

РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

23 октября 2019 года г. Барнаул

Центральный районный суд ... края в составе:

председательствующего Корольковой И.А.,

помощника судьи ФИОЗ,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Ельковой ... к Краевому государственному бюджетному учреждению здравоохранения ... о восстановлении на работе,

УСТАНОВИЛ:

Елькова М.В. обратилась в суд с требованиями к ... с требованием о восстановлении на работе в должности врача – детского хирурга в отделении реанимации и интенсивной терапии (новорожденных детей) с ДД.ММ.ГГГГ; взыскании компенсации морального вреда в размере 30 000 руб. В обоснование указала, что с ДД.ММ.ГГГГ работала у ответчика в должности врача – хирурга. ДД.ММ.ГГГГ трудовой договор был прекращен на основании пп. «а» п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул. ДД.ММ.ГГГГ она отсутствовала на рабочем месте по уважительной причине в связи с коммунальной аварией. Работодатель был уведомлен по телефону о причине неявки. Считает увольнение незаконным.

В судебном заседании представитель истца пояснил, что причина отсутствия Ельковой М.В. на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ являлась уважительной, работодатель о причине отсутствия был предупрежден по телефону. Примененная мера ответственности не соразмерна, доказательств того, что в отсутствие истца могли наступить неблагоприятные последствия, не представлено.

Представители ответчика с требованиями не согласились по доводам письменного отзыва. Пояснили, что работодатель не был поставлен в известность о причинах неявки истца на рабочее место, не давал согласие на отсутствие Ельковой М.В. Коммунальная авария была устранена до 13-00 часов, но Елькова М.В. на рабочем месте не появилась. Истец является единственным врачом – хирургом и ДД.ММ.ГГГГ была необходимость в консультации новорожденных детей. Неблагоприятными последствиями прогула является не оказание медицинской помощи новорожденным детям.

Елькова М.В. в судебное заседание не явилась, извещена надлежаще о дне, месте и времени судебного разбирательства, что подтверждается почтовым уведомлением, имеющимся в материалах гражданского дела, заявлением ее представителя об извещении доверителя. Суду представлено заявление о рассмотрении дела в отсутствие истца.

По смыслу статьи 14 Международного пакта о гражданских и политических правах лицо само определяет объем своих прав и обязанностей в гражданском процессе. Поэтому лицо, определив свои права, реализует их по собственному усмотрению. Распоряжение своими правами по усмотрению лица является одним из основополагающих принципов гражданского судопроизводства. Неявка лица, извещенного в установленном законом порядке о времени и месте рассмотрения дела, является его волеизъявлением, свидетельствующим об отказе от реализации своего права на непосредственное участие в судебном разбирательстве дела и иных процессуальных прав, поэтому не является преградой для рассмотрения дела по существу.

Поскольку были приняты достаточные меры для извещения истца о рассмотрении спора, суд счел возможным на основании ст.167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации рассмотреть дело при имеющейся явке.

Выслушав участвующих в деле лиц, заключение прокурора, указавшего на необоснованность требований, оценив собранные по делу доказательства в их совокупности по своему внутреннему убеждению, как того требует статья 67 ГПК РФ суд приходит к следующим выводам.

Согласно ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

В силу части 4 статьи 392 ТК РФ при пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой, второй и третьей данной статьи, они могут быть восстановлены судом.

Как следует из приказа о прекращении трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ, Елькова М.В. с ним ознакомлена ДД.ММ.ГГГГ.

Согласно ст.ст. 191, 193 течение срока, определенного периодом времени, начинается на следующий день после календарной даты или наступления события, которыми определено его начало.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Согласно положений закона, срок по требованиям о восстановлении на работе начинал течение ДД.ММ.ГГГГ и истек ДД.ММ.ГГГГ.

Исковое заявление направлено в суд по почте ДД.ММ.ГГГГ.

При изложении, обратившись в суд ДД.ММ.ГГГГ, Елькова М.В. не пропустила срок на защиту нарушенного права.

Согласно Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 37, часть 1).

Трудовые отношения регулируются нормами Трудового кодекса РФ (далее также ТК РФ).

При наличии между сторонами трудовых отношений они могут быть прекращены в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

В судебном заседании установлено и подтверждено материалами дела, Елькова М.В. была принята на работу врачом – детским хирургом в отделение реанимации и интенсивной терапии (новорожденных детей) в КГБУЗ ...» ДД.ММ.ГГГГ, согласно приказа о приеме работника на работу №-лс от ДД.ММ.ГГГГ.

ДД.ММ.ГГГГ с истицей заключен трудовой договор №-Д.

В соответствии со ст. 15 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.

Согласно ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В силу ст. 21 ТК РФ установлена обязанность работника добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

В силу ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

На основании ч. 1 ст. 189 ТК РФ дисциплина 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.

В соответствии с ч. 2 ст. 192 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.

Согласно ч. 1 ст. 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, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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.

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.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Как следует из материалов дела, приказом №-лс от ДД.ММ.ГГГГ Елькова М.В. уволена за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул, пп. «а» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

Основанием вынесения приказа указаны: акт от ДД.ММ.ГГГГ № «Об отсутствии на рабочем месте», докладная записка ФИО4 от ДД.ММ.ГГГГ, уведомление от ДД.ММ.ГГГГ № «О необходимости предоставить письменные объяснения», объяснительная Ельковой М.В. от ДД.ММ.ГГГГ, копия протокола заседания кадровой комиссии от ДД.ММ.ГГГГ.

В соответствии с подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения работником 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).

Согласно п. 38 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 2 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 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.

Исходя из положений указанных выше правовых норм, увольнение по пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ является мерой дисциплинарного взыскания, вследствие чего, помимо общих требований о законности увольнения, юридическое значение также имеет порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, предусмотренный статьями 192, 193 Трудового кодекса РФ.

ДД.ММ.ГГГГ в 16 часов 10 минут был оставлен акт об отсутствии Ельковой М.В. на рабочем месте с 8-00 часов до 16-18 часов ДД.ММ.ГГГГ.

ДД.ММ.ГГГГ заведующей отделением реанимации и интенсивной терапии новорожденных Буц Т.В. на имя главного врача была написана докладная записка об отсутствии врача – хирурга Ельковой М.В. на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ в течение всего рабочего дня, по этой причине она не участвовала в ежедневном рапорте с обходом отделения реанимации и интенсивной терапии новорожденных, проходящим с 8-00 часов до 8-30 часов, не были осмотрены дети, двое из которых нуждались в неотложной консультации хирурга.

ДД.ММ.ГГГГ начальником отдела кадров ФИО4 на имя главного врача КГБУЗ была написана аналогичная докладная записка.

В объяснительной записке от ДД.ММ.ГГГГ Елькова М.В. указала, что отсутствовала на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ с 8-00 часов до 16-18 часов по причине коммунальной аварии в квартире (порыв магистралей горячего водоснабжения), коллег известила ДД.ММ.ГГГГ.

Приказом» №-к от ДД.ММ.ГГГГ была создана комиссия для проведения служебной проверки.

Из служебной записки старшей медицинской сестры отделения реанимации и интенсивной терапии новорожденных детей ФИО5 следует, что ДД.ММ.ГГГГ в 8 часов 20 минут (во время проходящего в отделении рапорта) ей позвонила Елькова М.В. и сообщила, что она не может прийти сегодня на работу и хочет взять на этот день отпуск без сохранения заработной платы. ФИО5 объяснила, что заявление пишется заранее, и что ей нужно позвонить в отдел кадров и спросить – как ей поступить. При

этом, ФИО5 спросила в чем причина ее отсутствия на работе, на что она бросила трубку. После обеда ФИО5 пошла в отдел кадров, уточнить звонила ли им Елькова М.В., на что получила отрицательный ответ. Поскольку заявления от Ельковой М.В. в письменном виде не поступило, то в табеле была проставлена отметка о невыходе на работу по невыясненной причине. В конце рабочего дня ДД.ММ.ГГГГ специалистом отдела кадров был составлен акт о невыходе истца на работу.

Актом № от ДД.ММ.ГГГГ о проведении служебной проверки предложением комиссии было расторгнуть трудовой договор с Ельковой М.В. на основании пп. «а» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

Суд приходит к выводу, что процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности, предусмотренная ТК РФ была соблюдена. Работодателем проводилась проверка, устанавливался факт дисциплинарного проступка, выяснялись причины его совершения, запрашивалось объяснение от работника.

Елькова М.В. указывает на незаконность увольнения в связи с уважительностью причины отсутствия на рабочем месте, что не было учтено работодателем.

Согласно ст. 192 Трудового кодекса РФ под дисциплинарным проступком понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. К дисциплинарным взысканиям, которые могут быть применены работодателем к работнику за совершение дисциплинарного проступка, относится, в том числе, увольнение по п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Согласно руководящим разъяснениям Пленума Верховного Суда РФ, изложенным в п. 39 постановления от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", прогулом, в частности, является невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены).

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса РФ).

Согласно трудового договора №-Д от ДД.ММ.ГГГГ Ельковой М.В. установлен нормированный рабочий день, а именно продолжительность рабочей недели 39 часов, количество выходных дней в неделю - 2 (суббота, воскресенье), продолжительность ежедневной работы (смены) 7 часов 48 минут, перерыв для отдыха и питания – 30 минут согласно графику работы. Таким образом, рабочий день Ельковой М.В. с 8-00 часов до 16-18 часов.

Пунктом 2 трудового договора №-Д от ДД.ММ.ГГГГ предусмотрены обязанности работника: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором с должностной инструкцией; выполнять нормы труда, установленные нормативными актами Минздравоохранения РФ, Минздравоохранения АК, локальными актами соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя; соблюдать трудовую дисциплину и иные.

В соответствии с п. 1.4 Должностной инструкции врача – детского хирурга отделения реанимации и интенсивной терапии новорожденных детей врач – детский хирург подчиняется непосредственно заведующему отделением. На период отсутствия врача – детского хирурга его обязанности возлагаются приказом главного врача на лицо, назначенное в установленном порядке, которое приобретает соответствующие права и несет ответственность за неисполнение обязанностей.

Согласно п. 3.26 Должностной инструкции врача – детского хирурга отделения реанимации и интенсивной терапии новорожденных детей в должностные обязанности врача – детского хирурга входит соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда и пожарной безопасности, санитарно – эпидемиологического режима, оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и санитарных правил, создающих угрозу деятельности учреждения здравоохранения, его работникам, пациентам, посетителям.

Проверяя уважительность причин отсутствия на рабочем месте, тяжесть проступка, суд установил следующее.

В докладной записке заведующей отделением реанимации и интенсивной терапии новорожденных Буц Т.В. на имя главного врача» от 17 июля 2019 года указано, что Елькова М.В. отсутствовала на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ в течении всего рабочего дня, по этой причине она не участвовала в ежедневном рапорте с обходом отделения реанимации и интенсивной терапии новорожденных, проходящим с 8-00 часов до 8-30 часов, не были осмотрены дети, двое из которых нуждались в неотложной консультации врача – детского хирурга для определения дальнейшей тактики ведения.

В объяснительной записке от ДД.ММ.ГГГГ Елькова М.В. указала, что отсутствовала на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ с 8-00 часов до 16-18 часов по причине коммунальной аварии в квартире (порыв магистралей горячего водоснабжения), коллег известила ДД.ММ.ГГГГ.

Из письма ТСЖ «Энтузиаст» следует, что ДД.ММ.ГГГГ произошла коммунальная авария в выяснения обстоятельств затопления необходимо присутствие собственников квартир №, 315.

В материалы дела представлен договор возмездного оказания услуг от ДД.ММ.ГГГГ, в соответствии с которым ТСЖ «Энтузиаст» взяло на себя обязанности по устранению аварийной ситуации по стояку в квартирах №, 315, замена стояка горячего водоснабжения.

В ходе судебного разбирательства представителями ответчика в целом поставлено под сомнение обстоятельство, на которое ссылается истец как обосновывающее уважительность не явки на работу, а именно сам факт коммунальной аварии.

По данным обстоятельствам в судебном заседании были допрошены свидетели.

Свидетель ФИО6 (председатель ТСЖ) показала, что ДД.ММ.ГГГГ в начале восьмого утра ей поступил звонок из 315 квартиры по факту аварии на стояке общедомового имущества, к ней был направлен сантехник ФИО7 В период времени 12-13 часов авария была устранена путем замены трубы. Произвели сварку. Труба лопнула в Кто находился в момент аварии в, пояснить не может. Там проживают четыре человека.

Свидетель ФИО7 показал, что работает сантехником в ТСЖ «Энтузиаст». ДД.ММ.ГГГГ около 8-00 часов ему позвонила председатель и сообщила о протечке стояка горячего водоснабжения в На место аварии он прибыл через 30 минут, отключил воду, вызвал сварщика. Авария была устранена в 12-00 или 13-00 часов. Около 16-00 часов в этот же день в ТСЖ был составлен акт об аварии. В договоре указана еще, так как изначально предполагали, что нужна будет замена трубы, в последующем было принято решение о ремонте. Было составлено два акта: об аварии и проведении работ.

Председатель и сантехник ТСЖ в целом дали показания о наличии аварии, также разъяснили, что документы об этом для истца составляли в связи с запросом работодателя и суда.

Свидетель ФИО8, являющийся отцом истца, показал, что ДД.ММ.ГГГГ ушел из дома в 6-30 утра, протечки не было. Поскольку работает продавцом на торговой точке, то присутствовать дома для устранения аварии не мог.

Свидетель ФИО9, являющаяся матерью истца, показала, что ДД.ММ.ГГГГ рано утром ушла на работу. В 7-15 утра позвонила дочь и сообщила о протечке трубы горячего водоснабжения. Домой она приехала с работы около 14-00 часов. К данному времени авария была устранена, Елькова М.В. находилась дома, сказала, что отпросилась на работе.

На основании вышеприведенных доказательств, суд установил, что в квартире истца ДД.ММ.ГГГГ имела место коммунальная авария, которая устранялась силами управляющей компании в присутствии Ельковой М.В. до 13 часов дня. Позиция ответчика о ложности факта аварии опровергнута в ходе судебного разбирательства.

Вместе с тем, рассматривая дело, суд приходит к выводу, что наличие аварии в квартире истца относительно настоящего спора не имеет существенного правового значения.

Оценивая доводы истца об уважительности отсутствия на рабочем месте, суд полагает необходимым отметить, что положения трудового законодательства не предусматривают основание для не выхода на работу необходимость присутствия при работе сотрудников управляющей компании.

Трудовые правоотношения между работником и работодателем могут строиться при решении ряда вопросов на согласовании с последующим оформлением оснований отсутствия на работе.

При отсутствии согласования, отсутствие работника на рабочем месте в течение рабочего дня, смены возможно исключительно по основаниям, предусмотренным ТК РФ и договором. К таковым могут быть отнесены отпуск (оплачиваемый, дополнительный, без сохранения заработной платы, административный, учебный, по уходу за ребенком и др.), периоды нетрудоспособности, повышения квалификации, командировки и иные. При этом следует отметить, что основания отсутствия оформляются по общему правилу приказом работодателя или иным документом, предусмотренным локальными нормативными актами.

Порядок решения вопроса отсутствия на рабочем месте - по уважительной причине, предусмотрен ст. 128 ТК РФ.

В соответствии с абзацем 1 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В служебной записке старшей медицинской сестры отделения реанимации и интенсивной терапии новорожденных детей ФИО5 указано, что ДД.ММ.ГГГГ в 8 часов 20 минут (во время проходящего в отделении рапорта) ей позвонила Елькова М.В. и сообщила, что она не может прийти сегодня на работу и хочет взять на этот день отпуск без сохранения заработной платы.

В ходе судебного разбирательства установлено, что мер к согласованию возможности не выхода на работу Елькова М.В. не принимала.

Непосредственный руководитель истца не был поставлен в известность о ее не выходе на работу, предоставление отпуска не было согласовано, устно или письменно. Телефонный звонок был осуществлен после начала рабочей смены (после 8 часов) медицинской сестре, которая не является уполномоченным лицом по решению вопросов дисциплины для врача хирурга. Указанное подтверждается детализацией услуг телефонной связи, представленной в материалы гражданского дела

Елькова М.В. в устной форме об отсутствии на работе сообщила медицинской сестре и кадровому работнику, при этом в соответствии с должной инструкцией она подчиняется непосредственно заведующему отделением.

В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (п. 8.4), по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников ОВД – до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо локальными нормативными актами учреждения.

Таким образом, исходя из требований Правил, обязательным условием для использования работником отпуска без сохранения заработной платы является согласование работодателем заявления на отпуск путем издания соответствующего приказа.

В судебном заседании достоверно установлено и не опровергнуто истцом, что заявлений о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы на ДД.ММ.ГГГГ, ей не подавалось как в указанную дату так и в последующем для оформления отсутствия на рабочем месте.

Елькова М.В., не поставив в известность о причине своего отсутствия заведующего отделением, не приняв меры к согласованию, приняла самостоятельное решение о невыходе на работу ДД.ММ.ГГГГ, что может быть квалифицировано работодателем как прогул.

Оценивая уважительность причины отсутствия истца на работе ДД.ММ.ГГГГ, суд учитывает, что доказательств необходимости нахождения Ельковой М.В. в квартире после устранения причин аварии, не представлено. Как следует из показаний свидетелей, авария была устранена до 13-00 часов, Елькова М.В. после устранения аварии не поехала на работу для исполнения трудовых обязанностей, а также урегулирования вопроса отсутствия на рабочем месте.

Таким образом, факт совершения истцом прогула 17 июля 2019 года нашел свое подтверждение в ходе рассмотрения дела, истцом не опровергнут. Доказательств уважительности отсутствия истца на рабочем месте суду не представлено. К таковым не могут быть отнесены подтверждающие наличие коммунальной аварии в квартире истца, поскольку они не относятся по смыслу ТК РФ к документам, подлежащим оформлению при отсутствии работника на рабочем месте и принятию работодателем.

В п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2 разъяснено, 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.

Согласно п. 53 вышеназванного Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, а также о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Предусмотренный ст. ст. 192, 193 Трудового кодекса РФ порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности ответчиком при увольнении истца нарушен не был, поскольку до издания оспариваемого приказа об увольнении от истца было затребовано письменное объяснение, приказ об увольнении издан уполномоченным лицом, с соблюдением установленного законом срока, т.е. до истечения месяца со дня совершения истцом дисциплинарного проступка, с приказом об увольнении истец ознакомлена в день его вынесения, о чем в приказе имеется ее подпись.

Применяя дисциплинарное взыскание в виде увольнения, работодатель в полной мере принял во внимание обстоятельства совершения Ельковой М.В. дисциплинарного проступка, его тяжесть, предшествующее поведение работника.

Из характеристики врача – детского хирурга на Елькову М.В. следует, что в 2017 году она была принята на должность врача – детского хирурга в отделение реанимации и интенсивной терапии для новорожденных. Стаж работы по специальности в соответствии с

занимаемой должностью 1 год 8 месяцев. За время работы Елькова М.В. особо себя не проявила. Данный сотрудник не отличается пунктуальностью и ответственностью, кроме того, без инициативна. Отделение не получает в полном объеме помощи от работы данного специалиста по разделу хирургического профиля. Соблюдает субординацию, этику и деонтологию, однако с коллегами мало контакта, замкнута и не общительна.

В качестве характеризующего материала работодателем в дело представлены документы: приказ о наложении дисциплинарного взыскания на Елькову М.В. ДД.ММ.ГГГГ за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, объявлен выговор; акт о не прохождении ежегодного медицинского осмотра Ельковой М.В.; акт об отсутствии истца на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ с 12-30 до 16-18 часов.

Доводы истца о том, что работодатель не исходил из принципов справедливости, законности и соразмерности с учетом тяжести проступка и иных обстоятельств не имеют под собой оснований. Дискриминации со стороны работодателя судом не установлено.

На основании изложенного, требования истца не подлежат удовлетворению в полном объеме.

Поскольку в удовлетворении требования истца о восстановлении на работе судом отказано, оснований для удовлетворения производных исковых требований о взыскании компенсации морального вреда у суда также не имеется.

Руководствуясь ст.ст. 194-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

РЕШИЛ:

исковые требования Ельковой к о восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда оставить без удовлетворения.

Решение может быть обжаловано ввой суд через Центральный районный суд в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме.

Судья Королькова И.А.

УИД 22RS0068-01-2019-007359-09