

100

КОПИЯ

Дело № 2-1568/14

16 июля 2014 года

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

Красногвардейский районный суд Санкт-Петербурга в составе:
председательствующего судьи Головкиной Л.А.,
при секретаре Прокопович Е.С.,
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Партиной
Екатерины Сергеевны к ООО «ВАНИЛЛА» о признании должностной
инструкции неотъемлемой и не подлежащей изменению в одностороннем
порядке частью трудового договора, обязанности не создавать препятствий в
реализации прав, закрепленных должностной инструкцией, взыскании
компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Партина Е.С. обратилась в суд с иском к ООО «ВАНИЛЛА» о признании
должностной инструкции неотъемлемой и не подлежащей изменению в
одностороннем порядке частью трудового договора, обязанности не создавать
препятствий в реализации прав, закрепленных должностной инструкцией,
взыскании компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что с 01.04.2013 г.
истец была принята на работу в салон красоты ООО «ВАНИЛЛА» на должность
мастера маникюра и педикюра. 01.04.2013 г. между Партиной Е.С. и ООО
«ВАНИЛЛА» был заключен трудовой договор № 37/13 от 01.04.2013 г.,
неотъемлемой частью которого являлась должностная инструкция от 01.04.2013
г. Пунктом 3.2. должностной инструкции предусмотрено, что работник
обязуется выполнять работы, согласно должностной инструкции, соблюдать
правила внутреннего трудового распорядка, технику безопасности. Перечень
прав и обязанностей работника, установленный должностной инструкцией был
определяющим при выборе истцом работодателя. В последствии, в связи с
беременностью и родами, Партиной Е.С. был оформлен декретный отпуск на
период с 22.07.2013 г. по 08.12.2013 г., а потом отпуск по уходу за ребенком на
период с 09.12.2013 г. по 09.09.2016 г., о чем издан приказ № 00000000001 от
03.12.2013 г. При подписании приказа 04.12.2013 г. о предоставлении отпуска
по уходу за ребенком, Партина Е.С. была ознакомлена с письмом № 13/02 от
03.12.2013 г., содержание которого лишало ее части прав, закрепленных в
должностной инструкции от 01.04.2013 г., с чем истец была не согласна,
поэтому 04.12.2013 г. обратилась к ответчику с письмом, в котором просила
разъяснить спорные моменты по изменению прав работника. В своем ответе от
13.12.2013 г., которое истец получила 25.12.2013 г. ООО «ВАНИЛЛА»,

Красногвардейский

проинформировало Партину Е.С. об изменении должностной инструкции с 01.12.2013 г., приложив ее копию. В должностную инструкцию от 01.12.2013 г. были внесены существенные изменения, в том числе изменился перечень знаний необходимых мастеру маникюра и педикюра; его функциональные обязанности; права работника и ответственность. Истец полагает, что действия работодателя по внесению изменений в должностную инструкцию от 01.04.2013 г. нарушают ее права, поскольку должностная инструкция является неотъемлемой частью трудового договора, изменение которого в одностороннем порядке недопустимо. Кроме этого, истец указывает, что при ее обращении за получением услуг салона, льготы по предоставлению которых, были прописаны в должностной инструкции от 01.04.2013 г., ООО «ВАНИЛЛА» отказало в обслуживании Партиной Е.С.

Партина Е.С. просит признать должностную инструкцию от 01.04.2013 г. неотъемлемой и не подлежащей изменению в одностороннем порядке частью трудового договора; обязать ООО «ВАНИЛЛА» не создавать препятствий в реализации прав, закрепленных должностной инструкцией от 01.04.2013 г.; в счет компенсации морального вреда взыскать 50000 рублей.

Истец Партина Е.С. и ее представитель, в судебное заседание явились, исковые требования поддержали в полном объеме, представили письменные пояснения (л.д.82-88).

Представители ответчика ООО «ВАНИЛЛА» в судебное заседание явились, исковые требования не признали, представили возражения (л.д.25-26).

Выслушав истца и ее представителя, представителей ответчика, допросив свидетелей Бурдейную Т.И., Легранд Н.Е., Арчакову Е.А., изучив и оценив собранные по делу доказательства в их совокупности, суд считает, что исковые требования заявлены не обоснованно и не подлежат удовлетворению в полном объеме, руководствуясь следующим.

Согласно ч.1 ст.3 ГПК РФ, заинтересованное лицо вправе в порядке, установленном законодательством о гражданском судопроизводстве, обратиться в суд за защитой нарушенных либо оспариваемых прав, свобод или законных интересов.

Как установлено ст.57 ТК РФ, в трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов; дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте; об испытании; о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи; об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Как следует из представленных суду материалов, с 01.04.2013 г. Партина Е.С. была принята на работу в салон красоты ООО «ВАНИЛЛА» на должность мастера маникюра и педикюра. 01.04.2013 г. между Партиной Е.С. и ООО «ВАНИЛЛА» был заключен трудовой договор № 37/13 от 01.04.2013 г. (л.д.5-8). При приеме на работу, Партина Е.С. была ознакомлена с должностной инструкцией от 01.04.2013 г. (л.д.9-11).

В связи с беременностью и родами, Партиной Е.С. был оформлен декретный отпуск на период с 22.07.2013 г. по 08.12.2013 г., а потом отпуск по уходу за ребенком на период с 09.12.2013 г. по 09.09.2016 г., приказ № 00000000001 от 03.12.2013 г. Указанные обстоятельства не оспариваются сторонами по делу.

Письмом от 03.12.2013 г. Партина Е.С. была уведомлена, что в связи с нахождением ее отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет скидки на услуги Салона красоты не предоставляются (л.д.12).

Также ООО «ВАНИЛЛА» направило Партиной Е.С. информационное письмо, в котором уведомляло истца, что с 16.12.2013 г. в ООО «ВАНИЛЛА»

измениться должностная инструкция, с которой истец должна ознакомиться (л.д.14).

01.12.2013 г. в ООО «ВАНИЛЛА» утверждена новая редакция должностной инструкции (л.д.30-32).

В силу положений ст.74 ТК РФ, в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

В соответствии со ст.55 ГПК РФ, доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела. Эти сведения могут быть получены из объяснений сторон и третьих лиц, показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств, аудио- и видеозаписей, заключений экспертов.

Как следует из пояснений Партиной Е.С., она в полном объеме обладает необходимыми знаниями, перечень которых указан в п.1.6 должностной инструкции от 01.12.2013 г., в своей деятельности руководствовалась установленными п.1.7 должностной инструкции требованиями. Также истец пояснила, что в функциональные обязанности мастера маникюра и педикюра входят обязанности, установленные п.2 должностной инструкции.

Допрошенные судом свидетели Легранд Н.Е., Арчакова Е.А., пояснили суду, что после введения должностной инструкции от 01.12.2013 г. изменений трудовой функции работника Партиной Е.С. не произошло. Показания свидетелей последовательны, подтверждаются пояснениями истца, не доверять показаниям свидетелей у суда нет оснований. При таких обстоятельствах суд приходит к выводу, что доказательств, что права работника Партиной Е.С. нарушены работодателем введением новой редакции должностной инструкции, истец суду не представила.

Доводы Партиной Е.С., согласно которым ее права нарушены, поскольку ей не предоставляются льготы на услуги, которые гарантированы должностной инструкцией от 01.04.2013 г., не могут быть приняты судом во внимание, поскольку должностная инструкция от 01.03.2013 г., предусматривала льготы для работников в выходные дни, которые установлены ст.111 ТК РФ, при этом Партина Е.С. находится в отпуске по уходу за ребенком, таким образом, установленной должностной инструкцией условие о предоставлении дополнительных услуг работнику исключительно в его выходной день не

обязывает работодателя предоставлять указанный список услуг работнику, находящемуся в отпуске.

С учетом изложенного показания свидетеля Бурдейной Т.И., «согласно которым руководство запретило предоставлять истцу льготы по обслуживанию в салоне, не могут быть приняты судом в качестве доказательства, подтверждающего заявленные суду требования, поскольку как указано выше, истец находится в отпуске по уходу за ребенком, в связи с чем, положения должностной инструкции о предоставлении ей льгот на нее распространяться не могут.

Согласно ст.8 ТК РФ, работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

С учетом вышеизложенного суд приходит к выводу, что исковые требования Партиной Е.С. о признании должностной инструкции от 01.04.2013 г. неотъемлемой и не подлежащей изменению в одностороннем порядке частью трудового договора; обязанности ООО «ВАНИЛЛА» не создавать препятствий в реализации прав, закрепленных должностной инструкцией от 01.04.2013 г., заявлены не обоснованно и не подлежат удовлетворению.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Поскольку в ходе судебного следствия не установлено нарушений прав работника, действиями или бездействием работодателя, основания для удовлетворения требований истца о взыскании компенсации морального вреда отсутствуют.

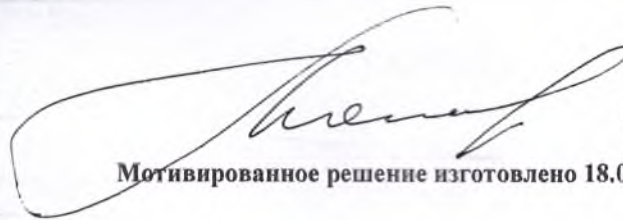
На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 56, 194-199 ГПК РФ,
суд

РЕШИЛ:

В удовлетворении исковых требований Партиной Екатерины Сергеевны к ООО «ВАНИЛЛА» о признании должностной инструкции неотъемлемой и не подлежащей изменению в одностороннем порядке частью трудового договора, обязанности не создавать препятствий в реализации прав, закрепленных должностной инструкцией, взыскании компенсации морального вреда – отказать.

На решение может быть подана апелляционная жалоба в Санкт-Петербургский городской суд, через суд, принявший решение в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья:



Головкина Л.А.

Мотивированное решение изготовлено 18.07.2014 г.

