

87

Решение

Именем Российской Федерации

15 апреля 2015 года Гагаринский районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи Романовой С.В., при секретаре Ибрагимове У.Р., с участием прокурора Морозовой Е.П., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Паршукова Алексея Юрьевича к ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России о признании незаконным увольнение, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда, компенсации за нарушение сроков причитающихся выплат,

установил:

Паршуков А.Ю. обратился в суд с иском к ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России о признании незаконным увольнение, восстановлении на работе в должности научного сотрудника научно-исследовательской лаборатории разработки технологий диагностики развития личности, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, компенсации за задержку выплаты заработной платы за время вынужденного прогула.

Паршуков А.Ю. обратился в суд с иском к ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России о взыскании недополученной заработной платы за период со 02.09.2014 по 24.09.2014 за 16 дней в сумме 2 144 руб. 94 коп., компенсации за нарушение сроков причитающихся выплат в размере 167,22 руб., компенсации морального вреда.

Указанные иски объединены в одно производство для совместного рассмотрения.

В обоснование своих требований указывает, что осуществлял трудовую деятельность в ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России, начиная с 01.10.2002. 30.11.2009 заключил с ответчиком срочный трудовой договор № 935а сроком на 5 лет с 01.12.2009 по 30.11.2014, на основании которого был принят на должность научного сотрудника в научно-исследовательскую лабораторию разработки технологий диагностики развития личности по внутреннему совместительству на 0,5 ставки. Дополнительным соглашением № 3 от 01.10.2011 трудовой договор № 935а был заключен на неопределенный срок, размер заработной платы установлен в сумме 3 390 руб. в месяц. По итогам конкурсного отбора приказом № 2782л/с 01.09.2014 он был уволен с должности старшего преподавателя кафедры общей психологии и педагогики психолого-социального факультета на основании п. 4 ст. 336 ТК РФ. 24 сентября 2014 года истец уволен с занимаемой должности по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Полагая увольнение незаконным, истец указал, что работодателем не определено рабочее место истца, с учетом индивидуального плана на 2014 г. предусмотрены публикации научных статей в соавторстве с лицами, не работающими в РНИМУ им. Н.И. Пирогова, что не позволяло осуществлять работу исключительно на территории Университета, кроме того, с учетом характера выполняемой работы по совместительству с установлением по условиям трудового договора неполного рабочего дня, 20 часов в неделю, работодателем не утвержден график работы истца, в свою очередь, проверки отсутствия истца на рабочем месте проводились в период времени с 09 часов до 18 часов, вместе с тем истцом в отдел кадров был ранее подан график работы в лаборатории с 18.00 до 22.00, что соответствовало его графику работы по совместительству до увольнения по основному месту работы, акты о проверке трудовой дисциплины составлены в нарушение инструкции по делу производство ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И. Пирогова, ответчиком нарушен порядок привлечения истца к дисциплинарному взысканию, не учтены тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Кроме того, работодателем необоснованно не произведена оплата рабочих дней истца: 03.09.2014, 04.09.2014, 05.09.2014, 08.09.2014, 09.09.2014, 10.09.2014, 11.09.2014, 12.09.2014, 15.09.2014, 16.09.2014, 17.09.2014, 19.09.2014, 22.09.2014, 23.09.2014, 24.09.2014 за дни, признанные ответчиком прогулами.

38

Истец, представитель истца в судебном заседании исковые требования поддержали в полном объеме.

Представитель ответчика в возражал против удовлетворения исковых требований по доводам, изложенным в письменном отзыве.

Суд, заслушав участников судебного разбирательства, исследовав письменные материалы дела, огласив показания свидетелей Николаевой М.В., Адапинской Г.А., Иванышиной М.Г., Мишиной Е.Н., заслушав заключение прокурора, приходит к следующему.

Согласно ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину.

Согласно ст. 189 Трудового кодекса РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

На основании пп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, в том числе прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности.

Согласно п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" следует, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

В соответствии п. 35 следует, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.). Согласно п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 года N 63) разъяснено, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников.

В силу ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания, предусмотренные названной правовой нормой. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относятся замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям.

Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий установлены ст. 193 Трудового кодекса РФ.

Согласно статье 193 ТК РФ, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по





27  
истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

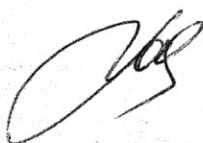
Как установлено в судебном заседании, 22 октября 2008 года между сторонами был заключен трудовой договор № 1260, на основании которого Паршуков А.Ю. принят на работу на должность ассистента кафедры общей психологии психолого-социального факультета. В соответствии с дополнительным соглашением № 3 от 26.07.2010 г. к трудовому договору от 22.10.2008 Паршуков А.Ю. переведен с ранее занимаемой должности на должность старшего преподавателя кафедры общей психологии и педагогики психолого-социального факультета на 1 ставку.

В соответствии с приказом от 28.08.2014 трудовой договор расторгнут в связи с не избранием по конкурсу на должность научно-педагогического работника на основании п. 4 ст. 336 ТК РФ.

В период осуществления истцом трудовой деятельности по основному месту работы, в соответствии с приказом № 2666а от 30.11.2009 истец был принят на должность научного сотрудника научно-исследовательской лаборатории разработки диагностики развития личности по внутреннему совместительству на 0,5 ставки в связи с прохождением по конкурсу (л.д. 37). 30.11.2009 сторонами подписан срочный трудовой договор № 935а, сроком действия по 30.11.2014 (л.д.38-40).

Пунктом 5.1 трудового договора работнику установлен неполный рабочий день, 20 часов в неделю. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у работодателя либо настоящим трудовым договором (п. 5.2 трудового договора), работнику установлен режим работы без особенностей (п. 5.3 договора). Дополнительным соглашением № 1 к трудовому договору от 01.06.2001 установлен в размере 2875,50 руб., в соответствии с дополнительным соглашением № 3 от 01.10.2011 должностной оклад установлен в сумме 3062,50 руб. Местом работы истца по условиям трудового договора работодателем определено: научно-исследовательская лаборатория разработки технологий диагностики развития личности. При этом как установлено в судебном заседании научно-исследовательская лаборатория находится в помещениях Университета по адресу: г. Москва, ул. Островитянова, д. 1.

В силу п. 2.2. трудового договора работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, выполнять установленные нормы труда, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда, иные локальные нормативные акты работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, с которыми работник был ознакомлен под роспись, соблюдать трудовую дисциплину.



40

Согласно должностной инструкции, научный сотрудник НИЛ обязан проводить научные исследования и разработки по отдельным разделам научных проблем разработки технологий диагностики развития личности в качестве ответственного исполнителя или совместно с научным руководителем, осуществлять сложные эксперименты и наблюдения, изучать и анализировать научно-техническую информацию, передовой отечественной и зарубежный опыт, результаты экспериментов и наблюдений, участвовать в составлении планов и методических программ исследований и разработок, практический рекомендаций по исполнению их результатов, составлять отчеты по теме или ее разделу, участвовать во внедрении результатов исследований и разработок.

В силу ст. 91 ТК РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Согласно п. 5.4 Правил внутреннего распорядка, время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания устанавливается для всех категорий работников Университета, кроме профессорско-преподавательского состава, с 09 до 18 часов.

Как указал представитель ответчика в ходе судебного разбирательства, истец после увольнения по основному месту работы перестал приходить на работу.

С учетом поступившей в отдел кадров служебной записки от старшего научного сотрудника научно исследовательской лаборатории разработки технологий диагностики развития личности Адашинской Г.А., ответственной за ведение ежедневного учета рабочего времени сотрудников НИЛ о соблюдении трудовой дисциплины сотрудниками данного структурного подразделения, от 02.09.2014 (л.д. 48) об отсутствии Паршукова А.Ю. по невыясненным причинам, ответчиком проведена проверка трудовой дисциплины работника: 02.09.2014, 03.09.2014, 04.09.2014, 05.09.2014, 08.09.2014, 09.09.2014, 10.09.2014, 11.09.2014, 11.09.2014, 12.09.2014, по результатам которой составлены акты об отсутствии истца на рабочем месте со 02.09.2014 по 11.09.2014 с 09 часов до 18 часов, 12.09.2014 с 09 часов до 15 часов (л.д. 49-57).

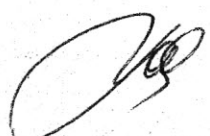
12 сентября 2014 года от истца востребованы объяснения по факту отсутствия на рабочем месте в вышеуказанное время, путем вручения ему уведомлений от 03.09.2014, 04.09.2014, 05.09.2014, 08.09.2014, 09.09.2014, 10.09.2014, 11.09.2014, 12.09.2014 (л.д. 58-65).

16 сентября 2014 года истец указал в докладной записки (л.д. 66), что в указанные в уведомлениях даты он добросовестно выполнял свои трудовые обязанности, осуществляя научно-исследовательские работы, изложенные в уведомлениях сведения не соответствуют фактическим обстоятельствам нахождения его на территории Университета.

В соответствии с приказом № 3886 л/с от 24.09.2014 истец уволен за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (л.д. 68). В качестве оснований издания данного приказа указаны: акты об отсутствии работника на рабочем месте от 02.09.2014, 03.09.2014, 04.09.2014, 05.09.2014, 08.09.2014, 09.09.2014, 10.09.2014, 11.09.2014, 11.09.2014, 12.09.2014, уведомления о дачи объяснений, докладная записка объяснение истца от 16.09.2014, докладная записка Адашинской Г.А. В день увольнения истец с приказом не ознакомлен. Вместе с тем в его адрес 24.09.2014 направлена телеграмма с уведомлением о расторжении трудового договора с разъяснением порядка ознакомления с приказом от 24.09.2014 в отделе кадров, а также 29.09.2014 направлено соответствующее уведомление по почте (л.д. 71-73, 74-75).

Разрешая заявленные истцом требования о признании незаконным приказа об увольнении, суд учитывает следующее.

В силу п.38 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской





41

Федерации", при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой статьи 81 Трудового Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

В соответствии с пп. «д» п.39 Постановления Пленума ВС РФ N 2 от 17 марта 2004 года, если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено: за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены); за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места; за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч.4 ст.186 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Согласно п.53 Постановления Пленума ВС РФ N 2 от 17 марта 2004 года, работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Таким образом, в силу приведенных выше норм закона, дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение им трудовой дисциплины, то есть за дисциплинарный проступок.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, в том числе нарушение должностных инструкций, положений, приказов работодателя.

При этом право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит работодателю, который должен учитывать степень тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника.

В силу ст. 282 ТК РФ, совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Как следует из полученных от истца объяснений, работа по совместительству с учетом ранее занимаемой им должности старшего преподавателя кафедры общей психологии и педагогики психолого-социального факультета, выполнялась им ранее в свободное от работы по указанной должности в период времени с 18 часов до 22 часов.

Принимая во внимание то обстоятельство, что к моменту осуществления работодателем проверки трудовой дисциплины истца по занимаемой им должности, Паршуков А.Ю. по основному месту работы был уволен в соответствии с приказом от 28.08.2014, в свою очередь, количество отработанного времени работника по совместительству с учетом условий трудового договора должно было соответствовать 20

42

часам в неделю, по четыре часа в день в течение всей недели, учитывая, что график работы истца в период времени со 02.09.2014 по 12.09.2014 отсутствовал, следовательно, указанное обстоятельство создавало неопределенность для истца в вопросе установленного работодателем режима работы. При этом ссылаясь на то обстоятельство, что истец еще 02.09.2014 был ознакомлен с графиком работы в устной форме, что позволяло ему осуществлять работу в режиме рабочего времени с 09 часов до 13 часов ежедневно, безосновательна и не подтверждена допустимыми по делу доказательствами.

Вместе с тем, с графиком работы, начиная со 02 сентября 2014 года, утвержденным ректором, как следует из материалов дела (л.д. 242), истец ознакомлен под роспись только 12.09.2014, тогда как с учетом представленных в материалы дела актов проверки трудовой дисциплины, такая проверка проводилась в период времени со 02.09.2014 по 12.09.2014 с 09 часов до 18 часов. Кроме того, суд обращает внимание на то обстоятельство, что истец был ознакомлен с графиком работы с учетом установленных по делу обстоятельств после 15 часов, учитывая сведения, отраженные в акте проверки трудовой дисциплины об отсутствии истца на рабочем месте 12.09.2014 с 09 часов до 15 часов. С учетом изложенного показания допрошенных ранее в судебном заседании свидетелей Николаевой М.В., Адашинской Г.А., Иваньшиной М.Г., Мишиной Е.Н., подтвердивших факт осуществления проверки трудовой дисциплины истца в период времени со 02.09.2014 по 12.09.2014, зафиксированный в представленных в материалы дела актах и отсутствия истца в указанное время, в соответствующей их части не могут быть приняты судом во внимание. В свою очередь, привлечение работника к дисциплинарной ответственности допускается в случаях, когда работодатель установил конкретную вину работника и доказал ее в установленном порядке (принцип презумпции невиновности и виновной ответственности, т.е. наличия вины как необходимого элемента состава правонарушения).

При таких обстоятельствах, суд приходит к выводу о незаконности увольнения истца.

Частью 6 ст. 394 ТК РФ определено, что 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.

В соответствии с абзацем вторым п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора срок трудового договора уже истек, - признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока действия трудового договора.

Поскольку трудовой договор от 30 ноября 2009 года, в том числе, с учетом дополнительного соглашения № 3 от 01.10.2011 исходя из его буквального толкования, допускал установление трудовых отношений с Паршуковым А.Ю. на определенный срок - до 30 ноября 2014 года, то к моменту принятия судом настоящего решения срок его действия истек. При таких обстоятельствах датой увольнения Паршукова А.Ю. следует считать 30.11.2014, а основанием увольнения п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Согласно ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в



43

заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Согласно материалам дела средний дневной заработок с учетом установленного условиями трудового договора размера заработной платы и дохода, полученного истцом с сентября 2013 года, пропорционально количеству отработанного времени, составит 165,09 (34504,59/209).

Период вынужденного прогула с 25.09.2014 по 30.11.2014 – 45 рабочих дней.

Заработок за время вынужденного прогула  $165,09 \times 45 = 7429,05$  руб.

В соответствии со статьей 237 ТК РФ компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

В соответствии с ч. 1 ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

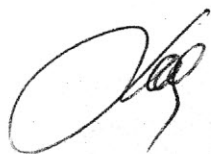
Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости (абзац четвертый пункта 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

На основании изложенного, суд считает возможным взыскать с ответчика, исходя из требований разумности и справедливости в пользу Паршукова А.Ю. компенсацию морального вреда в размере 2 000 руб. 00 коп.

Учитывая положения ст. 236 ТК РФ, требования истца о взыскании с ответчика компенсации за задержку выплаты заработка за время вынужденного прогула удовлетворению не подлежит, как необоснованно заявленное, при этом, суд отмечает, что обязанность по выплате присужденного истцу заработка за время вынужденного прогула возникает у ответчика на основании настоящего решения.

Разрешая заявленные истцом требования о взыскании с ответчика в счет недополученной заработной платы за 15.09.2014, 16.09.2014, 17.09.2014, 19.09.2014, 22.09.2014, 23.09.2014, 24.09.2014, суд исходит из следующего.

Статьей 22 ТК РФ работодателю предоставлено право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.



Указанные положения в совокупности с нормами ст. 189 ТК РФ предполагают необходимость исполнения работником своих трудовых обязанностей не произвольно, по усмотрению работника и исходя из целесообразности и его представлений о приоритете выполнения одной трудовой обязанности перед другой, в том или ином месте, а в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдая дисциплину труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Работник обязан выполнять те или иные обязанности по поручению работодателя, а не самовольно определяя свои трудовые функции, место выполнения трудовых обязанностей. Следовательно, место работы, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя, также определяется работодателем, при том, что данное условие прямо предусмотрено трудовым договором.

По результатам проведенной проверки соблюдение истцом трудовой дисциплины с учетом установленного графика режима работы с 09 часов до 13 часов, с которым истец, как установлено в судебном заседании и отражено судом выше, ознакомлен под роспись 12.09.2014, составлены акты об отсутствии истца на рабочем месте: 15.09.2014, 16.09.2014, 17.09.2014, 19.09.2014, 22.09.2014, 23.09.2014, 24.09.2014 (л.д. 243-249). За указанные дни работодателем заработная плата истцу не начислена.

Отсутствие истца по месту работы в указанное время нашло свое отражение также в представленных в материалы дела табелях учета рабочего времени.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В силу ст. 129 ТК РФ, заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата конкретного работника, согласно ч. 1 ст. 135 ТК РФ, устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые разрабатываются на основе требований трудового законодательства ч. 2 ст. 135 ТК РФ и должны гарантировать каждому работнику определение его заработной платы с учетом закрепленных в законодательстве критериев, в том числе условий труда, при этом заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, должна устанавливаться в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для идентичных видов работ, но с нормальными условиями труда ч. 1 ст. 147 ТК РФ).

Отказывая в удовлетворении заявленных требований о взыскании с ответчика недополученной заработной платы за дни: 15.09.2014, 16.09.2014, 17.09.2014, 19.09.2014, 22.09.2014, 23.09.2014, 24.09.2014, суд учитывает, что факт отсутствия истца на рабочем месте в спорный период, а также невыполнения трудовых функций без уважительных причин нашел свое подтверждение. При этом, доказательств незаконного лишения возможности трудиться истцом суду не представлено.

Таким образом, заработная плата за рассматриваемый период не подлежит взысканию с ответчика в пользу истца, поскольку заработная плата выплачивается за





45

выполненную работником трудовой функции, на работодателя законом не возложена обязанность производить оплату за периоды невыполнения работником его трудовых обязанностей, ответчиком в полном объеме исполнены обязательства перед истцом по выплате заработной платы.

При этом наличие в предоставленном в материалы дела графике записи истца о том, что с установленным графиком он не согласен, при отсутствии уведомления работодателя со стороны работника о причинах невозможности исполнения своих трудовых обязанностей в установленном режиме, не освобождало работника от работы в указанное время. Доводы заявителя о нарушении ответчиком порядка привлечения к дисциплинарной ответственности в виде невыплаты заработной платы, безосновательны, поскольку в указанный период времени истец к дисциплинарной ответственности не привлекался.

Что касается требования истца о взыскании недополученной заработной платы за 03.09.2014, 04.09.2014, 05.09.2014, 08.09.2014, 09.09.2014, 10.09.2014, 11.09.2014, 12.09.2014, суд отмечает, что само по себе установление факта незаконности произведенного ответчиком увольнения истца, не влечет возложение на работодателя обязанности по оплате указанных дней, учитывая, что достоверных и бесспорных доказательств, свидетельствующих о том, что истец осуществлял порученную ему работу, предусмотренную трудовым договором с учетом должностной инструкцией, в материалы дела не представлено.

При таких обстоятельствах, оснований для удовлетворения исковых требований истца о взыскании с ответчика недополученной заработной платы, компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, не имеется.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 194-198 ГПК РФ, суд

Решил:

Признать незаконным и отменить приказ № 3886 л/с от 24 сентября 2014 года об увольнении Паршукова Алексея Юрьевича с должности научного сотрудника Научно-исследовательской лаборатории разработки технологий диагностики развития личности ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Изменить дату и формулировку основания увольнения Паршукова Алексея Юрьевича с увольнения по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул, на увольнение по истечении срока трудового договора п. 2 ст. 77 ТК РФ с 30 ноября 2014 года.

Взыскать с ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России в пользу Паршукова Алексея Юрьевича заработную плату за время вынужденного прогула в размере 7429,05 руб., компенсацию морального вреда 2000 руб.

Взыскать с ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России пошлину в доход бюджета г. Москвы в размере 597,16 руб.

В удовлетворении остальной части иска отказать.

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме. Решение принято в окончательной форме 20.04.2015.

Судья

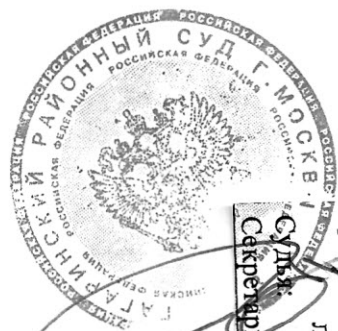
Романова С.В.

КОПИЯ

Судья

Секретарь

24.04.15



Прошито и  
пронумеровано  
листов

Судья  
Секретарь *Корова*