

ВЕРХОВНЫЙ СУД РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 2 декабря 2021 г. по делу N 2-239/2021, 33-15467/2021

УИД 16RS0006-01-2021-000876-34

Судья Нигматзянова Э.А.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан в составе

председательствующего Садыковой Л.А.,

судей Гильманова А.С. и Субботиной Л.Р.,

с участием прокурора Кириллова Э.В.,

при ведении протокола судебного заседания помощником судьи Ушаковой Л.Х.,

рассмотрела в открытом судебном заседании по докладу судьи Субботиной Л.Р. гражданское дело по апелляционной жалобе Ф. и апелляционному представлению и.о. прокурора Апастовского района Республики Татарстан - Макарова В.Н. на решение Апастовского районного суда Республики Татарстан от 14 июля 2021 года, которым в удовлетворении исковых требований Ф. к Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 8 по Республике Татарстан о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за период ее увольнения, сокращении с должности государственного налогового инспектора отдела учета и работы с налогоплательщиками, признании незаконным приказа N 2.1-2-07/71 от 12 мая 2021 года отказано.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы и апелляционного представления, заслушав пояснения представителя ответчика Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 8 по Республике Татарстан - С., возражавшей против удовлетворения жалобы и представления, заслушав заключение прокурора, полагавшего, что решение подлежит отмене, а апелляционные жалоба и представления удовлетворению, судебная коллегия

установила:

Ф. обратилась в суд с иском к Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 8 по Республике Татарстан (далее также МРИ ФНС N 8 по РТ, Инспекция) о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за период ее увольнения, сокращении с должности государственного налогового инспектора отдела учета и работы с налогоплательщиками, признании незаконным приказа N 2.1-2-07/71 от 12 мая 2021 года.

В обосновании исковых требований истец указала, что она являлась государственным гражданским служащим в Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 8 по Республике Татарстан в соответствии со служебным контрактом N 397 от 6 декабря 2018 года. 12 февраля 2021 года на ее имя поступило предупреждение о сокращении с 1 января 2021 года ее в должности государственного налогового инспектора отдела учета и работы с налогоплательщиками. В соответствии с предупреждением ее предупредили о последующем увольнении по истечении двухмесячного срока, с предоставлением гарантируемых льгот и компенсаций, предусмотренными законодательством Российской Федерации. Однако 12 апреля 2021

года отдел кадров Инспекции в устной форме, потребовали написать заявление об увольнении по собственному желанию, на что она ответила отказом. 16 апреля 2021 года отдел кадров Инспекции также в устной форме сообщили ей о переводе службы в город Зеленодольск, находящийся в более 100 км от п.г.т. Апастово, где она проживает по прописке, при этом каких-либо документов для ознакомления о переводе сотрудника не предоставили и не ознакомили. На данное устное требование она также ответила отказом. 16 апреля 2021 года ей направлено письмо начальнику МРИ ФНС N 8 по РТ П. с просьбой расторгнуть служебный контракт N 397 от 6 декабря 2018 года по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с выплатой предусмотренных законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций. 24 апреля 2021 года она получила ответ с отказом об увольнении по указанному основанию. В соответствии с приказом от 22 апреля 2021 года N 2.1-1.08/2 в отношении нее возбуждена служебная проверка по факту отсутствия на рабочем месте, запросив объяснения по этому поводу. Данные объяснения она направила ответным письмом. 18 мая 2021 года ей получено письмо с уведомлением N 2.1-2-42/03260 от 14 мая 2021 года от Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 8 по Республике Татарстан о расторжении 12 мая 2021 года с ней срочного трудового контракта в связи с применением дисциплинарного взыскания в отношении нее в соответствии с приказом N 2.1-2-65/5 от 12 мая 2021 года. На основании приказа N 2.1-2-07/71 от 12 мая 2021 года служебный контракт N 397 от 6 декабря 2018 года расторгнут по причине прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного дня). Полагая свое увольнение незаконным, истец, увеличив исковые требования, просит признать незаконным приказ N 2.1-2-07/71 от 12 мая 2021 года, восстановить ее в должности государственного налогового инспектора отдела учета и работы с налогоплательщиками и выплатить заработную плату за весь период с момента ее увольнения; сократить ее в должности государственного налогового инспектора отдела учета и работы с налогоплательщиками.

Истец Ф. в судебном заседании исковые требования поддержала по изложенным в иске основаниям.

Ответчик - представитель Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 8 по Республике Татарстан С. в судебном заседании иск не признала, представила отзыв. Пояснила, что права истца Ф. ими не нарушены, поскольку она была назначена на должность государственного налогового инспектора отдела учета и работы с налогоплательщиками Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 8 по Республике Татарстан временно на период отпуска по беременности и родам З.И. В последующем срок замещения Ф. указанной должности продлен на период отпуска З.И. по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Судом принято решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

В апелляционной жалобе истец Ф. просит решение суда отменить как незаконное и необоснованное, принять по делу новое решение об удовлетворении исковых требований. При этом в жалобе приводит те же доводы, что и в обоснование предъявленного иска. Считает, что ответчиком грубо нарушены нормы трудового законодательства при ее увольнении, поскольку с нее должны были запросить письменное согласие о переводе на иную должность гражданской службы или перемещение. Кроме того, после окончания служебной проверки 12 мая 2021 года у истца не затребовалось объяснение по факту отсутствия ее на рабочем месте, начиная с 19 апреля по 12 мая 2021 года. Указывает, что ее отсутствие объяснялось большой удаленностью нового рабочего места от предыдущего.

В апелляционном представлении и.о. прокурора Апастовского района Республики Татарстан - Макаров В.Н. ставит вопрос об отмене состоявшегося решения суда как вынесенного с нарушением норм материального права. Указывает, что суд не установил причину уважительности отсутствия работника на работе, его вину, тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, что свидетельствует о нарушении работодателем процедуры

увольнения гражданского служащего. Согласно актам, об отсутствии на рабочем месте Ф. установлено отсутствие ее на рабочем месте в помещении инспекции, однако, не указан адрес расположения инспекции, в городе Зеленодольск или пгт Апастово. Куда именно она должна была явиться на работу не известно, так как Апастовское территориальное обособленное рабочее место тоже являлось помещением МРИ ФНС России N 8, где истец исполняла свои служебные обязанности.

В своем возражении на апелляционную жалобу и на апелляционное представление начальник Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 8 по Республике Татарстан - П. просит апелляционную жалобу Ф. и апелляционное представление и.о. прокурора Апастовского района Республики Татарстан - Макарова В.Н. оставить без удовлетворения, а решение суда первой инстанции без изменения.

В судебном заседании суда апелляционной инстанции представитель ответчика Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 8 по Республике Татарстан - С. возражала относительно удовлетворения апелляционной жалобы и апелляционного представления.

Истец Ф., будучи надлежащим образом извещенной о времени и месте рассмотрения апелляционной жалобы, в судебное заседание не явилась, об уважительности причин неявки не сообщила. Участвующий на прошлом судебном заседании ее представитель З.Р. доводы апелляционной жалобы истца поддержал. Судебная коллегия в соответствии со статьей 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в ее отсутствие.

Участвующий в деле прокурор Кириллов Э.В. полагал, что решение суда первой инстанции об отказе в удовлетворении требований истца является незаконным и подлежит отмене с принятием нового решения об удовлетворении данных требований.

Изучив материалы дела, заслушав участвующих в деле лиц, обсудив доводы апелляционной жалобы, проверив законность и обоснованность решения в пределах доводов, изложенных в жалобе (части 1 статьи 327 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), судебная коллегия приходит к следующему.

В соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке является нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Отношения, связанные с поступлением на государственную гражданскую службу Российской Федерации, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) федерального государственного гражданского служащего и государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации (далее - гражданские служащие), регулируются Федеральным законом от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе в Российской Федерации" (статья 2 этого закона; далее - Федеральный закон от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ).

Государственная гражданская служба Российской Федерации (далее - гражданская служба) - вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации (далее - граждане) на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации (далее - должности гражданской службы) по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации (часть 1 статьи 3 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ).

Основные обязанности гражданского служащего предусмотрены статьей 15

Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ, в том числе пунктом 5 части 1 данной нормы предусмотрена обязанность соблюдать служебный распорядок государственного органа.

Служебная дисциплина на гражданской службе - обязательное для гражданских служащих соблюдение служебного распорядка государственного органа и должностного регламента, установленных в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, нормативными актами государственного органа и со служебным контрактом (часть 1 статьи 56 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ).

Согласно части 1 статьи 57 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей, представитель нанимателя имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, увольнение с государственной гражданской службы по основаниям, установленным пунктом 2, подпунктами "а" - "г" пункта 3, пунктами 5 и 6 части 1 статьи 37 этого же федерального закона.

В части 1 статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ содержится перечень оснований, по которым служебный контракт может быть расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий освобожден от замещаемой должности и уволен с гражданской службы.

Так, в соответствии с подпунктом "а" пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ служебный контракт может быть расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы в случае однократного грубого нарушения гражданским служащим должностных обязанностей - прогула, то есть отсутствия на служебном месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного дня.

Статьей 58 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ установлен порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания. В силу данной нормы до применения дисциплинарного взыскания представитель нанимателя должен затребовать от гражданского служащего объяснение в письменной форме. В случае отказа гражданского служащего дать такое объяснение составляется соответствующий акт. Отказ гражданского служащего от дачи объяснения в письменной форме не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Перед применением дисциплинарного взыскания проводится служебная проверка. При применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного гражданским служащим дисциплинарного проступка, степень его вины, обстоятельства, при которых совершен дисциплинарный проступок, и предшествующие результаты исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая периода временной нетрудоспособности гражданского служащего, пребывания его в отпуске, других случаев отсутствия его на службе по уважительным причинам, а также времени проведения служебной проверки (части 1 - 4 названной статьи).

Порядок проведения служебной проверки в отношении гражданских служащих регламентирован статьей 59 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ.

Гражданский служащий в соответствии с пунктом 13 части 1 статьи 14 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ имеет право на рассмотрение индивидуальных служебных споров в соответствии с названным федеральным законом и другими федеральными законами.

Гражданский служащий вправе обратиться в суд за разрешением служебного спора по поводу увольнения с гражданской службы, изменения формулировки причины освобождения от замещаемой должности гражданской службы. При разрешении спора, связанного с увольнением гражданского служащего по инициативе представителя нанимателя, суд должен дать оценку правомерности увольнения гражданского служащего по основанию, которое следует из фактических обстоятельств, повлекших его увольнение.

Судом установлено, что согласно приказу от 6 декабря 2018 года N 2.1-2-07/147 Ф. назначена на должность государственного налогового инспектора отдела учета и работы с налогоплательщиками Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 8 по Республике Татарстан временно, на период отпуска по беременности и родам З.И. С ней заключен служебный контракт N 397 от 6 декабря 2018 года. На основании приказа от 1 февраля 2019 года N 2.1-2-07/10 срок замещения Ф. указанной должности продлен на период отпуска З.И. по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Приказом начальника Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 8 по Республике Татарстан от 12 февраля 2021 года N 2.1-2-07/9 штатная единица государственного налогового инспектора отдела учета и работы с налогоплательщиками с 1 января 2021 года сокращена.

Согласно имеющегося в материалах дела предупреждения о сокращении должности государственной гражданской службы, Ф. ознакомлена о сокращении с 1 января 2021 года ее должности государственного налогового инспектора отдела учета и работы с налогоплательщиками.

Однако приказ об увольнении Ф. по сокращению штата не издавался, служебный контракт с ней расторгнут не был, следовательно, трудовые отношения продолжались. Более того в судебном заседании истец, представитель ответчика и свидетель Н. подтвердили, что Ф. была ответчиком предупреждена о том, что она 19 апреля 2021 года должна ехать на работу в город Зеленодольск и что она не подлежит сокращению, поскольку работает временно в период нахождения работника в декретном отпуске по уходу за ребенком.

Данное обстоятельство подтверждается также ответом Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 8 по Республике Татарстан на обращение Ф., из которого следует, что заключенный с Ф. служебный контракт от 6 декабря 2018 года N 397 не расторгнут, она не переведена на другую должность государственной гражданской службы, в связи с чем, она обязана явиться в соответствии со служебным распорядком Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 8 по Республике Татарстан, на рабочее место, расположенное по адресу места нахождения указанного налогового органа: 422550, <...>. Там же указано то, что 19 апреля 2021 года Ф. не явилась на работу, допустила грубое нарушение служебной дисциплины - прогул.

22 апреля 2021 года N 2.1-2-08/2 начальником Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 8 по Республике Татарстан П. по факту отсутствия Ф. на рабочем месте издан приказ о проведении служебной проверки и истцу предложено предоставить объяснение в письменной форме. Также в адрес Ф. направлен вышеназванный приказ для ознакомления с сопроводительным письмом, где указано, что в отношении нее проводится служебная проверка по факту отсутствия ее на рабочем месте с 19 апреля 2021 года по настоящее время и необходимости предоставить письменные объяснения по обстоятельствам (факту), в связи с которыми в отношении нее проводится служебная проверка. Истцом в адрес ответчика направлено объяснение, однако в тексте объяснения доводы Ф. по факту отсутствия ее на рабочем месте с 19 апреля 2021 года не содержатся.

В качестве основания оспариваемый приказ N 2.1-2-07/71 от 12 мая 2021 года о расторжении служебного контракта с Ф. содержит ссылку на акты об отсутствии на рабочем месте Ф. от 19 апреля 2021 года, 20 апреля 2021 года, 21 апреля 2021 года, 22 апреля 2021 года, 23 апреля 2021 года, 26 апреля 2021 года, 27 апреля 2021 года, 28 апреля 2021 года,

29 апреля 2021 года, 30 апреля 2021 года, 11 мая 2021 года, 12 мая 2021 года, объяснительную записку Ф. от 29 апреля 2021 года, заключение по результатам служебной проверки N 2.1-2-20/3 от 12 мая 2021 года, приказ о применении дисциплинарного взыскания от 12 мая 2021 года N 2.1-2-65/5.

Полагая свое увольнение незаконным, истец обратилась в суд.

Разрешая данное дело, суд первой инстанции, оценивая обстоятельства по делу и представленные доказательства, пришел к выводу об отсутствии оснований удовлетворения исковых требований.

Вместе с тем судебная коллегия с таким выводом суда первой инстанции согласиться не может, признавая доводы апелляционных жалоб и представления прокурора заслуживающими внимания, исходя из следующего.

Статьей 73 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ предусмотрено, что федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной этим федеральным законом.

Частью 7 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации также установлено, что на государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе.

Аналогичные разъяснения содержатся в пункте 30 Постановления от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

В соответствии с частью 1 статьи 23 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ прохождение гражданской службы и замещение должности гражданской службы осуществляются на основе служебного контракта - соглашения между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим. Служебным контрактом устанавливаются права и обязанности сторон.

Для замещения должности гражданской службы представитель нанимателя может заключать с гражданским служащим: 1) служебный контракт на неопределенный срок; 2) срочный служебный контракт (часть 1 статьи 25 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ).

Так, в соответствии пунктом 1 части 3 статьи 24 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ, к существенным условиям служебного контракта, в том числе, относится наименование замещаемой должности с указанием подразделения государственного органа.

Условия служебного контракта могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (часть 5 статьи 24 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ).

В случае изменения существенных условий профессиональной служебной деятельности по инициативе представителя нанимателя при продолжении гражданским служащим профессиональной служебной деятельности без изменения должностных обязанностей допускается изменение определенных сторонами существенных условий служебного контракта (часть 1 статьи 29 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ).

Об изменении существенных условий служебного контракта гражданский служащий должен быть уведомлен представителем нанимателя в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (часть 2 статьи 29 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ).

Если гражданский служащий не согласен работать в новых условиях в том же государственном органе или другом государственном органе, представитель нанимателя вправе освободить его от замещаемой должности гражданской службы и уволить (ч. 3 ст. 29).

Пунктом 2 служебного контракта N 397 от 6 декабря 2018 года, заключенного с Ф., установлено, что гражданский служащий обязуется исполнять должностные обязанности по должности государственного налогового инспектора отдела учета и работы с налогоплательщиками Межрайонной ИФНС России N 8 по РТ.

Также пунктом 12 служебного контракта определено, что служебный контракт заключается на определенный срок на период отпуска по беременности и родам З.И. по 3 февраля 2019 года.

Дополнительным соглашением N 397/1 от 1 февраля 2019 года к служебному контракту от 6 декабря 2018 года N 397 от 6 декабря 2018 года срок действия служебного контракта продлен на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет З.И. с 4 февраля 2019 года по 15 ноября 2021 года.

Сторонами не оспаривается, что территориально обособленное рабочее место Ф. с момента ее поступления на службу располагалось по адресу: <...>, где она исполняла свои должностные обязанности.

Как следует из пояснений представителя ответчика, после проведенной оптимизации численности сотрудников и утверждения штатного расписания МРИ ФНС N 8 по РТ, на основании структуры налогового органа, утвержденной приказом УФНС России по Республике Татарстан от 12 февраля 2021 года N 2.1-10/0031@, ряд должностей государственной гражданской службы в налоговом органе был сокращен. Работникам налогового органа было направлено соответствующее предупреждение о сокращении должности государственной гражданской службы, в том числе Ф., исполняющей служебные обязанности по месту нахождения территориального обособленного рабочего места Инспекции в пгт Апастово.

Однако с учетом установленного частью 3 статьи 37 Федерального закона N 79-ФЗ запрета увольнения служащих по инициативе представителя нанимателя в период их пребывания в отпуске, в том числе в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, должность государственного гражданского служащего отдела учета и работы с налогоплательщиками МРИ ФНС России N 8 по РТ не была сокращена, служебный контракт с З.И. не был расторгнут. Срочный служебный контракт с Ф. от 6 декабря 2018 года N 397 продолжал действовать.

Из пояснений истца следует, что 16 апреля 2021 года представителем отдела кадров в устной форме было сообщено о том, 19 апреля 2021 года она должна ехать на работу в город Зеленодольск и что она не подлежит сокращению, поскольку работает временно в период нахождения работника в декретном отпуске по уходу за ребенком.

Вместе с тем, в нарушение приведенных норм законодательства, ответчик не уведомил истца в письменной форме за два месяца об изменении существенных условий служебного контракта, а именно об изменении места ее рабочего места, которое является существенным условием служебного контракта.

Учитывая отдаленность города Зеленодольска от пгт Апастово (около 100 км), где истец постоянно проживает со своей семьей и работала с 6 декабря 2018 года, изменение

места работы в данном случае является для нее существенным, в связи с чем судебная коллегия находит выводы суда первой инстанции об отсутствии обязанности ответчика уведомить истца в письменной форме об указанных изменениях служебного контракта, ошибочными.

Таким образом, переоценивая обстоятельства по делу и представленные доказательства, судебная коллегия приходит к выводу, что истец в установленном порядке не была уведомлена представителем нанимателя об изменениях места работы, следовательно, отсутствие истца на рабочем месте с 19 по 23 апреля, с 26 по 30 апреля, с 11 по 12 мая 2021 года по уважительным причинам не может являться основанием для применения в отношении нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения по подпункту "а" пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79 ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", в связи с чем, приказ от 12 мая 2021 года N 2.1-2-07/71 является незаконным.

Согласно части 4 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Учитывая, что увольнение истца на основании приказа Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 8 по Республике Татарстан от 12 мая 2021 года N 2.1-2-07/71 по подпункту "а" пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79 ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" признано незаконным, а также то обстоятельство, что срок срочного служебного контракта с Ф. истек 15 ноября 2021 года, судебная коллегия, отменяя решение суда в данной части, считает возможным изменить формулировку основания ее увольнения с подпункта "а" пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79 ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" на пункт 2 части 1 статьи 33 Федерального закона N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (истечение срока службы служебного контракта), указав дату увольнения с 15 ноября 2021 года.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (часть 2 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы установлены Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" в редакции от 10 декабря 2016 года (далее Положение).

Пунктом 9 указанного Положения предусматриваются случаи, когда при определении среднего заработка используется средний дневной заработок: для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска; для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Исходя из справки, предоставленной ответчиком по запросу суда апелляционной инстанции от 13 октября 2021 года, среднедневной заработок Ф. за период с мая 2020 года по апрель 2021 года составил 955 рублей 92 копейки.

Принимая во внимание размер среднедневного заработка Ф. в размере 955 рублей 92 копейки, период вынужденного прогула с 12 мая 2021 года по 15 ноября 2021 года (130 дней), с ответчика в пользу истца подлежит взысканию заработная плата за время вынужденного прогула в указанный выше период в размере 124 269 рублей 60 копеек (955,92 рубля x 130 дня).

В силу части 1 статьи 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований. В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина - в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

В доход бюджета города Казани с ответчика подлежит взысканию госпошлина в размере 3 685 рублей 40 копеек.

Руководствуясь статьями 199, 328, 329, 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Апастовского районного суда Республики Татарстан от 14 июля 2021 года по данному делу в части отказа признания незаконным приказа об увольнении, взыскании заработной платы за вынужденный прогул отменить и принять в этой части новое решение.

Признать незаконным приказ Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 8 по Республике Татарстан N 2.1-2-07/71 от 12 мая 2021 года об увольнении Ф.

Изменить формулировку увольнения Ф. с увольнения по подпункту "а" пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" на увольнение по пункту 2 части 1 статьи 33 Федерального закона N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (истечение срока службы служебного контракта) с 2 декабря 2021 года.

Взыскать с Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 8 по Республике Татарстан в пользу Ф. сумму среднего заработка за время вынужденного прогула с 12 мая 2021 года по 15 ноября 2021 года в размере 124 296 рублей 60 копеек.

Взыскать с Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 8 по Республике Татарстан госпошлину в размере 3 685 рублей 40 копеек в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

В остальной части это же решение оставить без изменения.

Апелляционное определение вступает в законную силу со дня его принятия и может быть обжаловано в срок, не превышающий трех месяцев, в Шестой кассационный суд общей юрисдикции (город Самара) через суд первой инстанции.

Мотивированное апелляционное определение изготовлено в окончательной форме 6 декабря 2021 года.

Судьи

