

РЕШЕНИЕ  
Именем Российской Федерации

г. Москва

21 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 № 2-906/2015 по иску Харисовой Руфины Рейфатовны к ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России о признании незаконным увольнение, изменении формулировки основания увольнения, обязанности выдать дубликат трудовой книжки без внесения записи об увольнении, признании незаконными и подлежащими отмене приказами от 21.10.2014, 12.11.2014, 18.11.2014, 08.12.2014, взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, заработка за время вынужденного прогула, компенсацию за задержку выплаты среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

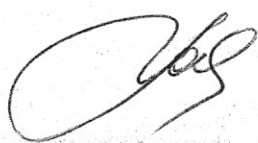
УСТАНОВИЛ:

Харисова Р.Р. обратилась в суд с иском к ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России о признании незаконным увольнение, изменении формулировки основания увольнения, обязанности выдать дубликат трудовой книжки без внесения записи об увольнении, признании незаконными и подлежащими отмене приказами от 21.10.2014, 12.11.2014, 18.11.2014, 08.12.2014, взыскании заработной платы за 17.11.2014, 18.11.2014, 24.11.2014 в размере 2390 руб. 99 коп., компенсации за задержку выплаты заработной платы в сумме 155,31 руб., заработка за время вынужденного прогула в сумме 76951 руб. 56 коп., компенсацию за задержку выплаты среднего заработка за время вынужденного прогула в сумме 4253,50 руб., компенсации морального вреда 100 000 руб., взыскании расходов по оплате услуг представителя в сумме 12 000 руб.

В обоснование своих требований указала, 31 августа 2011 года заключила с ответчиком трудовой договор № 452, 10.09.2013 истец избрана по конкурсу на замещение должности ассистента кафедры клинической психологии на срок с 10.09.2013 по 31.08.2015. Приказом № 5370 лс от 10.12.2014 трудовой договор расторгнут по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на основании приказа о применении дисциплинарного взыскания № 46 вв от 10.12.2014 за грубое нарушение трудовых обязанностей – отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (прогул): 17, 18 и 24 ноября 2014 года. Полагая увольнение незаконным, истец указывает, что работодателем не определено конкретное рабочее место для выполнения истцом трудовых обязанностей и не установлен факт отсутствия на рабочем месте, работодатель допустил нарушение положения ст. 192 ТК РФ. Оспаривая приказы о привлечении к дисциплинарной ответственности № 21 вв от 21.10.2014, № 29 вв от 12.11.2014, № 31 вв от 18.11.2014; № 45 вв от 08.12.2014, истец указала, что во вменяемые дни прогула она находилась на рабочем месте и выполняла свои трудовые обязанности в полном объеме в соответствии с должностной инструкцией ассистента кафедры клинической психологии, учебно-методическую и научно-исследовательскую работу на территории Университета, с индивидуальным планом преподавателя, регулирующим режим работы не ознакомлена, акты о проверке дисциплины составлены с нарушением и оформлены без фактической проверки трудовой дисциплины, отсутствует время проведения проверок, в нарушение ст. 193 ТК РФ к истцу применены дисциплинарные взыскания по истечении срока давности. 24.10.2014 истцу на подпись без получения предварительного согласия работника было предъявлено приложение к трудовому договору об установлении графика работы с 09 час. до 16.45 час. ежедневно, следовательно, работодатель допустил нарушение ст. 72 ТК РФ.

Истец, представитель истца поддержали иски требования.

Представитель ответчика по доверенности Доброхотова В.Б. возражали против удовлетворения исковых требований по доводам, изложенным в отзыве.



Суд, заслушав участников судебного разбирательства, огласив показания свидетелей Снежковой Н.Н.; Хрустальной Е.А., исследовав письменные материалы дела, заслушав заключение прокурора, приходит к следующему.

Согласно ст. 15, 16 ТК РФ трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

В соответствии со ст. 56 ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

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 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, 31 августа 2011 года на основании заключенного между сторонами трудового договора истец принят на должность ассистента на 0,75 ставки в подразделение кафедры клинической психологии психолого-социального факультета. В соответствии с дополнительным соглашением № 1 к трудовому договору от 01.10.2011 работнику предоставлена работа в должности ассистента на 1,0 ставку в подразделение кафедры клинической психологии психолого-социального факультета. В соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору от 10.09.2013 истец избран по результатам конкурса на срок с 10.09.2013 по 31.08.2015. По условиям трудового договора размер заработной платы истца составляет 13327 руб. в месяц. В силу п. 5.5 трудового договора выплата заработной платы производится в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка 8 и 23 числа каждого месяца. Пунктом 6.1 трудового договора работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени: полный рабочий день – 36 часов в неделю. Местом работы истца по условиям трудового договора работодателем определено: кафедра клинической психологии психолого-социального факультета. При этом как установлено в судебном заседании за кафедрой закреплены аудитории № 1158, № 1118 (преподавательская), №№ а1, а4, 1121 (учебные классы). Таким образом, место работы истца в порядке ст. 209 ТК РФ определено трудовым договором - кафедра клинической психологии психолого-социального факультета Университета расположена по адресу: г.Москва, ул.Островитянова д.1.



244

Согласно расписанию занятий кафедры на осенний семестр 2014 - 2015г. лектор читает ежедневно, кроме понедельника и вторника.

В силу ст. 91 ТК РФ, рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Положения трудового договора с учетом дополнительных соглашений, подписанных с истцом не содержат условий осуществления Харисовой Р.Р. своих трудовых обязанностей сокращенного рабочего времени, неполного рабочего времени.

Согласно п. 3.2. трудового договора, заключенного с истцом, работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, соблюдать работодателя Правила внутреннего распорядка.

Пунктом 7.16 Устава Университета установлено, что продолжительность рабочего дня для педагогических работников составляет 36 часов в неделю с предоставлением удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью календарных дней.

Правилами внутреннего распорядка, утвержденными приказом ректора Университета № 110 от 10.04.2009 установлено, что продолжительность рабочего времени в Университете для педагогических работников устанавливается 36 часов в неделю. При этом, выполнение учебно-методической и научно-исследовательской работы преподавателя вне основного места работы (совместительство) допускается только согласно индивидуальному плану (п.5.5).

Контроль за соблюдением расписания учебных занятий, за выполнением плана учебно-методической и научно-исследовательской работы осуществляется заведующими кафедрами. Контроль за деятельностью кафедры осуществляет декан психологического факультета.

Как следует из должностной инструкции, на работника возлагается обязанность своевременно оповещать руководство кафедры, куратора дисциплины о невозможности выполнять, обусловленную трудовым договором и расписанием учебных занятий работником (п. 2.1.9)

По результатам проведенной проверки соблюдения истцом трудовой дисциплины составлены акты об отсутствии истца на рабочем месте: от 01.09.2014, от 08.09.2014, от 09.09.2014, от 11.09.2014, от 12.09.2014, от 15.09.2014 от 16.09.2014, от 18. 09.2014, от 22.09.2014, от 23.09.2014 г., 25.09.2014, 06.10.2014 (л.д. 175-186).

В соответствии с уведомлением от 01.10.2014 истцу предложено дать объяснения о причинах отсутствия на рабочем месте 01.09.2014, 08.09.2014, 09.09.2014, 11.09.2014, 12.09.2014, 15.09.2014, 16.09.2014, 18. 09.2014, 22.09.2014, 23.09.2014 г., 25.09.2014 (л.д. 185). 08.10.2014 в соответствии с уведомлением № 1565 (л.д. 189) истцу предложено дать объяснения о причинах отсутствия на рабочем месте 06.10.2014.

03 октября 2014 года и 10 октября 2014 года от работника получены объяснения (л.д. 187,190), в которых истец указала, что в вышеуказанные дни она находилась на рабочем месте, выполняла свои трудовые обязанности в полном объеме в соответствии с трудовым законодательством РФ, трудовым договором и локальными нормативными актами университета.

Приказом от 21.10.2014 № 21вз к истцу применено дисциплинарное взыскание в виде выговора в связи с неоднократным нарушением Правил внутреннего трудового распорядка и отсутствием на рабочем месте без уважительных причин: 01.09.2014, 08.09.2014, 09.09.2014, 11.09.2014, 12.09.2014, 15.09.2014, 16.09.2014, 18.09.2014,

245

22.09.2014, 23.09.2014 г., 25.09.2014, 06.10.2014. С приказом истец ознакомлен под роспись 24.10.2014.

По результатам проведенной проверки соблюдение истцом трудовой дисциплины составлены акты об отсутствии истца на рабочем месте с 09 час. до 18 час.: 29.09.2014; 30.09.2014, 02.10.2014, 07.10.2014, 09.10.2014, 13.10.2014, 14.10.2014 (л.д. 191-197).

В соответствии с уведомлением от 24.10.2014 истцу предложено дать объяснения о причинах отсутствия на рабочем месте в вышеуказанные дни (л.д. 198).

28 октября 2014 года работником представлены объяснения в виде докладной записки, в которой истец указала, что 29.09.2014, 30.09.2014, 02.10.2014, 07.10.2014, 09.10.2014, 13.10.2014, 14.10.2014 с 09 часов до 18 часов находилась на рабочем месте, выполняла свои трудовые обязанности, проверки не производились (л.д. 199).

Приказом № 29 вз от 12.11.2014 на истца наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за отсутствие на рабочем месте без уважительной причины: 29.09.2014, 30.09.2014, 02.10.2014, 07.10.2014, 09.10.2014, 13.10.2014, 14.10.2014 (л.д. 86). С приказом истец ознакомлен 12.11.2014.

По результатам проведенной проверки соблюдение истцом трудовой дисциплины составлены акты об отсутствии истца на рабочем месте с 09 час. до 18 час.: 20.10.2014; 21.10.2014 (л.д. 208-209).

На основании уведомления от 12.11.2014 № 1850, от истца получены объяснения 14.11.2014 в виде докладной записки, в которой истец указала, что 20.10.2014 и 21.10.2014 с 09 час. до 18 час. находилась на рабочем месте, выполняла свои трудовые обязанности, проверки не производились (л.д. 211).

Приказом № 31 вз от 18.11.2014 истец привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за отсутствие на рабочем месте без уважительной причины 20.10.2014 и 21.10.2014. С приказом истец ознакомлена 21.11.2014.

Как установлено в судебном заседании, истцу установлен индивидуальный график работы с понедельника по пятницу с 09 час. до 16.42 час. С графиком истец ознакомлена 24.10.2014, от подписи отказалась, указав в акте, что не ясен юридический статус документа (л.д. 67, 65). Будучи не согласна с предложенным графиком работы, истец указывает на изменение работодателем в одностороннем порядке условий трудового договора. Вместе с тем, предложенный истцу график работы с учетом положения ст. 72 ТК РФ не свидетельствует об изменении условий трудового договора. Режим работы, определенный трудовым договором, конкретизирован Правилами внутреннего трудового распорядка, которыми установлена пятидневная рабочая из расчета 36 часов.

По результатам проведенной проверки соблюдение истцом трудовой дисциплины составлены акты об отсутствии истца на рабочем месте с 09 час. до 18 час.: 27.10.2014, 28.10.2014, 10.11.2014, 11.11.2014 (л.д. 212-215).

На основании уведомления от 18.11.2014 № 1966, от истца получены объяснения 19.11.2014 в виде докладной записки, в которой истец указала, что 27.10.2014, 28.10.2014, 10.11.2014, 11.11.2014 с 09 час. до 18 час. находилась на рабочем месте, выполняла свои трудовые обязанности, проверки не производились (л.д. 217).

Приказом № 45 вз от 08.12.2014 истец привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за отсутствие на рабочем месте без уважительной причины 27.10.2014, 28.10.2014, 10.11.2014, 11.11.2014. С приказом истец ознакомлена 10.12.2014.

Допрошенные ранее в судебном заседании свидетели Снежкова Н.Н., Хрусталева Е.А. подтвердили факт отсутствия истца на рабочем времени, показания допрошенных свидетелей согласуются с исследованными в судебном заседании письменными доказательствами.

Отказывая в удовлетворении исковых требований о признании незаконными приказы от 21.10.2014, 12.11.2014, 18.11.2014, 08.12.2014 о применении к истцу дисциплинарной ответственности в виде выговоров, суд отмечает, что в ходе судебного

разбирательства объективно подтвержден факт отсутствия истца на рабочем месте уважительных причин, соблюдение ответчиком процедуры привлечения работника дисциплинарной ответственности, в том числе, сроков привлечения к ответственности учетом полученных от истца объяснений по факту отсутствия на рабочем месте 03.10.2014 и 10.10.2014, 28.10.2014, 14.11.2014, 19.11.2014.

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

В силу п.38 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской 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 6 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 нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и в использовании 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 совершил предшествующее поведение работника.

По результатам проведенной проверки соблюдение истцом трудовой дисциплины составлены акты об отсутствии истца на рабочем месте с 09 час. до 18 час.: 17.11.2014, 18.11.2014, 24.11.2014. В подтверждение чего также представлен табель учета рабочего времени, служебная записка завкафедрой клинической психологии Ю.В. Микадзе от 24.11.2014, докладной запиской от 02.12.2014 Снежковой Н.Н.



На основании уведомления от 26.11.2014, от истца 28.11.2014 получены объяснения в виде докладной записки, в которой истец указала, что 17.11.2014, 18.11.2014, 24.11.2014 с 09 час. до 18 час. находилась на рабочем месте, выполняла свои трудовые обязанности (л.д. 72).

В соответствии с приказом № 5370 л/с от 10 декабря 2014 года истец уволена по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, за нарушение трудовой дисциплины, прогул 17.11.2014, 18.11.2014, 24.11.2014, что отражено в приказе № 46 в/з от 10.12.2014.

Поскольку Харисовой Р.Р. не было представлено суду доказательств, подтверждающих нахождение на рабочем месте и выполнение трудовых обязанностей, а также уважительных причин своего отсутствия на рабочем месте в спорный период, а также изменении места работы, суд приходит к выводу о том, что истец без согласования с работодателем отсутствовала на рабочем месте в указанные дни, что является дисциплинарным проступком в виде прогула, виновное неисполнение возложенных на нее трудовых обязанностей предусмотренных трудовым договором.

Принимая во внимание, что истцом была нарушена трудовая дисциплина, что подтверждено ответчиком допустимыми доказательствами, у работодателя при установленных по делу обстоятельствах имелись оснований для увольнения истца по указанному основанию.

Учитывая вышеизложенное, оснований для отмены приказа об увольнении, изменении формулировки увольнения с выдачей дубликата трудовой книжки, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации за задержку выплаты заработка за время вынужденного прогула, у суда не имеется.

Отказывая в удовлетворении исковых требований о взыскании заработной платы за дни: 17.11.2014, 18.11.2014, 24.11.2014, а также компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы, суд исходит из положений, установленных ст.ст. 21, 22, 129 ТК РФ и принимает во внимание тот факт, что отсутствие 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, поскольку заработная плата выплачивается за выполнение работником трудовой функции, на работодателя законом не возложена обязанность производить оплату за периоды невыполнения работником его трудовых обязанностей.

Учитывая, что нарушений трудовых прав истца судом не установлено, оснований для удовлетворения требования о взыскании компенсации морального вреда в соответствии со ст. 234 ТК РФ, а также о взыскании судебных расходов, у суда не имеется.

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

РЕШИЛ:

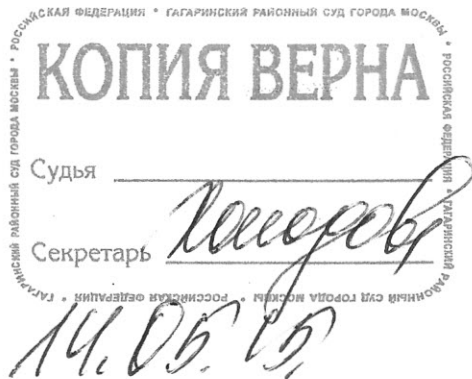
В удовлетворении исковых требований Харисовой Руфины Рейфатовны к ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России о признании незаконным увольнение, изменении формулировки основания увольнения, обязанности выдать дубликат трудовой книжки без внесения записи об увольнении, признании незаконными и подлежащими отмене приказа от 21.10.2014, 12.11.2014, 18.11.2014, 08.12.2014, взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, заработка за время вынужденного прогула, компенсацию за задержку выплаты среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда – отказать.

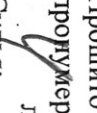

Решение суда может быть обжаловано в Московский городской суд путем подачи апелляционной жалобы в канцелярию Гагаринского районного суда г. Москвы в течение

месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме. Решение принято в окончательной форме 05.05.2015.

Судья

С.В. Романова



Прошито и  
пронумеровано  
Судья:   
Секретарь:   
листов