

**РЕШЕНИЕ**  
**Именем Российской Федерации**

гор. Москва

21 декабря 2020 года

Гагаринский районный суд гор. Москвы, в составе председательствующего судьи Шестакова Д.Г., при секретаре А. М.И., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-3720/20 по иску Н. А. к Государственному бюджетному общеобразовательному учреждению города Москвы «Школа № 199» о признании приказа незаконным, об изменении формулировки и основания увольнения, взыскании компенсации морального вреда,

**УСТАНОВИЛ:**

Н. А. обратилась в суд к ответчику Государственному бюджетному общеобразовательному учреждению города Москвы «Школа № 199» с требованиями, согласно уточненному иску, о признании незаконным и отмене приказа № 61-к от 10 июля 2020 года о прекращении трудового договора с Н. А. по п. «а» ч. 6 ст. 81 ТК РФ, обязанности ответчика изменить формулировку увольнения Н. А. с должности учителя с п. «а» ч. 6 ст. 81 ТК РФ на п. 3 ст. 1 ст. 77 ТК РФ и дату увольнения с 10 июля 2020 года на 09 сентября 2020 года, обязанности ответчика выдать дубликат трудовой книжки без внесения в нее записи об увольнении по п. «а» ч. 6 ст. 81 ТК РФ, взыскать заработок за время вынужденного прогула в размере рублей копеек, расходы по оплате услуг представителя в размере рублей, компенсацию морального вреда в размере руб. В обоснование исковых требований указано, что с 01 июня 2020 года по 26 июня 2020 года Н. А. находилась в соответствии с приказом № 281-о от 26 мая 2020 года в ежегодном основном оплачиваемом отпуске. В период с 24 июня 2020 года по 07 июля 2020 года истец находилась на листке нетрудоспособности, выданном ГБУЗ районная больница с. Аргаяш Челябинской области. О факте нетрудоспособности истец сообщила директору М. В.В., методисту К. Г.В., заведующей учебной частью К. А.А., бухгалтеру М. И.М. и специалисту по кадрам Б. Л.М., при этом последняя в ходе переписки с истцом указала о продлении отпуска ввиду нетрудоспособности до 11 июля 2020 года и направила Н. А. образец заявления о продлении отпуска, что ответчиком не оспаривалось. Несмотря на получение специалистом по кадрам Б. Л.М. заявления ответчика о продлении отпуска, однако 08 и 09 июля 2020 года были составлены акты об отсутствии истца на рабочем месте, а 10 июля 2020 года издан приказ об увольнении Н. А. Поскольку истец надлежащим образом уведомила работодателя о своей нетрудоспособности, в силу ст. 124 ТК РФ прогулы 08 и 09 июля 2020 года места не имели, а потому Н. А. не согласна с формулировкой и основанием увольнения.

В судебном заседании представитель истца по доверенности С. Д.Н. исковые требования и доводы, изложенные в исковом заявлении, поддержал в полном объеме.

Представитель ответчика по доверенности Г. Е.А. в судебном заседании возражала против удовлетворения иска по доводам письменных возражений.

Суд, выслушав участников процесса, проверив и исследовав материалы дела, приходит к следующему.

Согласно ст. 15 Трудового кодекса 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) в интересах, под управлением и контролем работодателя, 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. 56 Трудового кодекса 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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Согласно п.5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Согласно ч.ч. 1, 5 ст. 192 Трудового кодекса 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;

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Согласно ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

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.

Судом установлено, что Н. А.А. на основании трудового договора от 30 августа 2017 года и приказа о приеме на работу № 67-к от 30 августа 2017 года работала в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении города Москвы «Школа № 199» в должности учителя на условиях полной занятости шестидневной рабочей недели.

Приказом № 61-к от 10 июля 2020 года трудовой договор с Н. А.А. был прекращен на основании п. «а» ч. 6 ст. 81 ТК РФ.

Как следует из материалов дела в период с 01 июня 2020 года по 26 июня 2020 года Н. А.А. находилась в соответствии с приказом № 281-о от 26 мая 2020 года в ежегодном основном оплачиваемом отпуске.

В период с 24 июня 2020 года по 07 июля 2020 года истец находилась на листке нетрудоспособности, выданном ГБУЗ районная больница с. Аргаяш Челябинской области. О факте нетрудоспособности истец сообщила директору М. В.В., методисту К. Г.В., заведующей учебной частью К. А.А., бухгалтеру М. И.М. и специалисту по кадрам Б. Л.М., при этом последняя в ходе переписки с истцом указала о продлении отпуска ввиду нетрудоспособности до 11 июля 2020 года и направила Н. А.А. образец заявления о продлении отпуска, что ответчиком не оспаривалось.

Несмотря на получение специалистом по кадрам Б. Л.М. заиления ответчика о продлении отпуска, однако 08 и 09 июля 2020 года были составлены акты об отсутствии истца на рабочем месте.

Согласно ч.1 ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

Как установлено в судебном заседании и подтверждается материалами дела, Н. А.А. уведомила представителей работодателя о своей временной нетрудоспособности и представила соответствующее заявление с просьбой о продлении отпуска, а потому суд, вопреки доводам ответчика, признает, что подача такого заявления специалисту по кадрам, но не директору Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 199», не свидетельствует о ненадлежащем уведомлении ответчика, в связи с чем отпуск Н. А.А. должен был быть продлен до 11 июля 2020 года.

При таких обстоятельствах, суд приходит к выводу о том, что прогул со стороны истца места не имел, приказ ответчика № 61-к от 10 июля 2020 года о прекращении трудового договора с Н. А.А. является незаконным и подлежит отмене.

Из материалов дела следует, что истец членом профсоюза не является, коллективного договора у ответчика нет.

Таким образом, суд, оценив обстоятельства и доказательства дела в их совокупности, приходит к выводу о том, что требования истца о признании незаконными приказа ответчика № 61-к от 10 июля 2020 года о прекращении трудового договора с Н. А.А. законны и обоснованы и подлежат удовлетворению, а потому в соответствии с заявленными требованиями изменяет формулировку увольнения Н. А.А. с должности учителя с п. «а» ч. 6 ст. 81 ТК РФ на п. 3 ст. 1 ст.77 ТК РФ и дату увольнения с 10 июля 2020 года на 09 сентября 2020 года.

В соответствии с ч. 2 ст. 394 Трудового кодекса РФ с ответчика в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула в размере рублей копеек с 18 января 2020 года по 02 декабря 2020 года (51 день х рублей копейки - среднедневной заработок).

Учитывая положения ст. 237 ТК РФ, принимая во внимание характер допущенных со стороны работодателя нарушений трудовых прав работника, фактические обстоятельства дела, суд приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу Н. А.А. компенсации морального вреда в сумме рублей, поскольку оснований для взыскания в большем размере судом не установлено.

Согласно ч. 1 ст. 98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы. В случае, если иск удовлетворен частично, указанные в настоящей статье расходы, присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику пропорциональной той части исковых требований, в которой истцу отказано.

В соответствии с ч. 1 ст. 100 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах. Разумными следует считать такие расходы на оплату услуг представителя, которые при сравнимых обстоятельствах обычно взимаются за аналогичные услуги.

Принимая во внимание, что представителем истца было подготовлено и предъявлено в суд исковое заявление, осуществлялось представление интересов истца в суде, учитывая объем оказанных представителем услуг, время, необходимое на подготовку им процессуальных документов, продолжительность рассмотрения дела, исходя из принципа разумности, установленного ст. 100 ГПК РФ и направленного на соблюдение баланса процессуальных прав и обязанностей сторон, требования о взыскании судебных расходов подлежат частичному удовлетворению, в размере рублей. Кроме того, размер судебных расходов соответствует ценам за аналогичные услуги.

В тоже время суд не находит оснований к удовлетворению исковых требований в части обязанности ответчика выдать дубликат трудовой книжки без внесения в нее записи об увольнении по п. «а» ч. 6 ст. 81 ТК РФ, поскольку обязанность лежит на работодателе в силу закона и дополнительного обязательства не требует.

Согласно ч.1 ст.103 ГПК РФ издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований. В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина - в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

Суд, учитывая, что истец в соответствии с пп.1 п.1 ст.333.36 Налогового кодекса Российской Федерации освобожден от оплаты государственной пошлины при обращении с иском в суд о взыскании заработной платы, приходит к выводу, что, с учетом государственной пошлины по требованиям имущественного и неимущественного характера (пп.1 п.1 ст.333.19 Налогового кодекса РФ), общая сумма государственной пошлины, подлежащая взысканию с ответчика в соответствующий бюджет составляет рублей копейку.

На основании изложенного и руководствуясь ст.ст.194-198 Гражданского процессуального кодекса РФ, суд

### РЕШИЛ:

Признать незаконным приказ № 61-к от 10 июля 2020 года о прекращении трудового договора с Н. А. А.

Изменить формулировку увольнения Н. А. А. с должности учителя с п. «а» ч. 6 ст. 81 ТК РФ на п. 3 ст. 1 ст.77 ТК РФ и дату увольнения с 10 июля 2020 года на 09 сентября 2020 года.

Взыскать с Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 199» в пользу Н. А. А. заработок за время вынужденного прогула в размере рублей копеек, расходы по оплате услуг представителя в размере рублей, компенсацию морального вреда в размере руб.

В удовлетворении остальной части исковых требований отказать.

Взыскать с Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы рублей копейку.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд через Гагаринский районный суд города Москвы в течение месяца со дня изготовления решения суда в окончательной форме.

Решение изготовлено в окончательной форме 28 декабря 2020 года.

Судья

Д.Г. Шестаков

