от 27 июня 2024 года № 10-Л/С «О прекращении действия трудового договора» незаконным и его отмене,
2. о восстановлении на прежнем месте работы и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула,

В СУДЕ УЧАСТВОВАЛИ (посредством мессенджера WhatsApp) :

Представитель истца Муканов М.М.

представитель ответчика ТОО «Speech Tech (СпичТех) Солдатов С.Н.

ОПИСАТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ:

17 апреля 2024 года между сторонами заключен трудовой договор №01, согласно которого работодатель (ответчик) принимает работника (истца) на должность продакт-маркетолога.

Согласно раздела 2 трудового договора, датой начала работы является 18 апреля 2024г., договор заключен на неопределенный срок. С целью проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе может устанавливаться испытательный срок, который указывается в приказе о приеме на работу.

Приказом ответчика №08-ЛС от 09 апреля 2024г. истец принята на должность продакт-менеджера, с заработной платой 1 600 000 тенге, с испытательным сроком на 2 месяца.

Уведомление ответчика от 27 июня 2024 года до сведения истца доведено, что принято решения о расторжении трудового договора и освобождении ее от занимаемой должности с 28 июня 2024 года в связи с не прохождением испытательного срока.

Приказом ответчика №10-Л/С от 27 июня 2024 года, трудовой договор с ответчиком расторгнут в соответствии с подпунктом 7 пункта 1 статьи 52 ТК – отрицательного результата работы в период испытательного срока.

Истец не согласившись с расторжением трудового договора обратилась в согласительную комиссию ответчика, решением которой от 02 августа 2024г. в удовлетворении ее заявления об отмене приказа, восстановлении на работе и выплате заработной платы за время вынужденного прогула было отказано.

Истец обратилась в суд, указывая, что через два месяца по истечению испытательного срока издан приказ от 27 июня 2024 года «О прекращении действия трудового договора», считает данный приказ необоснованным, незаконным и не основанном на действительных результатах ее труда. Объективных данных, подтверждающих неудовлетворительных результат испытания у ответчика нет. Имеются процедурные нарушения увольнения, связанные со сроками уведомления о результатах испытания, которые ответчиком пропущены, так срок испытания в 2 месяца закончился 18 июня (с 18 апреля по 18 июня). Истиной причиной ее увольнения стало нежелание ответчика изучить точку зрения истца на решение поставленной задачи, задачи которую сам ответчик сформулировал некорректно.

Просит суд (с учетом уточнения): признать уведомление от 27 июня 2024 года «О расторжении трудового договора в связи с непрохождением испытательного срока» и приказ от 27 июня 2024 года № 10-Л/С «О прекращении действия трудового договора» незаконными (статья 37 пункт 2 Трудового кодекса Республики Казахстан) и отменить и приказ и уведомление; восстановить ее на прежнем месте работы в ТОО «Speech Tech(СпичТех). Взыскать с ответчика в ее пользу заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 4 800 000 тенге с даты увольнения 28.06.2024 года по 28.09.2024 года после вычета налогов. Отнести на ответчика представительские расходы в сумме 100 000 тенге.

Определением суда от 15.11.2024г. производство по делу в части требования о признании уведомления незаконным от 27 июня 2024 года «О расторжении трудового договора в связи с непрохождением испытательного срока» и его отмене- прекращено.

Ответчик предоставил письменный отзыв.

Представитель истца в суде иск поддержал, по основаниям изложенным в иске, просил иск удовлетворить в полном объеме.

Представитель ответчика в суде иск не признала, по основаниям изложенным в письменном отзыве, дав аналогичные пояснения изложенном в нем, просит в удовлетворении иска отказать.

МОТИВИРОВОЧНАЯ ЧАСТЬ:

По требованию №1



Согласно статьи 24 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК (в редакции на момент возникновения спора), по трудовому договору работник обязуется лично выполнять работу (трудовую функцию), соблюдать правила трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

В силу статьи 34 ТК, прием на работу оформляется актом работодателя, издаваемым на основании заключенного трудового договора.

Согласно статье 36 ТК, при заключении трудового договора в трудовом договоре может быть установлено условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе. Испытательный срок начинается с даты начала работы, указанной в трудовом договоре.

Испытательный срок включается в трудовой стаж работника и не может превышать три месяца.

Пунктом 1 статьи 37 ТК определено, что при отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, уведомив его в письменной форме, с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора.

Согласно подпункта 7 пункта 1 статьи 52 ТК, трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях: отрицательного результата работы в период испытательного срока.

Материалами дела установлено, что истец была принята на работу с испытательным сроком, при этом срок испытательного срока был установлен не трудовым договором, а приказом ответчика о приеме истца на работу №08-ЛС от 09 апреля 2024г., из которого следует, что истец принята на работу с 18 апреля 2024г, с испытательным сроком в 2 месяца.

Условиями трудового договора истца также определено, что дата начала работы истца - 18 апреля 2024г., пунктом 4 статьи 13 ТК определено, что сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца, недели. Если окончание срока, исчисляемого месяцами, приходится на такой месяц, в котором нет соответствующего числа, то срок истекает в последний день этого месяца. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Из указанного следует, что испытательный срок для истца окончился 18 июня 2024г., однако уведомление о не прохождении испытательного срока датировано 27 июня 2024г., то есть по истечению испытательного срока.



В силу же пункта 3 статьи 37 ТК, если срок испытания истек и работодатель не уведомил о расторжении трудового договора, то работник считается прошедшим испытательный срок.

Кроме того, пунктом 12 Нормативного постановления Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» (далее-НП) разъяснено, что при отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор по подпункту 7) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, уведомив работника в письменной форме, с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора.

Неудовлетворительный результат испытания должен подтверждаться объективными данными, связанными лишь с квалификацией работника поручаемой работе.

Следовательно, никакие другие обстоятельства не могут служить основанием расторжения трудового договора по данному основанию.

День вручения (подачи) уведомления о непрохождении испытания с указанием причин, послуживших основанием для прекращения трудовых отношений, является днем издания акта работодателя о расторжении трудового договора.

Ответчиком же не представлены достоверные и допустимые доказательства, свидетельствующие о том, что отрицательный результат испытания, связаны с квалификацией истца поручаемой работы.

При таких обстоятельствах, требование истца о признании приказа о расторжении договора незаконным и его отмене суд признает обоснованными и подлежащими удовлетворению.

По требованию №2

Согласно пункта 10 НП, в акте работодателя в соответствии с Трудовым кодексом должно быть указано основание для прекращения трудового договора.

В этой связи судам следует признавать недействительным акт работодателя о прекращении или расторжении трудового договора и уже затем разрешать вопрос восстановления работника на работе.

Поскольку увольнение истца было осуществлено с нарушением закона, то соответственно, она подлежит восстановлению на работе.

Согласно пункта 1 статьи 161 ТК, работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула (отстранения от работы) или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы при незаконном переводе на другую работу, но не более чем за шесть месяцев.

Согласно трудового договора размер заработной платы истца составляет 1 600 000 тенге, соответственно, сумма заработной платы за 3 месяца (согласно требований истца), подлежащая взысканию составляет 4 800 000 тенге.



Таким образом, требования истца о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула подлежат удовлетворению.

В связи с изложенным, иск подлежит удовлетворению.

В силу статьи 243 ГПК, немедленному исполнению подлежат решения: о восстановлении на работе и о присуждении работнику заработной платы, но не свыше чем за три месяца.

Согласно части 1 статьи 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.

Также в силу статьи 113 ГПК, с ответчика в пользу истца подлежат взысканию представительские расходы.

РЕЗОЛЮТИВНАЯ ЧАСТЬ:

Руководствуясь статьями 223-226 ГПК, суд

РЕШИЛ:

Иск Касымовой Тамины Абдрашидовны – удовлетворить.

Признать приказ от 27 июня 2024 года № 10-Л/С «О прекращении действия трудового договора» незаконным и отменить его.

Восстановить Касымову Тамину Абдрашидовну на прежнем месте работы в ТОО «Speech Tech (СпичТех)».

Взыскать с ТОО «Speech Tech (СпичТех)» в пользу Касымовой Тамины Абдрашидовны заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 4 800 000 (четыре миллиона восемьсот тысяч) тенге с даты увольнения 28.06.2024 года по 28.09.2024 года после вычета налогов.

Взыскать с ТОО «Speech Tech (СпичТех)» в пользу Касымовой Тамины Абдрашидовны представительские расходы в сумме 100 000 (сто тысяч) тенге.

Решение в части восстановления на работе и взыскания заработной платы за три месяца в размере 4 800 000 (четыре миллиона восемьсот тысяч) тенге подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с ТОО «Speech Tech (СпичТех)» в доход государства государственную пошлину в размере 51 692 (пятьдесят одна тысяча шестьсот девяносто две) тенге.

Решение может быть обжаловано с соблюдением требований статей 403, 404 Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан в апелляционную судебную коллегия по гражданским делам Алматинского городского суда через районный суд №2 Алматинского района город Алматы в течение одного месяца со дня вынесения решения в окончательной форме, путем подачи апелляционных жалоб и ходатайства прокурора, а лицами, не



участвовавшими в судебном разбирательстве, со дня направления им копии решения.

Судья

Сарсенова К. К.

