

МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 26 июля 2017 г. по делу N 33-21191

Судья Клейн И.М.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего Климовой С.В.

и судей Пильгановой В.М., Нестеровой Е.Б.,

с участием прокурора Храмовой О.П.,

при секретаре К.И.,

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Климовой С.В.

дело по апелляционной жалобе К.Т. на решение Головинского районного суда города Москвы от 22 декабря 2016 года, которым постановлено:

в удовлетворении исковых требований К.Т. к Государственному бюджетному образовательному учреждению города Москвы средняя общеобразовательная "Школа N 1474" о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, отмене дисциплинарного взыскания, признании незаконными приказов, взыскании компенсации морального вреда - отказать,

установила:

К.Т. 25.07.2016 обратилась в суд с иском к Государственному бюджетному образовательному учреждению города Москвы средняя общеобразовательная "Школа N 1474" (далее - ГБОУ Школа N 1474) о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, мотивируя обращение тем, что судебным решением от 29.09.2015 она восстановлена на работе в ГБОУ Школа N 1474 в должности руководителя обособленного дошкольного подразделения 8 (ОДП/8), однако решение суда ответчиком длительное время в добровольном и в установленном законом порядке не исполнялось, исполнительные действия в принудительном порядке были произведены только 08.07.2016, однако в этот же день истец уволена по пп. "а" п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ (за прогул), однако оснований для увольнения не имелось, поскольку прогула она не допускала, порядок увольнения не соблюден, поскольку служебная проверка проведена не была, объяснения у истца не затребованы.

21.11.2016 истец уточнила требования в порядке ст. 39 ГПК РФ и дополнила иск требованиями о признании приказов от *** N ***, от *** N ***, от *** N *** о применении дисциплинарных взысканий незаконными и их отмене, взыскании компенсации морального вреда в размере 100 000 руб. (т. 1 л.д. 151 - 154); уточненный иск принят к производству суда определением от 21.11.2016 (т. 1 л.д. 269).

В судебном заседании 22.12.2016 истец и ее представитель иск поддержали и дополнили его требованием о признании незаконным и отмене приказа от *** N *** о применении к истцу дисциплинарных взысканий (т. 2 л.д. 146).

Представитель ответчика в судебном заседании иск не признала, заявила о пропуске истцом срока обращения в суд, установленного ст. 392 Трудового кодекса РФ, по требованиям об оспаривании приказов о применении дисциплинарных взысканий (т. 1 л.д. 93 - 94).

22.12.2016 судом постановлено приведенное выше решение, об отмене которого просит истец К.Т. по доводам своей апелляционной жалобы и дополнений к ней.

В заседании судебной коллегии истец К.Т. и ее представитель по доверенности адвокат Мухин Я.Ю. доводы апелляционной жалобы поддержали; представитель ответчика ГБОУ Школа N 1474 по доверенности И. против удовлетворения жалобы возражала.

Исследовав материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы и дополнений к ней, заслушав стороны и заключение прокурора, полагавшего доводы жалобы частично обоснованными, судебная коллегия приходит к выводу об отмене решения суда в части отказа в удовлетворении требований К.Т. об оспаривании увольнения и компенсации морального вреда, в остальной части не усматривает оснований для его отмены или изменения ввиду следующего.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что К.Т., *** года рождения, работала в ГБОУ г. Москвы Детский сад компенсирующего вида N 2230 в должности заведующего, откуда 24.10.2013 на основании приказа Северного окружного управления образования Департамента образования города Москвы от *** N *** уволена по п. 5 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в порядке перевода в ГБОУ СОШ N 1474 и куда 25.10.2013 принята на должность руководителя структурного подразделения (ОДП 1474/8) с окладом *** руб., о чем издан приказ N *** от ***, с которым К.Т. ознакомлена в тот же день, при этом трудовой договор от *** истцом не подписан, о чем ответчиком неоднократно составлялись акты от ***, от ***, от ***, от ***, в которых указано об отказе К.Т. от его подписания, а также от подписания должностной инструкции ввиду несогласия с их содержанием (т. 2 л.д. 15 - 20).

26.01.2015 приказом N *** от *** К.Т. уволена из ГБОУ Школа N 1474 по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (по сокращению штатов).

Решением Головинского районного суда города Москвы от 29.09.2015 указанное увольнение К.Т. признано незаконным, истец восстановлена на работе в должности руководителя структурного подразделения (ОДП 1474/8), в этой части решение суда обращено к немедленному исполнению, о чем истцу 29.09.2015 выдан исполнительный лист, который представлен ею 30.09.2015 ответчику (т. 1 л.д. 8 - 9).

30.09.2015 ответчиком издан приказ N *** о процедуре восстановления К.Т. на работе, которым работникам учреждения поручено подготовить соответствующие приказы, произвести записи в трудовой книжке, а также проверить наличие у К.Т. необходимых для допуска к работе в дошкольном учреждении документов в виде медицинской книжки, справок из НД и ПНД, а также из УВД о судимости, произвести инструктаж по охране труда, начать ведение табеля учета рабочего времени и подготовить ей рабочее место в кабинете N 111 в административном здании школы до получения разъяснения решения суда (т. 2 л.д. 11 - 12).

Приказом от ***, изданном на основании исполнительного листа от ***, приказ N *** от *** об увольнении К.Т. отменен, К.Т. восстановлена в должности руководителя структурного подразделения (ОДП 1474/8) с 27.01.2015 (т. 2 л.д. 13); согласно акту от *** от ознакомления с приказом К.Т. отказалась (т. 2 л.д. 14).

*** работодателем составлены акты о невозможности допущения К.Т. до работы в дошкольном учреждении ввиду отсутствия у нее медицинской книжки и сведений о прохождении периодического медицинского осмотра, а также подготовлено направление в ЗАО "ДЕЗ-сервис" нахождение К.Т. периодического медицинского осмотра (т. 2 л.д. 22 - 27), от получения которого истец отказалась, в связи с чем работодателем издан приказ N *** от *** о недопущении до работы на основании ст. 76 Трудового кодекса и Приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 N 302 до предоставления медицинской книжки либо прохождения периодического медицинского осмотра (т. 2 л.д. 21).

Распоряжением ГБОУ Школа N 1474 N *** от *** в связи с непредставлением К.Т. всех необходимых документов для работы ее рабочее место определено в административном здании школы N 1474 по адресу: *** и поручено выполнение работы по должности руководителя структурного подразделения ОДП/8: а) разработать положение и план работы по патриотическому воспитанию детей с особыми образовательными потребностями, сроком исполнения 23.10.2015; б) разработать методические рекомендации для работы по развитию детей дошкольного возраста с использованием интерактивных средств в рамках проекта "Ребенок в музее", сроком исполнения до 03.11.2015; в) разработать методические рекомендации для развития понимания художественных произведений детьми дошкольного возраста (в частности подбор художественной литературы для развития патриотического воспитания дошкольников), сроком исполнения до 20.11.2015 (т. 1 л.д. 59).

23.10.2015 у К.Т. затребованы объяснения по поводу невыполнения распоряжения N *** от *** в части разработки положения и плана работы по патриотическому воспитанию детей с особыми образовательными потребностями, срок исполнения которого установлен 23.10.2015, а также по поводу отсутствия на рабочем месте в административном здании школы N 1474 по адресу: *** (т. 1 л.д. 61).

20.11.2015 в адрес истца была направлена телеграмма с просьбой дать объяснения по поводу ее отсутствия на работе с 02.11.2015 по 23.11.2015 (т. 2 л.д. 69); согласно докладной записке заместителя директора М* от *** распоряжение N *** от *** в части п. "а" и п. "б" в срок до 23.11.2015 не исполнено, а также К.Т. не предоставлены необходимые документы для допуска к работе; об отказе К.Т. от выполнения распоряжения и предоставлении документов составлен акт от *** (т. 1 л.д. 60).

24.11.2015 в адрес истца повторно направлено требование дать объяснение о причинах отсутствия на работе с 02.11.2015 по 23.11.2015 (т. 1 л.д. 62); *** составлен акт о непредоставлении К.Т. результатов исполнения задания директора, данного распоряжением N *** от *** в части п. "б", срок исполнения которого

установлен до 03.11.2015 (т. 1 л.д. 63).

Приказом от *** N *** к К.Т. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в невыполнении требований работодателя, непредоставлении документов, необходимых для оформления трудовых отношений - трудовой книжки, личной медицинской книжки, справки о наличии (отсутствии) судимости, справки из ПНД, в отказе от прохождения инструктажа по технике безопасности и предоставления документов и объяснений по факту отсутствия на рабочем месте в период 05.10.2015 по 13.10.2015 и с 02.11.2015 по 21.11.2015, а также за невыполнение п. "б" распоряжения N *** от *** в части разработки методических рекомендаций (т. 1 л.д. 64); *** работодателем составлен акт об ознакомлении К.Т. с указанным приказом и об отказе от его подписания (т. 1 л.д. 65).

*** К.Т. обратилась к работодателю с заявлением о необходимости посещения 25.11.2015 Государственной инспекции труда в городе Москве, куда истцу необходимо прибыть для защиты своих прав (т. 1 л.д. 102 - 103), в этот же день 24.11.2015 истцу дан ответ на заявление, в котором предложено оформить отсутствие на рабочем месте отпуском без сохранения заработной платы, с указанием на то, что посещение ГИТ в г. Москве не является уважительной причиной отсутствия работника на рабочем месте, с которым истец ознакомлена 24.11.2015 (т. 1 л.д. 99 - 101).

25.11.2015 поступила докладная записка табельщицы Ф* о том, что К.Т. самовольно покинула рабочее место, написав заявление о том, что будет отсутствовать в первой половине дня в связи с поездкой в ГИТ для защиты своих прав (т. 1 л.д. 97).

Приказом N *** от *** на основании акта от ***, в котором указано об отказе К.Т. от дачи иных объяснений, кроме тех, что поездка в ГИТ в г. Москве является уважительной причиной отсутствия на работе, служебной записки Ф. от 25.11.2015, К.Т. объявлен выговор за отсутствие на рабочем месте 25.11.2015 (т. 1 л.д. 96).

14.12.2015 от табельщицы Ф* на имя директора ГБОУ Школа N 1474 поступила служебная записка об отсутствии К.Т. 14.12.2015 на рабочем месте с 09.35 до 15.10 (т. 1 л.д. 66), о чем *** составлен акт (т. 1 л.д. 67); согласно табелю учета рабочего времени 14.12.2015 К.Т. отработано 2 часа (т. 1 л.д. 68 - 69).

14.12.2015 в адрес К.Т. было направлено письмо-требование дать объяснения до 16.12.2015 по факту ее отсутствия на работе 14.12.2015 (т. 1 л.д. 70), а 15.12.2015 - требование о предоставлении документов, подтверждающих правомерность отсутствия на работе с 02.11.2015 по 21.11.2015 и 14.12.2015 в период времени с 09.35 до 15.10 (т. 1 л.д. 116).

*** работодателем составлен акт о том, что от К.Т. объяснений не поступило, и приказом N *** от *** К.Т. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за отсутствие на рабочем месте 14.12.2015 в течение более 4-х часов подряд (т. 1 л.д. 71 - 73).

В связи с отсутствием К.Т. на работе с 15.12.2016 по 29.02.2016 без объяснения причин, 01.03.2016 в ее адрес было направлено заказное письмо с уведомлением и описью вложения с требованием предоставить объяснения до 15.03.2016, которое получено истцом 05.03.2016 (т. 1 л.д. 78).

15.03.2016 от табельщицы Ф* поступила докладная записка, согласно которой К.Т. присутствовала на рабочем месте 14.03.2016 с 09.00 до 14.20, а в дальнейшем покинула его без объяснения причин (т. 1 л.д. 75), о чем также *** составлен акт (т. 1 л.д. 74).

14.03.2016 в адрес истца направлена телеграмма с требованием представить в срок до 16.03.2016 письменные объяснения о причине отсутствия на работе 14.03.2016 без согласования с руководством (т. 1 л.д. 232).

*** работодателем составлен акт о непредоставлении К.Т. указанных объяснений (т. 1 л.д. 234) и 22.03.2016 приказом N *** "О дисциплинарном взыскании" истцу объявлен выговор за нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в отсутствии на рабочем месте 14.03.2016 без объяснения причины своего длительного отсутствия и отказа дать объяснения (т. 1 л.д. 231).

20.05.2016 ответчик направил в адрес профсоюзной организации обращение с просьбой рассмотреть вопрос о принятии решения о возможном расторжении с К.Т., являющейся членом профсоюза, трудового договора по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (т. 1 л.д. 242), в ответ на которое представлена выписка из решения N *** от *** заседания ПК первичной профсоюзной организации ГБОУ Школа N 1474, в котором дано мотивированное мнение о возможности расторжения трудового договора с истцом по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (т. 1 л.д. 243 - 246).

23.06.2016 в адрес К.Т. направлено письмо с требованием о предоставлении письменных объяснений о причинах длительного отсутствия на работе, начиная с 14.12.2015, которое получено истцом 28.06.2016

(т. 1 л.д. 79 - 81).

Также судом установлено, что постановлением судебного пристава-исполнителя Головинского ОСП УФССП России по Москве от *** возбуждено исполнительное производство N *** на основании исполнительного листа, выданного *** о восстановлении К.Т. на работе в ГБОУ Школа N 1474 (т. 1 л.д. 33 - 34), которое постановлением от *** окончено на основании п. 1 ч. 1 ст. 47 Федерального закона от 02.10.2007 N 227-ФЗ "Об исполнительном производстве" фактическим исполнением требований, содержащихся в исполнительном документе (т. 1 л.д. 35).

Постановлением начальника отдела - старшего судебного пристава Головинского ОСП УФССП России по Москве от *** указанное постановление об окончании исполнительного производства от *** было отменено, поскольку К.Т. фактически на работе не восстановлена и не допущена к выполнению своих прежних обязанностей, и исполнительное производство возобновлено (т. 1 л.д. 36).

*** ответчиком издан приказ N *** об отмене приказа N *** от *** о прекращении (расторжении) трудового договора с руководителем структурного подразделения ОДП 1474/8 К.Т., допущении К.Т. к осуществлению должностных обязанностей в должности руководителя структурного подразделения ОДП 1474/8, с которым К.Т. ознакомлена 08.07.2016 (т. 1 л.д. 29).

08.07.2016 судебным приставом-исполнителем Головинского ОСП УФССП России по Москве составлен акт о восстановлении К.Т. на работе на основании приказов от *** N ***, N *** и приказа от *** N ***, которыми истец восстановлена на работе и допущена к исполнению должностных обязанностей по адресу: ***, с которым истец ознакомлена 08.07.2016, указав на свое несогласие с ним в части указания в нем в качестве оснований для восстановления на работе приказов работодателя от *** N ***, N *** (т. 1 л.д. 31 - 32). 08.07.2016 судебным приставом-исполнителем было вынесено постановление об окончании исполнительного производства N *** на основании п. 1 ч. 1 ст. 47 Федерального закона от 02.10.2007 N 227-ФЗ "Об исполнительном производстве" фактическим исполнением требований, содержащихся в исполнительном документе (т. 2 л.д. 31).

Также *** ответчиком издан приказ N ***, в котором указано, что в связи с тем, что до 08.07.2016 К.Т. в период с 14.12.2015 по 08.07.2016 отсутствовала на рабочем месте без предоставления доказательств уважительности причин такого отсутствия, игнорировала неоднократные требования администрации о представлении соответствующих документов и не выполнила требования распоряжения N *** от ***, на основании чего К.Т. объявлены дисциплинарные взыскания: выговор - за прогул 14.12.2015, выговор - за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение длительного времени 14.03.2015, выговор - за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин и разрешения более 4-х часов 26.10.2015 и выговор за неисполнение служебного задания, данного распоряжением N *** от *** (т. 2 л.д. 10).

При этом из письменных объяснений ответчика следует, что указанный приказ не является повторным привлечением истца к дисциплинарной ответственности и необходимость его издания была обусловлена тем, что только 08.07.2016 истец в присутствии судебного пристава-исполнителя Головинского ОСП УФССП России по Москве представила работодателю больничные листы за период с 15.12.2015 по 08.07.2016 (т. 2 л.д. 32).

08.07.2016 приказом N *** от *** К.Т. уволена из ГБОУ Школа N 1474 по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (в связи с неоднократным прогулом, то есть отсутствием на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). Основанием в приказе указаны докладные записки Ф* от ***, от ***, М* от ***, от ***, акты об отсутствии истца на рабочем месте от ***, от ***, от ***, от ***, от ***, от ***, а также письма от ***, от *** и телеграмма от ***, содержащие требования о даче объяснений о причинах отсутствия на работе. С приказом истец ознакомлена 08.07.2016, указав на несогласие с ним, поскольку в установленном законом порядке она восстановлена на работе только 08.07.2016, через секретаря школы О* по телефону 15.12.2016 и 15.03.2016 она уведомляла работодателя о своей болезни - *** с 15.12.2015, и с 15.03.2016 - о проведении операции ***, а также указала, что на 08.07.2016 также находится на больничном (т. 1 л.д. 82 - 83); 08.07.2016 в адрес К.Т. направлено уведомление о расторжении трудового договора и предложение явиться за получением трудовой книжки (т. 1 л.д. 86).

Также из материалов дела следует, что приказы ответчика от *** N *** о процедуре восстановления на работе и N *** о восстановлении на работе, от *** N *** о временном недопуске до работы в дошкольном учреждении и распоряжение работодателя N *** от *** были оспорены К.Т. в судебном порядке и вступившим 04.05.2017 в законную силу решением Головинского районного суда города Москвы от 23.09.2016 в удовлетворении требований К.Т. к ГБОУ Школа N 1474 отказано.

Кроме того, из материалов дела следует, что за период с 30.09.2015 по 08.07.2016 истцу перечислялась заработная плата за фактически отработанное время, в том числе за 1 рабочий день сентября 2015 года, за 15 рабочих дней октября 2015 года, 6 рабочих дней ноября 2015 года, 9 рабочих дней декабря 2015 года, 1 рабочий день марта 2016 года, 1 рабочий день июля 2016 года и компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении (т. 1 л.д. 184 - 194).

Согласно представленным в суд листкам нетрудоспособности в период с 05.10.2015 по 13.10.2015, с 02.11.2015 по 20.11.2015, с 15.12.2015 по 11.03.2016 и с 15.03.2016 по 07.07.2016 истец была временно нетрудоспособна, в том числе находилась на стационарном лечении с 15.12.2015 по 25.12.2015, с 15.03.2016 по 25.03.2016 и с 19.05.2016 по 02.06.2016, 05.07.2016 направлена на медико-социальную экспертизу и освидетельствована в бюро МСЭ 07.07.2016 (т. 1 л.д. 42 - 56); согласно выписному эпикризу кардиологического отделения стационара N 1 ЦГКБ г. ***, К.Т. в период с 15.12.2015 по 25.12.2015 находилась на обследовании и лечении в связи с *** (т. 1 л.д. 137 - 138), при этом согласно журналу регистрации больничных листов ГБОУ Школа N 1474 указанные листы на регистрацию не поступали (т. 1 л.д. 168 - 176).

Разрешая исковые требования К.Т. о признании приказов от *** N ***, от *** N ***, от *** N *** о применении дисциплинарных взысканий незаконными и их отмене, с учетом установленных по делу обстоятельств на основании собранных по делу доказательств в виде объяснений сторон, письменных доказательств, руководствуясь положениями ст. ст. 21, 189, 192, 193 Трудового кодекса РФ, Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами РФ Трудового кодекса РФ", суд пришел к обоснованному выводу о наличии оснований для применения к истцу дисциплинарных взысканий, поскольку факты нарушения истцом трудовой дисциплины, выразившиеся в отсутствии на работе 25.11.2015, 14.12.2015 и 14.03.2016 без уважительных причин и надлежащего уведомления работодателя с получением его разрешения, а также неисполнение распоряжения работодателя N *** от *** подтверждены доказательствами, которые соответствуют требованиям допустимости, относимости и достаточности и оценены судом по правилам ст. 67 ГПК РФ, такие обстоятельства могли повлечь применение к истцу дисциплинарного взыскания, а порядок и сроки их применения, предусмотренные ст. 193 Трудового кодекса РФ, в том числе месячный срок со дня обнаружения проступка и шестимесячный срок со дня их совершения, ответчиком соблюдены, учитывая, что по указанным обстоятельствам у истца были запрошены письменные объяснения, которые в установленные срок предоставлены не были, о чем составлялись акты.

Оценивая соответствие тяжести совершенных истцом проступков, примененных к ней взысканий в виде выговоров, в том числе за отсутствие на рабочем месте более 4 часов подряд в течение рабочего дня, учтены характер таких нарушений, обстоятельства их совершения, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду, а также суд исходил из того, что право применения и выбора вида взыскания принадлежит работодателю.

Доводам истца о том, что с 30.09.2016 она не была надлежащим образом допущена до работы, судом дана надлежащая правовая оценка, в том числе, учитывая ответ начальника отдела - старшего судебного пристава Головинского ОСП УФССП России по Москве на письмо ответчика от *** о разъяснении постановления от ***, в котором указано, что основанием отмены постановления об окончании исполнительного производства от *** явилась проверка доводов жалобы К.Т., в связи с чем *** судебный пристав-исполнитель, выехав к работодателю в ГБОУ Школа N 1474, установил, что доводы жалобы К.Т. своего подтверждения не нашли, поскольку К.Т. восстановлена на работе приказом от ***, допущена к исполнению прежних должностных обязанностей и приказ о ее увольнении отменен, а также учитывая выводы решения Головинского районного суда города Москвы от 23.09.2016, которым были проверены доводы истца в рамках ее требований, заявленных по ст. 396 Трудового кодекса РФ, как об исполнении ответчиком решения суда от 29.09.2015 о восстановлении на работе, так и о законности издания приказа от *** N *** о временном недопуске до работы в дошкольное учреждение и распоряжения работодателя N *** от *** в части обязания истца представить медицинскую книжку или пройти соответствующий медицинский осмотр с целью последующего фактического допуска к выполнению обязанностей непосредственно в дошкольном учреждении, и такие доводы признаны судом необоснованными.

Учитывая, что подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст. 15 Трудового кодекса РФ является одним из признаков трудовых отношений, а добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины является обязанностью работника в силу ст. 21 Трудового кодекса РФ, то применение к истцу, занимающей должность руководителя структурного подразделения, оспариваемых дисциплинарных взысканий, является правомерным.

Выводы суда по вопросу пропуска К.Т. срока обращения в суд, установленного ст. 392 Трудового кодекса РФ, не влекут отмену судебного решения, поскольку не влияют на правильность изложенных в нем выводов о правомерности привлечения истца к дисциплинарной ответственности.

Оснований полагать, что приказом N *** от *** истец повторно привлечена к дисциплинарной ответственности не имеется, учитывая как указанные в приказе обстоятельства его издания, так и объяснения ответчика о причинах издания такого приказа, в связи с чем отказ в удовлетворении требований К.Т. о признании данного приказа незаконным является обоснованным.

Отказывая в удовлетворении исковых требований К.Т. о признании приказа об увольнении незаконным и восстановлении на работе, суд исходил из того, что истец была уволена за прогулы - отсутствие без уважительных причин на рабочем месте в период с 15.12.2015 по 07.07.2016, за исключением дней, за нарушение трудовой дисциплины в которые истец была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговоров, указав, что отсутствие истца в указанные периоды в связи с временной нетрудоспособностью не свидетельствует о незаконности приказа об увольнении за прогул, поскольку истец не предоставила работодателю листки нетрудоспособности, что является злоупотреблением правом и свидетельствует о том, что истец отсутствовала на работе в указанные дни без согласования с работодателем, а доказательств своевременного извещения работодателя о наступлении временной нетрудоспособности не представлено.

С указанным выводом судебная коллегия согласиться не может, поскольку в этой части при рассмотрении спора об увольнении юридически значимые по делу обстоятельства судом установлены неправильно, выводы, изложенные в решении, не соответствуют обстоятельствам дела и доказательствам, имеющимся в нем.

Так, в силу пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор с работником может быть расторгнут работодателем в случае прогула, то есть отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Таким образом, основанием применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ является отсутствие работника в течение определенного времени на рабочем месте, которое ст. 209 Трудового кодекса РФ определено как место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя, без уважительных причин.

С учетом положений ст. 193 Трудового кодекса РФ о порядке применения дисциплинарных взысканий, в целях выяснения причин уважительности отсутствия работника на рабочем месте работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение, в связи с чем непредставление таких объяснений или доказательств уважительности причин отсутствия на рабочем месте не препятствуют работодателю применить к работнику дисциплинарное взыскание, в том числе в виде увольнения по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Из материалов дела следует, что в период с 15.12.2015 по 11.03.2016 и с 15.03.2016 по 07.07.2016 К.Т. отсутствовала на рабочем месте в ГБОУ Школа N 1474, не представляя имеющиеся у нее листки нетрудоспособности и не давая письменные объяснения о причинах отсутствия на работе на обращения работодателя, направленные в ее адрес, в том числе 23.06.2016, что ею не оспаривалось, при этом до 08.07.2016 увольнение К.Т. работодателем по указанному основанию произведено не было.

Как установлено выше, после указанного отсутствия К.Т. явилась в ГБОУ Школа N 1474 впервые 08.07.2016, который оплачен истцу как рабочий день; из совокупности имеющихся в деле доказательств следует, что 08.07.2016 К.Т. представила работодателю копии листов нетрудоспособности за спорный период, что подтверждается также письменными пояснениями ответчика (т. 1 л.д. 117 об., т. 2 л.д. 32), а также письменными возражениями К.Т., изложенными 08.07.2016 на приказе об увольнении.

При таких данных, условий полагать, что у работодателя 08.07.2016 имелись достаточные основания для применения к К.Т. дисциплинарного взыскания в виде увольнения за прогул и на момент применения взыскания у работодателя не имелось сведений о причинах отсутствия К.Т. на работе, а также о том, что работодателем соблюден установленный законом порядок применения взыскания в виде увольнения у суда отсутствовали, в связи с чем решение суда в указанной части не может быть признано законным и обоснованным и подлежит отмене.

Также судебная коллегия учитывает, что право выбора вида дисциплинарного взыскания, к которым

относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, принадлежит работодателю и согласно приказу N *** от *** работодателем принято решение об увольнении К.Т. именно за прогул, а не за неисполнение обязанности работника своевременно сообщать работодателю о причинах отсутствия на работе.

При таких данных, разрешая требования К.Т. о восстановлении на работе, судебная коллегия приходит к выводу о незаконности ее увольнения 08.07.2016 из ГБОУ Школа N 1474 по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, в связи с чем с учетом положений ч. 1 ст. 394 Трудового кодекса РФ К.Т. подлежит восстановлению на работе в прежней должности руководителя структурного подразделения ОДП/8.

Согласно ч. 7 ст. 394 Трудового кодекса РФ в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Требования истца о возмещении морального вреда в размере 100 000 рублей судебная коллегия удовлетворяет частично, при определении размера компенсации учитывает характер нарушения работодателем трудовых прав работника, степень и объем нравственных страданий истца, фактические обстоятельства дела и индивидуальные особенности истца, требования разумности и справедливости и определяет к возмещению компенсацию морального вреда в размере 5 000 рублей, полагая заявленную сумму 100 000 рублей необоснованной и несоразмерной последствиям неправомерных действий ответчика.

На основании изложенного и, руководствуясь ст. ст. 327 - 330 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

решение Головинского районного суда города Москвы от 22 декабря 2016 года в части отказа в удовлетворении исковых требований К.Т. о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и компенсации морального вреда отменить,

принять по делу в этой части новое решение, которым К.Т. восстановить на работе в ГБОУ г. Москвы "Школа N 1474" в должности руководителя структурного подразделения (ОДП/8),

взыскать с "ГБОУ г. Москвы "Школа N 1474" в пользу К.Т. компенсацию морального вреда в размере 5 000 (пять тысяч) рублей,

в остальной части решение Головинского районного суда города Москвы от 22 декабря 2016 года оставить без изменения, апелляционную жалобу К.Т. - без удовлетворения.