



**ЛЕНИНОГОРСКИЙ
ГОРОДСКОЙ СУД
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

ул. Шашина, д. 1 г. Лениногорск,
Республика Татарстан, 423250
тел.: (85595) 5-15-48;
факс: (85595) 5-15-48
leninogorsky.tat@sudrf.ru

29.11.2016 № _____
На № _____ от _____

✓ Истцу Никитиной Татьяне Васильевне
ул. Горького, д. 7 кв. 64
РТ, г. Лениногорск, 423250

Представитель истца
Вахрамеевой Надежде Михайловне
ул. Агадуллина, д. 9
РТ, г. Лениногорск, 423250

Представителю ответчика
ГАОУЗ «Лениногорская центральная
районная больница»
ул. Садриева, д. 20
РТ, г. Лениногорск, 423250

Лениногорский городской суд Республики Татарстан направляет копию апелляционного определения от 19.12.2016 года по гражданскому делу № 2-1944/2016 по иску Никитиной Татьяны Васильевны к Государственному автономному учреждению здравоохранения «Лениногорская центральная районная больница» о защите трудовых прав работника.

Приложение: копия апелляционного определения от 19.12.2016 г.

Судья
Лениногорского городского суда РТ

А.Н. Компанийцева



Судья А.Н.Компанийцева



Дело № 33-22377/2016
Учет № 060г

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

19 декабря 2016 года

г.Казань

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан в составе председательствующего судьи Г.А.Сахиповой, судей А.Г.Габидуллиной, А.Р.Гаянова, при секретаре Ю.Н.Шигаповой рассмотрела в открытом судебном заседании по докладу судьи Г.А.Сахиповой гражданское дело по апелляционной жалобе Т.В.Никитиной на решение Лениногорского городского суда Республики Татарстан от 21 октября 2016 года, которым ее иск к Государственному автономному учреждению здравоохранения «Лениногорская центральная районная больница» о защите трудовых прав работника оставлен без удовлетворения.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, заслушав объяснения представителя Государственного автономного учреждения здравоохранения «Лениногорская центральная районная больница» - В.Р.Киямовой, судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

Т.В.Никитина обратилась в суд с иском к Государственному автономному учреждению здравоохранения «Лениногорская центральная районная больница» (далее по тексту – ГАУЗ «ЛЦРБ») о защите трудовых прав работника.

В обоснование требований указывается, что она работает в ГАУЗ «ЛЦРБ» в должности биолога клинической лабораторно-диагностической службы на основании Приказа №97 л/с от 01 июля 2008 года, приказа №131 л/с от 01 июня 2016 года, трудового договора №122 от 27 июня 2008 года.

Продолжительность рабочей недели для нее как медицинского работника установлена продолжительностью – 39 часов.

01 июля 2016 года ей было вручено письменное уведомление работодателя о том, что в связи с изменениями, внесенными в правила внутреннего трудового распорядка, изменяются условия заключенного с ней трудового договора: устанавливается 5-дневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 40 часов в неделю и рабочая смена с 08 час. до 16.30 час. с предоставлением перерыва на обед с 12.00 час. до 12.30 час.

В уведомлении указано, что в случае ее несогласия продолжать работу в новых условиях ей может быть предложена иная работа, соответствующая ее

квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа. При отсутствии указанной работы, а также в случае ее отказа от предложенной работы трудовой договор будет с ней прекращен в соответствии с п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ.

Кроме того, ей было указано, что причиной изменения графика ее работы является то обстоятельство, что она не является медицинским работником, так как у нее высшее не медицинское образование.

В настоящее время ей также предложено подписать соглашение, где содержатся вышеуказанные условия трудового договора, подписать которое она отказалась. При этом, ей устно было сказано, что ее трудовой договор будет прекращен, то есть она будет уволена.

Она считает действия работодателя незаконными, а также полагает, что не имеется никаких причин, связанных с изменениями организационных или технологических условий труда, а изменения в трудовом договоре осуществляются работодателем по надуманным причинам, кроме того эти действия противоречат требованиям закона и существенно ухудшают ее положение.

В связи с этим истица просила суд признать действия ответчика, направленные на изменение существенных условий трудового договора в части продолжительности рабочей недели, незаконными. Признать незаконными пункты коллективного договора и правил внутреннего трудового распорядка, касающиеся продолжительности рабочей недели в размере 40 часов для биолога.

В судебном заседании представитель ответчика искивые требования не признал.

Судом принято решение об отказе в иске. В апелляционной жалобе истица просит отменить решение суда как незаконное и принять по делу новое решение об удовлетворении требований. Указывается, что как медицинский работник имеет право на сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. Считает неверным вывод суда о том, что работник не является стороной коллективного договора, который содержит норму для конкретной должности.

В суде апелляционной инстанции представитель ответчика против удовлетворения апелляционной жалобы возражал.

Остальные лица в судебное заседание не явились, о явке извещены по правилам статьи 113 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в связи с чем, судебная коллегия полагает возможным рассмотреть апелляционную жалобу в их отсутствие.

Исследовав материалы дела, проверив в порядке статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации законность и обоснованность судебного решения в пределах доводов апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.

В соответствии со статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Согласно статье 350 Трудового кодекса Российской Федерации для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность

102
рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что с 03 июля 2008 года Т.В.Никитина переведена в Медико-санитарную часть на должность биолога клинико-диагностической лаборатории 11 разряда. Правилами внутреннего трудового распорядка МБУЗ «ЛЦРБ» на 2008 год продолжительность рабочей недели составляла 39 часов.

13 апреля 2015 года согласно внесенным изменениям в Коллективный договор, заключенный между Государственным автономным учреждением здравоохранения «Ленинградская центральная районная больница» и Ленинградской районной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2015-2017 годы, а также изменениям, внесенным в Правила внутреннего трудового распорядка и трудовой договор истицы, для специалистов с высшим немедицинским образованием была установлена 5-ти дневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье из расчета 40 часов в неделю и рабочая смена установлена с 8.00 до 16.30 с перерывом на обед с 12.00 до 12.30.

1 июля 2016 года Т.В.Никитиной вручено уведомление от 22 июня 2016 года об изменении существенных условий трудового договора N 122 от 27 июня 2008 года, в котором указано, что в случае ее несогласия продолжать работу в новых условиях ей может быть предложена иная работа, соответствующая ее квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа. При отсутствии указанной работы, а также в случае ее отказа от предложенной работы трудовой договор с ней прекращен в соответствии с п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ.

Отказывая в удовлетворении заявленных ею требований в части признания незаконными пунктов коллективного договора и правил внутреннего трудового распорядка, касающихся продолжительности рабочей недели в размере 40 часов для биолога, суд первой инстанции верно пришел к выводу об их необоснованности.

В соответствии с правовой позицией, изложенной в Определении Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 года N 1-В10-1 трудовое законодательство не содержит понятия недействительности коллективного договора в целом или его отдельных положений, и в нем отсутствуют нормы о порядке признания коллективного договора (в целом либо его части) в качестве недействительного.

Кроме того, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы, позволяющие работнику оспорить в суде коллективный договор в порядке, установленном для разрешения индивидуальных трудовых споров.

В соответствии с положениями ст. ст. 9, 50 Трудового кодекса Российской Федерации коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению при рассмотрении индивидуального трудового спора.

Вместе с тем, положения коллективного договора не могут быть признаны недействительными по иску отдельного работника, поскольку он не является стороной этого коллективного договора и не наделен правом представлять других работников организации, права и интересы которых урегулированы коллективным договором.

Таким образом, защита индивидуальных трудовых прав работника, в том числе и при их нарушении положениями коллективного трудового договора, возможна только в рамках индивидуального трудового спора. При рассмотрении этого спора суд вправе сделать вывод о неприменении норм локального нормативного акта, действующего в организации, если при этом нарушаются права работника, но не вправе признавать этот акт, принятый в результате коллективных переговоров, недействительным по иску отдельного работника.

Между тем, при разрешении спора в части признания незаконными действий ответчика, направленных на изменение существенных условий трудового договора истца в части продолжительности рабочей недели, судом оставлены без внимания следующие обстоятельства.

В силу пункта 13 статьи 2 Федерального закона от 21 ноября 2011 года N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинским работником является физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, либо физическое лицо, которое является индивидуальным предпринимателем, непосредственно осуществляющим медицинскую деятельность.

Письмом Министерства здравоохранения РФ от 17 апреля 2013 года N 16-5-12/11 разъяснено, что в действующую Номенклатуру должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденную приказом Минздрава России от 20 декабря 2012 г. N 1183н, включены должности специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, в том числе должность "Биолог".

Соглашения между сторонами об изменении продолжительности рабочей недели достигнуто не было, Т.В.Никитина, являясь медицинским работником, не давала согласия на изменение условий трудового договора.

В связи с чем, судебная коллегия приходит к выводу о том, что изменение продолжительности рабочей недели в отношении должности биолога является односторонним изменением работодателем существенных условий трудового договора, что свидетельствует о нарушении трудовых прав истицы.

Установив вышеприведенные обстоятельства с учетом приведенного законодательства, суд апелляционной инстанции приходит к выводу о том, что решение суда в части требований Т.В.Никитиной об изменении условий трудового договора о продолжительности рабочей недели подлежит отмене, а требования подлежат удовлетворению.

10
На основании изложенного, руководствуясь статьями 199, 328, 329, пунктом 1 части 1 статьи 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

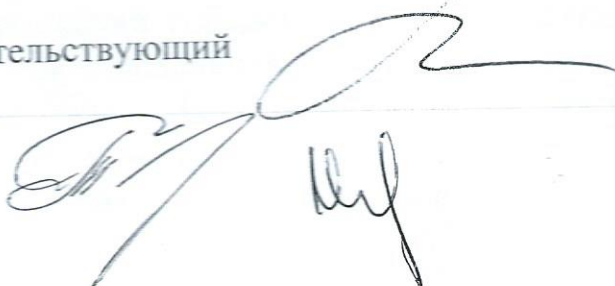
решение Лениногорского городского суда Республики Татарстан от 21 октября 2016 года отменить в части отказа в удовлетворении исковых требований Никитиной Татьяны Васильевны к Государственному автономному учреждению здравоохранения «Лениногорская центральная районная больница» о признании действий ответчика, направленных на изменение существенных условий трудового договора в части продолжительности рабочей недели, незаконными. Принять в указанной части новое решение об удовлетворении иска.

В остальной части это же решение суда оставить без изменения.

Апелляционное определение вступает в законную силу со дня его принятия и может быть обжаловано в шестимесячный срок в кассационном порядке.

Председательствующий

Судьи



Копия верна:
Судья
Лениногорского городского суда РТ



А.Н. Компанийцева