

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

12 февраля 2013 года город Казань

Советский районный суд города Казань в составе:

председательствующего судьи Пичуговой О. В.,

при секретаре судебного заседания Потаповой Ю. Ю.,

с участием:

истицы Зиминой С. А.,

представителя ответчика – Индивидуального предпринимателя (далее – ИП) [REDACTED] - Голубцова А. С., действующего на основании доверенности от <дата изъята>,

рассмотрев в открытом судебном заседании в помещении зала № 119 Советского районного суда города Казани гражданское дело по иску [REDACTED] к Индивидуальному предпринимателю [REDACTED] о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, о внесении исправлений в запись в трудовой книжке, об обязанности произвести отчисления в Пенсионный фонд,

УСТАНОВИЛ:

[REDACTED] (далее – истица) обратилась в суд с иском к ИП [REDACTED] (далее – ответчица) о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, о внесении исправлений в запись в трудовой книжке, об обязанности произвести отчисления в Пенсионный фонд.

В обоснование своих требований истица указала, что с <дата изъята> по <дата изъята> она работала у ответчицы в должности <данные изъяты>. При принятии на работу истице было сообщено, что ее оклад будет составлять сумму от [REDACTED] рублей. С <дата изъята> по <дата изъята> истица ежемесячно получала около [REDACTED] рублей. Приказом <номер изъят> от <дата изъята> она была уволена с занимаемой должности по статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). При увольнении истице не была выплачена денежная компенсация за неиспользованный отпуск в размере [REDACTED] рублей за 2011-2012 года продолжительностью 35 рабочих дней. Истице было выплачено [REDACTED] рублей. При обращении к ответчице истице стало известно о том, что компенсация рассчитана исходя из оклада в размере [REDACTED] рублей. Данный размер оклада являлся официальным, исходя из него, производились выплаты в Пенсионный фонд. Период перечислений страховых взносов в Пенсионный фонд составляет с <дата изъята> по <дата изъята>, вместо правильного с <дата изъята> по <дата изъята>.

При увольнении истицей было обнаружено, что запись в трудовой книжке о приеме на работу также указана неверно: указано, что истица принята на работу с <дата изъята>, тогда как фактически она работала с <дата изъята>.

Истица просила суд взыскать с ответчика компенсацию за неиспользованный отпуск в размере [REDACTED] рублей, компенсацию морального вреда в размере [REDACTED] рублей, обязать ответчицу внести запись в трудовую книжку: в графе «Сведения о работе» указать дату приема «<дата изъята>»; перенести запись со страницы «Сведения о награждениях» на страницу «Сведения о работе»; указать период работы в должности заведующей складом с <дата изъята> по <дата изъята>. Также истица просила обязать ответчицу произвести перечисления страховых взносов в Пенсионный фонд за отработанный ею период с <дата изъята> по <дата изъята>, исходя из фактического размера заработной платы [REDACTED] рублей.

Заочным решением Советского районного суда города Казань от <дата изъята> иск [REDACTED] к ИП [REDACTED] о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, внесении записи в трудовую книжку, обязанности производить отчисления в Пенсионный фонд был удовлетворен частично.

Определением Советского районного суда города Казань от <дата изъята> заочное решение от <дата изъята> было отменено и рассмотрение дела возобновлено.

В судебном заседании истица исковые требования поддержала.

Представитель ответчика исковые требования возражал против удовлетворения иска, изложив свои доводы в письменном виде.

Представитель третьего лица - УПФР в Советском районе г. Казань в судебное заседание не явился, извещен.

Изучив материалы дела, заслушав стороны, суд приходит к следующему выводу.

В силу статьи 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.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

В соответствии со статьей 66 ТК РФ трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Согласно статье 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

В соответствии со статьей 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Согласно Правилам ведения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации <номер изъят> от <дата изъята>:

2. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

3. Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у данного работодателя является для работника основной.

4. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждении за успехи в работе.

8. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу.

12. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Согласно статье 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

В соответствии со статьей 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

В соответствии со статьей 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.

В силу части 1 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ) каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В соответствии с частью 3 статьи 196 ГПК РФ суд принимает решение по заявленным истцом требованиям.

Из пояснений истицы и содержания искового заявления следует, что в период с <дата изъята> по <дата изъята> она работала у ответчицы в должности <данные изъята>.

За период с <дата изъята> по <дата изъята> истица получала заработную плату в размере не менее ■■■ рублей ежемесячно.

Приказом <номер изъят> от <дата изъята> истица была уволена с занимаемой должности, ей выплачена компенсация за неиспользованный отпуск, рассчитанная из оклада в размере ■■■ рублей.

Между тем, судом установлено, что согласно собственноручно составленному истицей заявлению на имя ответчицы <дата изъята> она просила принять ее на работу кладовщицей.

На основании приказа <номер изъят> от <дата изъята> истица была принята на работу заведующей складом с ежемесячным окладом в размере ■■■ рублей. В тот же день с истицей был заключен трудовой договор. С приказом истица была ознакомлена, что подтверждается ее подписью. Трудовой договор также был подписан истицей.

Истица утверждала, что второй экземпляр трудового договора ей вручен не был, поэтому она была лишена возможности ознакомиться с его содержанием. Однако с требованием о предоставлении трудового договора истица к ответчице не обращалась, объективных и допустимых доказательств этому суду не представлено. За защитой своих трудовых прав, если истица считала их нарушенными в этой части, она также в установленном ТК РФ порядке не обращалась.

Доводы истицы о том, что фактически она была принята на работу <дата изъята> на должность кладовщицы, а представленный ответчицей приказ и договор были составлены позднее при ее переводе на другую должность, не подтверждены объективными и допустимыми доказательствами. В опровержение позиции ответчицы в этой части истицей убедительные доводы не приведены.

Доводы истицы о том, что ее заработная плата составляла большую сумму, нежели указана в трудовом договоре, также не подтверждены объективными и допустимыми доказательствами. Представителем ответчицы суду были представлены ведомости на получение заработной платы с подписями истицы, трудовой договор, также подписанный истицей, сведения о произведенных в Пенсионный фонд отчислениях. Согласно указанным документам заработная плата истицы составляла ■■■ рублей.

Исходя из изложенных выше фактов, суд приходит к выводу о том, что трудовые отношения между истицей и ответчицей возникли <дата изъята> и действовали до <дата изъята>. Трудовой договор был подписан лично истицей, с содержанием приказов работодателя она была ознакомлена. Записи о приеме на работу и об увольнении в трудовой книжке истицы также датированы <дата изъята> и <дата изъята> соответственно. Изначально сторонами был согласован размер должностного оклада истицы - ■■■ рублей ежемесячно, который оставался неизменным в течение всего периода действия трудовых отношений.

Таким образом, оснований для удовлетворения иска в этой части не имеется.

Также суд полагает, что отсутствуют основания и для удовлетворения требования истицы о переносе записи о периоде работы у ответчицы из раздела «Сведения о награждениях» в соответствующий раздел трудовой книжки, поскольку, по мнению суда, оно не исполнимо в настоящее время. Трудовая книжка согласно требованиям действующего законодательства хранится у работодателя и не выдается на руки работнику в период его работы и тем более третьему лицу. Истица трудоустроена, трудовая книжка находится по месту ее работы, и внесение бывшим работодателем каких-либо изменений в ее содержание не представляется возможным.

Руководствуясь статьями 194 – 198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

В удовлетворении иска ■■■ к Индивидуальному предпринимателю ■■■ о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, о внесении исправлений в запись в трудовой книжке, об обязанности произвести отчисления в Пенсионный фонд отказать.

Решение может быть обжаловано в Верховный Суд Республики Татарстан через Советский районный суд города Казани в течение месяца со дня составления решения в окончательной форме.

Судья: подпись.

Решение в окончательной форме составлено <дата изъята>.

Судья: подпись. &#0;