

РЕШЕНИЕ  
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

03 февраля 2021 года г. Южно-Сахалинск  
Южно-Сахалинский городской суд Сахалинской области  
в составе:

председательствующего судьи Моталыгиной Е.А.,  
при секретаре Швецовой М.В.,  
с участием:

прокуроров Теремковой Е.В., Малюта Е.И.,  
истца Молчанюк Н.А.,  
представителя истца Рошупкиной Л.В.,  
представителя ответчика Склярновой О.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании в помещении суда гражданское дело по исковому заявлению Молчанюк Н.А к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения «Областная стоматологическая поликлиника» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, обязанности произвести оплату временной нетрудоспособности по больничному листу, взыскании компенсации морального вреда,

у с т а н о в и л:

19 ноября 2020 года Молчанюк Н.А. обратилась в суд к ГБУЗ «Областная стоматологическая поликлиника» о признании приказа об увольнении № 21.10.2020 года незаконным, восстановлении на работе в должности заведующего складом в отдел материально-технического снабжения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, обязанности произвести оплату временной нетрудоспособности по больничному листу, взыскании компенсации морального вреда в сумме 100000 рублей, в обоснование иска указав, что с 25 января 2019 года по 22 октября 2020 года она состояла в трудовых отношениях с ГБУЗ «Областная стоматологическая поликлиника» в должности заведующей складом отдела материально-технического снабжения.

Приказом от 21 октября 2020 года № трудовые отношения с ней прекращены, и она была уволена по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей – прогул (30 сентября 2020 года).

Истец считает увольнение незаконным и необоснованным, поскольку прогул она не совершала, так как имелось письменное разрешение руководителя. На рабочем месте она отсутствовала по уважительной причине, согласовав с <данные изъяты> ФИО и <данные изъяты> ФИО 27 сентября 2020 года в ходе разговора с начальником ОМТС ФИО она сообщила ему, что ей необходимо отпроситься с работы на 30 сентября 2020 года по семейным обстоятельствам, на что он сказал обратиться к главному врачу. 29 сентября 2020 года она позвонила на рабочий <данные изъяты> ФИО, чтобы отпроситься у него с работы на 30 сентября 2020 года, ответив, он сообщил, что у него совещание. Тогда она через мессенджер «ватсап» направила ему сообщение, просила разрешение отсутствовать завтра на работе. На данное сообщение ФИО ей ответил: «Прошу согласовать с ФИО, чтобы он Вас не терял». Поскольку её рабочее место и рабочее место ФИО находятся по разным адресам, и у неё не было возможности покинуть рабочее место, она в течение всего рабочего дня звонила на рабочий телефон ФИО, однако он на звонки не отвечал. Тогда она направила ему сообщение через мессенджер «ватсап», что её завтра не будет на работе, и что отсутствие она согласовала с Масловым. Согласно достигнутой договоренности она отсутствовала 30 сентября 2020 года на рабочем месте. После выхода на работу 01 октября 2020 года ей через рабочих поликлиники было передано уведомление о предоставлении объяснительной о её отсутствии на работе 30 сентября 2020 года. До 22 октября 2020 года к ней никаких претензий не было,

Указала, что с приказом об увольнении была ознакомлена на следующий день, то есть 22 октября 2020 года. При этом с документами, послужившими основанием для увольнения ознакомлена не была. В расчётном листке за сентябрь 2020 года информации о прогуле 30 сентября 2020 года не значилось. 23 октября 2020 года ей выдали расчетный лист за октябрь, где один день сентября стоял с минусом.

Отметила, что 22 октября 2020 года ей для ознакомления были представлены на выбор два приказа об увольнении один по собственному желанию и один за прогул. Полагает, что основанием для ее увольнения послужили ее неоднократные обращения к главному врачу с докладными записками в адрес ее непосредственного начальника ФИО, то есть не отсутствие на рабочем месте по уважительной причине, а вследствие неприязненного отношения к ней со стороны начальника ОМТС ФИО

По основаниям, приведенным иске, отмечая, что действия работодателя связанные с ее незаконным увольнением причинили ей сильные нравственные и душевные страдания, сопровождающиеся сильными головными болями, повышенным давлением, в связи с чем она была вынуждена обратиться за медицинской помощью, просила суд признать приказ от 21 октября 2020 года № о ее увольнении незаконным, восстановить на работе в должности заведующей складом в отделе материально-технического снабжения, возложить на ответчика обязанность произвести оплату больничного листка, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда в размере 100000 рублей.

В судебном заседании истец Молчанюк Н.А. исковые требования поддержала, просила их удовлетворить в полном объеме. Пояснила, что прогул она не совершала, поскольку 29 сентября 2020 года согласовала свое отсутствие на рабочем месте 30 сентября 2020 года с главным врачом и начальником отдела, путем направления им сообщений на личный телефон. Кроме того, ее отсутствие носило вынужденный характер, и связано было с необходимостью посидеть с внуками, родители которых заболели COVID-19. О необходимости отсутствовать на рабочем месте 30 сентября 2020 года (среда) ей было известно заблаговременно 27 сентября 2020 года (воскресенье), а 29 сентября 2020 года она посредством ватсап направила сообщения. ФИО направила сообщение по окончании рабочего дня, когда закрыла склад, после 17-00 часов. Письменно заявление о предоставлении дня не писала. Копию приказа об увольнении она получала, изучала до конца рабочего дня, в приказе не стала подписываться. Уведомление о необходимости написать объяснение получала, 05 октября 2020 года написала объяснительную, но она не посчитала необходимым указывать в объяснительной, что заболели родственники. Уведомление ответчика о получении трудовой книжки получала, но заявление не писала, каким образом хочет получить трудовую книжку.

Она находилась на листке нетрудоспособности, но больничный лист не предъявляла работодателю для его оплаты.

Представитель истца Рошупкина Л.В., действующая на основании доверенности, исковые требования Молчанюк Н.А. поддержала в полном объеме по основаниям, указанным в исковом заявлении и письменных пояснениях, указав, что Молчанюк Н.А. отсутствовала на рабочем месте по уважительной причине. Просила исковые требования удовлетворить в полном объеме.

Представитель ответчика Склярова О.В., действующая на основании доверенности, с требованиями не согласилась по основаниям, изложенным в отзыве, пояснив, что процедура увольнения в отношении истца была соблюдена ответчиком: у ответчика были истребованы письменные объяснения по факту отсутствия на рабочем месте 30 сентября 2020 года, срок привлечения истца к дисциплинарной ответственности был соблюден. При привлечении Молчанюк к дисциплинарной ответственности учитывалась тяжесть совершенного проступка, заслуги истца. Отметила, что отсутствие истца на рабочем месте не было согласовано ее непосредственным руководителем ФИО.

Также пояснила, что в Учреждении сложилась практика, если необходимо отпроситься на несколько часов с работы, то после согласования, отпускали без написания заявления. Но если необходим целый день, то пишется заявление о предоставлении дня. Письменное заявление о необходимости отсутствия в течение рабочего дня истцом не предоставлялось.

Изучив материалы дела, выслушав объяснения сторон, заслушав свидетелей, заключение прокурора, полагавшего иск подлежащим удовлетворению, суд приходит к следующему.

Согласно пункту 1 статьи 37 Конституции РФ труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Заключая трудовой договор, работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину (статья 21 Трудового кодекса РФ). Виновное неисполнение данных требований может повлечь привлечение работника к дисциплинарной ответственности, что является одним из способов защиты нарушенных прав работодателя.

Согласно статье 192 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

Из части 5 статьи 192 ТК РФ следует, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии со статьей 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.

Согласно части 3 статьи 193 ТК РФ 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.

В соответствии с подпунктом «а» пункта 6 статьи 81 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно в связи с однократным грубым нарушением работника трудовых обязанностей, а именно прогула, то есть отсутствия 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).

В соответствии с подпунктом «д» пункта 39 Постановления Пленума ВС РФ № 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», 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).

Как следует из материалов гражданского дела и установлено судом, истец Молчанюк Н.А. 25 января 2019 года принята на работу в ГБУЗ «Облстоматполиклиника» на должность заведующего складом в отдел ОМТС временно на 3 месяца, что подтверждается приказом о приеме на работу № от 29 января 2019 года, трудовым договором № от 25 января 2019 года.

Согласно представленному трудовому договору, истица при приеме на работу приняла на себя обязательства соблюдать условия трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка и дисциплину труда.

Работнику при приеме на работу устанавливалась 36-часовая рабочая неделя, с режимом рабочего времени и времени отдыха согласно Правил внутреннего трудового распорядка, а также графиком работы медицинского учреждения.

Копия трудового договора была вручена истцу при трудоустройстве 25 января 2019 года.

Дополнительным соглашением от 11 апреля 2019 года, второй экземпляр которого был вручен истцу, были изменены условия рабочего времени и времени отдыха, и истцу устанавливалась пятидневная рабочая неделя (36-часовая рабочая неделя). Рабочие дни с 08-30 часов до 16-12 часов и перерывом для питания и отдыха 30 минут с 12-30 часов до 13-00 часов, а также выходными днями – суббота и воскресенье.

Аналогичные положения относительно рабочего времени работников отдела материально технического снабжения закреплены в Правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденных приказом от 29 августа 2018 года №п с которыми Молчанюк Н.А. была ознакомлена (пункт 7.24.6).

Дополнительным соглашением к трудовому договору от 26 апреля 2019 года п. 9.1 раздела 9 изложен в следующей редакции: «Настоящий трудовой договор заключен между Работником и работодателем на неопределенный срок». Остальные условия трудового договора считать неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.

Приказом ГБУЗ «Облстоматполиклиника» от 21 октября 2020 года № действие трудового договора № от 25 января 2019 года прекращено, Молчанюк Н.А. уволена 22 октября 2020 года с должности заведующего складом отдела материально-технического снабжения по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул.

В качестве оснований для издания приказа указаны: докладная записка начальника отдела МТС ФИО от 01 октября 2020 года, акт об отсутствии Молчанюк Н.А. на рабочем месте 30.09.2020 г., уведомление Молчанюк Н.А. о предоставлении письменных объяснений от 01.10.2020 г., Объяснительная Молчанюк Н.А. от 05.10.2020.

С приказом об увольнении истец ознакомлена 22 октября 2020 года, однако подписывать его отказалась, о чем 22 октября 2020 года в присутствии работника составлен акт.

В судебном заседании истица Молчанюк Н.А. пояснила, что с приказом об увольнении она была ознакомлена, не стала его подписывать.

Разрешая исковые требования Молчанюк Н.А. о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, суд приходит к следующим выводам.

Как следует из материалов гражданского дела и не оспаривалось сторонами, основанием увольнения послужила докладная записка начальника отдела МТС ФИО от 01 октября 2020 года на имя главного врача ФИО, из которой следует, что истица отсутствовала на своем рабочем месте 30 сентября 2020 года в течение всего рабочего времени. Документов, подтверждающих уважительность причины отсутствия, представлено не было.

Данные обстоятельства подтверждаются актом от 30 сентября 2020 года об отсутствии истицы на рабочем месте, составленным начальником отдела МТС ФИО, <данные изъяты> ФИО и рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту здания ФИО

В судебном заседании факт отсутствия весь рабочий день 30 сентября 2020 года истицей не оспаривался.

Из Уведомления от 01 октября 2020 год в адрес Молчанюк Н.А. следует, что истице предложено в течение двух рабочих дней предоставить объяснение о причине отсутствия на рабочем месте 30 сентября 2020 года в течение всего рабочего дня.

При этом, как следует из указанного уведомления, от росписи в его получении истица отказалась, о чем была составлена соответствующая запись.

Из объяснительной Молчанюк Н.А., которая была представлена 07 октября 2020 года, следует, что она отсутствовала на рабочем месте 30 сентября 2020 года согласовала с главным врачом. Начальника отдела МТС ФИО информировала по телефону, 29 и 30 сентября 2020 года он не отвечал на её звонки.

На указанной объяснительной стоит резолюция главного врача о проверке согласования отсутствия работника.

Согласно резолюции начальника ОМТС ФИО на данной объяснительной, заявление от Молчанюк Н.А. на отгул рабочего дня не поступало.

В судебном заседании истица Молчанюк Н.А. пояснила, что письменно заявление о предоставлении дня она не писала. Полагала, что день 30 сентября 2020 года работодатель должен был отметить в таблице учета рабочего времени как рабочий.

Указание даты написания объяснительной 05 сентября 2020 года суд находит технической опечаткой. Данные обстоятельства истец подтвердила в судебном заседании.

Согласно таблице учета использования рабочего времени за период с 01 по 30 сентября 2020 года, в таблице учета рабочего времени проставлена явка Молчанюк Н.А. 30 сентября 2020 года.

Согласно дополнительному таблице учета использованного рабочего времени от 12 октября 2020 года за период с 01 по 30 сентября 2020 года 30 сентября 2020 года Молчанюк Н.А. проставлен неявочный день.

Как следует из пояснений представителя ответчика, табель учета использования рабочего времени готовится заранее, поэтому истице первоначально был проставлен день явки. Потом был составлен дополнительный табель.

Проверяя доводы стороны истца о том, что она отсутствовала на рабочем месте по согласованию с непосредственным руководителем и главным врачом учреждения судом установлено, что согласно должностной инструкции, утвержденной главным врачом 16 июня 2020 года заведующий складом отдела материально-технического снабжения в своей деятельности подчиняется непосредственно начальнику отдела материально-технического снабжения, а на период его отсутствия лицу, его замещаемому, с которой она была ознакомлена.

Согласно п. 6.2.13 Правил внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «Областная стоматологическая поликлиника» работник обязан при неявке на работу в день нетрудоспособности или в иных случаях, известить доступными средствами непосредственного руководителя о причинах отсутствия на рабочем месте.

С данными правилами истица была ознакомлена под роспись.

Таким образом, свое отсутствие на рабочем месте истица Молчанюк Н.А. должна была согласовать с ФИО с указанием причины отсутствия на рабочем месте.

Довод истицы о направлении сообщения через мессенджер «ватсап» на личный телефон главного врача ФИО и начальника отдела МТС ФИО суд находит несостоятельным в силу следующего.

Как следует из пояснений истицы 29 сентября 2020 года в целях согласования своего отсутствия на рабочем месте 30 сентября 2020 года она обратилась через мессенджер «ватсап» на личный телефон главного врача учреждения ФИО, который указал ей на необходимость согласования данного вопроса с ее непосредственным начальником ФИО

Данные обстоятельства были подтверждены свидетелем ФИО, опрошенным в качестве свидетеля, который пояснил, что он Молчанюк Н.А. 30 сентября 2020 года с работы не отпускал, предложил в своём ответе на сообщение о необходимости согласовать свое отсутствие на рабочем месте непосредственно с начальником ОМТС с ФИО В Учреждении существует порядок путем подачи письменных заявлений, которые он рассматривает. Поступающие заявления на его имя, если работник ему не подчиняется, должны быть согласованы с начальником отдела. С заявлением в письменном виде истица не обращалась.

В период работы в его адрес истица обращалась письменно с различными докладными. Но не только она обращается с докладными записками, пишут все.

Также пояснил, что за совершение дисциплинарного проступка Молчанюк была уволена.

Из пояснений истицы следует, что 29 сентября 2020 года по окончании рабочего дня она направила на личный телефон ФИО сообщение, содержащее сведения о согласовании отсутствия на рабочем месте 30 сентября 2020 с главным врачом учреждения. При этом истица указала, что иного способа уведомить не имелось, поскольку попытки в течение рабочего дня сообщить это по рабочему телефону ФИО она не могла, так как он не брал трубку.

Опрошенный в качестве свидетеля ФИО пояснил суду, что Молчанюк Н.А. с ним не согласовывала отсутствие на рабочем месте 30 сентября 2020 года. 29 сентября 2020 года после 17-00 часов на его телефон пришло сообщение от Молчанюк Н.А. о том, что она завтра будет отсутствовать, без указания причины отсутствия. На её сообщение он не ответил.

Также пояснил, что 30 сентября 2020 года Молчанюк Н.А. не вышла на работу, о чем был составлен соответствующий акт. Он написал докладную записку на имя главного врача 02 октября 2020 года, запросили объяснительную от Молчанюк. Молчанюк в объяснительной написала, что отпросилась у главного врача. Приказом от 22 октября 2020 года Молчанюк была уволена.

Также указал, что неприязненных отношений к Молчанюк Н.А. у него не имеется. Между ними сложились трудовые отношения.

Свидетель ФИО в судебном заседании показала, что она работала в ГБУЗ «Областная стоматологическая поликлиника» старшей медсестрой с 01 июля по 11 ноября 2020 года. Ей известно, что увольнение Молчанюк случилось в один день. В Учреждении по дням распределено получение медикаментов со склада. Она получает по средам. Ей заранее позвонила Н.А. и сказала, что она отпросилась на среду, и нужно получить медикаменты раньше. Она получила медикаменты до среды. Ей известно, что ФИО и Молчанюк по работе решают вопросы, писали друг на друга служебные записки.

Также свидетель пояснила, что Молчанюк сказала, что отпросилась у главного врача, а звонила ФИО, он не взял трубку.

Согласно выводам заключения эксперта ФИО от 14 января 2021 года следует, что в сообщении ФИО, адресованном Молчанюк Н.А.: «Добрый день Н.А! Прошу согласовать с Дмитрием Андреевичем, чтобы он вас не терял» содержится разрешение отсутствовать Молчанюк Н.А. на рабочем месте.

Свидетель ФИО в судебном заседании показала, что является доцентом кафедры гуманитарных дисциплин Института развития образования Сахалинской области. Она проводила лингвистическое исследование по запросу, своё заключение поддерживает. Дополнительно пояснив, что сообщение может содержать либо положительный либо отрицательный ответ. Сообщение «Добрый день Н.А! Прошу согласовать с Дмитрием Андреевичем, чтобы он вас не терял» является положительным ответом «Одобрение при условии».

Таким образом, из материалов дела следует и установлено судом, что своего непосредственного руководителя об отсутствии на рабочем месте 30 сентября 2020 года истица Молчанюк в известность не поставила, также согласия на отсутствие на рабочем месте 30 сентября 2020 года не получала. В нарушение п. 6.2.13 Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, как в день отсутствия, так и в объяснительной, поступившей в адрес ответчика 07 октября 2020 года, причину отсутствия на рабочем месте истица не указала.

При указанных обстоятельствах суд приходит к выводу, что истица Молчанюк Н.А., надлежащим образом не согласовав с непосредственным руководителем отдела - начальником ОМТС ФИО «предоставление ей дня», отсутствовала на рабочем месте без уважительных причин 30 сентября 2020 года, в связи с чем указанный день работодатель правомерно посчитал прогулом, заявление о предоставлении дня 30 сентября 2020 года истица не писала.

Невыход на работу в нарушение условий трудового договора, локальных актов является дисциплинарным проступком, за который предусмотрено дисциплинарное взыскание в виде увольнения.

Относительно довода об уважительности отсутствия на рабочем месте в виду необходимости ухода за малолетними внуками, родители которых болели COVID-19, суд приходит к выводу, что данный довод нельзя признать обоснованным, поскольку как следует из пояснений самой истицы о необходимости ухода за внуками 30 сентября 2020 года ей было известно еще 27 сентября 2020 года. При этом мер направленных на своевременное разрешение вопроса о необходимости отсутствия на рабочем месте в указанную дату 30 сентября 2020 года по указанным причинам Молчанюк Н.А. не приняла.

С учетом изложенного, проанализировав вышеприведенные нормы права, суд приходит к выводу о законности действий работодателя при издании приказа об увольнении истицы. Процедура и сроки привлечения Молчанюк Н.А. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения ответчиком соблюдены: истцу предоставлена возможность дать объяснения по фактам, изложенным в докладной, приказ об увольнении издан в месячный срок с момента обнаружения работодателем дисциплинарного проступка. При принятии решения ответчиком учтена тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, а именно то обстоятельство, что истица осуществляла трудовую деятельность по материально-техническому обеспечению медицинских работников в медицинском учреждении, оказывающем врачебную помощь населению.

При таких обстоятельствах суд приходит к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения требований о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе.

Учитывая, что истцу отказано в удовлетворении требований о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, подлежат отклонению требования о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Разрешая требования о возложении на ответчика обязанности произвести оплату больничного листа суд приходит к следующему.

Условия, размер и порядок назначения пособия по временной нетрудоспособности определяются Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

В соответствии с ч. 2 ст. 5 Закона № 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу, если заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы по трудовому договору.

Документом для оплаты пособия после увольнения является листок нетрудоспособности. Его уволенный работник должен представить бывшему работодателю не позднее шести месяцев со дня восстановления трудоспособности или установления инвалидности (часть 1 статьи 12 Федерального закон от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

При этом в силу положений пункта 1 части 2 статьи 3 того же Федерального закона № 255-ФЗ бывшим работодателем оплачивается только первые три дня больничного по болезни или травме уволенного работника. Пособие за последующие дни назначает и оплачивает непосредственно территориальный орган ФСС РФ за счет средств бюджета фонда.

Согласно электронному листку нетрудоспособности № от 23 октября 2020 года, истец Молчанюк Н.А. находилась на листке нетрудоспособности с 23 октября 2020 года по 06 ноября 2020 год.

В судебном заседании истица пояснила, что листок нетрудоспособности работодателю для оплаты не предъявляла.

Поскольку оплата листка нетрудоспособности носит заявительный характер, а доказательств направления листка нетрудоспособности бывшему работодателю истцом не представлено, суд не находит правовых оснований для возложения на работодателя обязанности по начислению и выплате пособия по нетрудоспособности.

Учитывая, что истцу отказано в удовлетворении исковых требований о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, возложении на ответчика обязанности произвести оплату больничного листа, подлежат отклонению требования и о компенсации морального вреда.

С учетом изложенного, суд отказывает в удовлетворении исковых требований Молчанюк Н.А., заявленных к ГБУЗ «Областная стоматологическая поликлиника» в полном объеме.

Руководствуясь ст.ст. 194-199 Гражданского процессуального кодекса РФ, суд

решил:

В удовлетворении исковых требований Молчанюк Н.А к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения «Областная стоматологическая поликлиника» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, обязанности произвести оплату временной нетрудоспособности по больничному листу, взыскании компенсации морального вреда, отказать.

На решение может быть подана апелляционная жалоба в Сахалинский областной суд через Южно-Сахалинский городской суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья Е.А. Моталыгина

Мотивированное решение составлено ДД.ММ.ГГГГ.

Судья Е.А. Моталыгина

