

## ВТОРОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 10 декабря 2019 г. № 8Г-104/2019

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции в составе

председательствующего Захаровой С.В.,

судей Матушкиной Н.В. и Патронова Р.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Т. к Федеральному государственному бюджетному учреждению "Автобаза № 2" об истребовании документов в соответствии со ст. 62 Трудового кодекса Российской Федерации (номер дела, присвоенный судом первой инстанции 2-313/2019),

по кассационной жалобе Т. на решение Савеловского районного суда города Москвы от 19 февраля 2019 года и апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 12 июля 2019 года.

Заслушав доклад судьи Судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции Матушкиной Н.В., объяснения Т. и его представителя К., действующего на основании доверенности, поддержавших доводы кассационной жалобы, представителя Федеральному государственному бюджетному учреждению "Автобаза № 2" В., возражавшего против доводов кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

установила:

Т. обратился в суд с иском к ФГБУ "Автобаза № 2" Управления делами Президента Российской Федерации, в котором просил обязать ответчика выдать в соответствии со ст. 62 Трудового кодекса РФ копии документов, связанные с его работой: правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда, табель учета рабочего времени за период с 01.10.2017 г. по 29.11.2018 г., документ о проведении СОУТ рабочего места водителя (аттестация рабочего места).

В обоснование заявленных требований Т. ссылался на то, что он работает у ответчика в должности водителя 3-его класса в службе эксплуатации; 29.11.2018 г. он обратился к ответчику с заявлением о предоставлении копий документов, связанных с работой: Правил внутреннего распорядка, Положения об оплате труда, Табеля учета рабочего времени за период с 01.10.2017 г. по 29.11.2018 г., документа о проведении СОУТ рабочего места водителя (аттестация рабочего места), однако в выдаче указанных документов ему было отказано со ссылкой на то, что запрашиваемые истцом документы не являются документами, на которые в силу ст. 62 Трудового кодекса Российской Федерации распространяется обязанность работодателя по выдаче их работнику.

Решением Савеловского районного суда города Москвы от 19 февраля 2019 года в удовлетворении исковых требований Т. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда 12 июля 2019 года решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В кассационной жалобе истец Т. выражает несогласие с судебными постановлениями, считает, что они вынесены с существенным нарушением норм материального и процессуального права. Указывает, что судом неправильно истолкованы обстоятельства дела. Истец заявлял требования о выдаче табеля учета рабочего времени истца без предоставления персональных данных иных работников ответчика. Помимо этого, при устройстве на работу в 2016 году в процессе работы истец не был ознакомлен со специальной оценкой условий труда, также как не был ознакомлен при восстановлении на работе по решению суда от 08.11.2018. Поскольку 30.11.2018 истец находился на больничном, поэтому не прибыл для ознакомления со специальной оценкой условий труда.

Согласно ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации РФ основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Изучив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, проверив по правилам ст. 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в пределах доводов, содержащихся в кассационных жалобе, законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, кассационный суд не находит оснований для удовлетворения жалобы. Оснований, предусмотренных ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации РФ, для отмены решения и апелляционного определения в кассационном порядке не имеется.

Как установлено судом и следует из материалов дела, 19.04.2016 Т. был принят на работу в ФГБУ "Автобаза № 2" Управления делами Президента Российской Федерации на должность водителя 3-его класса в службу эксплуатации. При приеме на работу истец был ознакомлен с локальными актами, действующим в организации ответчика, а именно: Правилами внутреннего распорядка, Положением об оплате труда, что подтверждается приложением к трудовому договору от 19.04.2016.

18.10.2017 Т. был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Апелляционным определением Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 08.10.2018 Т. был восстановлен на работе в соответствии с приказом от 25.10.2018.

При восстановлении на работе истец повторно 30.11.2018 был ознакомлен с локальными актами организации, а именно: Правилами внутреннего распорядка, Положением об оплате труда, что подтверждается листом ознакомления.

29.11.2018 Т. обратился с заявлением на имя генерального директора ФГБУ "Автобаза № 2" о выдаче ему заверенных копий документов, связанных с его работой: Правил внутреннего распорядка, Положения об оплате труда, Табеля учета рабочего времени за период с 01.10.2017 г. по 29.11.2018 г., документа о проведении СОУТ рабочего места водителя (аттестация рабочего места).

30.11.2018 истцу было вручено письмо за подписью генерального директора ФГБУ "Автобаза № 2" из которого следует, что запрашиваемые истцом документы не являются теми документами, на которые в силу ст. 62 Трудового кодекса Российской Федерации распространяется обязанность работодателя по выдаче работнику.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что Правила внутреннего распорядка дня, Положение об оплате - это локальные нормативные акты ответчика, которые в силу ст. 8 ТК РФ содержат нормы трудового права и распространяются на работников всей организации, предназначены для внутреннего использования и принятия административных решений, трудовую деятельность непосредственно истца данные документы не регулируют, в связи с чем выдаче истцу в порядке, предусмотренном статьей 62 Трудового кодекса Российской Федерации не подлежат.

Разрешая заявленные Т. требования о выдаче ему табеля учета рабочего времени за период с 01.10.2017 по 29.11.2018, суд, учитывая положения ч. 2, 7 ст. 14 ФЗ "О персональных данных" и принимая во внимание, что указанные документы являются внутренними техническими документами работодателя, предназначенными для учета продолжительности отработанного рабочего времени, содержат персональные данные не только истца, но и других работников, и в соответствии со ст. 62 Трудового кодекса Российской Федерации выдача работнику табелей учета рабочего времени не предусмотрена, пришел к выводу об отсутствии оснований для их удовлетворения.

Рассматривая требования истца о выдаче документа о проведении СОУТ рабочего места водителя (аттестация рабочего места), суд установил, что документы (СОУТ) находятся у руководителей структурных подразделений, которые знакомят работников данным документом, а также проводят инструктаж по охране труда.

Распоряжением № 174 от 19.11.2018 г. истец был направлен в службу эксплуатации на объект, расположенный по адресу: <...>; с данным распоряжением истец был ознакомлен 30.11.2018. Однако 30.11.2018 истец для проведения первичного инструктажа по охране труда и ознакомления со специальной оценкой условий труда (далее также - СОУТ) не прибыл, что подтверждается актом от 30.11.2018. Кроме того, истец с 09.10.2018 и до увольнения 09.01.2019 к выполнению должностных обязанностей не приступал, поскольку находился в очередном отпуске и был временно нетрудоспособен, что подтверждается листками нетрудоспособности.

Учитывая установленные обстоятельства, положения п. 4 ч. 2 ст. 4 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", согласно которым работодатель обязан ознакомить в письменной форме работников с результатами проведения специальной оценки условий труда, суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении требований истца о выдаче документа о проведении СОУТ рабочего места водителя (аттестация рабочего места).

С указанными выводами суда первой инстанции согласилась апелляционная инстанция. Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции приходит к выводу, что жалоба не подлежит удовлетворению, поскольку нет оснований для отмены в кассационном порядке судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций.

Выводы судов первой и апелляционной инстанций соответствуют фактическим обстоятельствам дела и имеющимся в деле доказательствам. Суды правильно применили нормы материального и процессуального права.

Согласно положениям ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

В соответствии с положениями ст. 62 Трудового кодекса Российской Федерации, по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Анализ ст. 62 Трудового кодекса Российской Федерации позволяет сделать вывод о том, что на работодателе лежит обязанность безвозмездно предоставить работнику по его письменному заявлению копии документов, связанных с работой, то есть документов, содержащих персональную информацию о работнике, но не копии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, с которыми работодатель обязан только ознакомить работника под роспись (абз. 20 ст. 22, ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации, подп. 4 п. 2 ст. 4 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда").

Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника (ст. 85 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статья 62 Трудового кодекса Российской Федерации не обязывает работодателя предоставить работнику по его письменному заявлению копии коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (штатного расписания, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, положения об оплате труда, положения о премировании, положения об отпусках и т.п.), которые регулируют трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения (ч. 2 ст. 5 Трудового кодекса Российской Федерации).

Более того, ответчиком указано в возражениях и подтверждается приложенным к возражениям листом ознакомления с локальными нормативными актами учреждения то обстоятельство, что Т., ознакомлен под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБУ "Автобаза № 2" Управления делами Президента Российской Федерации, Положением об оплате труда работников ФГБУ "Автобаза № 2" при Управлении делами Президента Российской Федерации.

В соответствии с подп. 4 п. 2 ст. 4 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" работодатель обязан ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Согласно п. 5 ст. 4 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Как следует из пояснений ответчика, указанные документы (СОУТ) находятся у руководителей структурных подразделений, которые знакомят работников данным документом, а также проводят инструктаж по охране труда.

Из представленных ответчиком документов следует что, распоряжением № 174 от 19.11.2018 истец был направлен в службу эксплуатации на объект наименование организации, расположенную по адресу: <...>. С данным распоряжением истец был ознакомлен 30.11.2018. 30.11.2018 истец для проведения первичного инструктажа по охране труда и ознакомления со специальной оценкой условий труда (СОУТ) не прибыл. Данный факт зафиксирован актом от 30.11.2018. Кроме того, истец с 09.10.2018 и до увольнения 09.01.2019 к выполнению должностных обязанностей не приступал, поскольку находится в очередном отпуске и был временно нетрудоспособен, что подтверждается листками нетрудоспособности.

Таким образом, требования о выдаче копий следующих документов: правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, табеля учета рабочего времени за период с 01.10.2017 по 29.11.2018, документа о проведении СОУТ рабочего места водителя (аттестация рабочего места), суд обоснованно признал не подлежащими удовлетворению, поскольку эти документы не связаны с работой конкретного работника-истца, не содержат сведений о выполнении конкретной трудовой функции истцом, являются локальными документами организации, с которыми работодатель исходя из положений ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации обязан только ознакомить работника под роспись, следовательно, не относятся к категории документов, обязанность выдачи которых возлагается на работодателя положениями ст. 62 Трудового кодекса Российской Федерации.

Суды обоснованно указали, что табеля учета рабочего времени за период с 01.10.2017 по 29.11.2018, являются внутренними техническими документами работодателя, предназначенными для учета продолжительности отработанного рабочего времени, содержат персональные данные не только истца, но и других работников, и в соответствии со ст. 62 ТК РФ выдача работнику табелей учета рабочего времени не предусмотрена.

Доводы кассационной жалобы аналогичны доводам, которые были предметом исследования и оценки суда первой инстанции, проверки суда апелляционной инстанции, и им дана надлежащая правовая оценка в обжалуемых судебных постановлениях, они, по существу, направлены на переоценку собранных по делу доказательств и не опровергают правильность выводов суда об установленных обстоятельствах. Данные доводы не могут повлечь пересмотр обжалуемых судебных постановлений, поскольку действующим гражданским процессуальным законодательством суду кассационной инстанции не предоставлены полномочия по переоценке установленных судами первой и апелляционной инстанций фактических обстоятельств дела и представленных доказательств. Выводы суда, содержащиеся в решении суда, не противоречат фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанции.

Нарушений норм материального или процессуального права, указанных в ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, при разрешении настоящего спора судом допущено не было, в связи с чем оснований для отмены обжалуемых судебных постановлений в кассационном порядке не имеется.

С учетом изложенного кассационная инстанция не находит оснований для отмены обжалуемых судебных актов и удовлетворения кассационной жалобы.

Руководствуясь статьями 379.6, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение на решение Савеловского районного суда города Москвы от 19 февраля 2019 года и апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 12 июля 2019 года оставить без изменения, кассационную жалобу Т. - без удовлетворения.