

## СЕДЬМОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 25 августа 2022 г. № 88-12064/2022

Дело № 2-1523/2022

УИД 66RS0005-01-2022-000267-98

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего Козиной Н.М.,

судей Зеленовой Е.Ф., Руновой Т.Д.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-1523/2022 по иску Г. к обществу с ограниченной ответственностью "Управляющая компания "Клевер-Парк" о возложении обязанности выдать документы, взыскании компенсации морального вреда, по кассационной жалобе Г. на решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 24 февраля 2022 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 18 мая 2022 года.

Заслушав доклад судьи Седьмого кассационного суда общей юрисдикции Зеленовой Е.Ф. об обстоятельствах дела, принятых по делу судебных актов, доводах кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

установила:

Г. обратилась с иском к ООО "УК Клевер-парк" о возложении обязанности предоставить ей надлежащим образом заверенные копии правил внутреннего трудового распорядка и положения об оплате труда, взыскании компенсации морального вреда в размере 5 000 руб., почтовых расходы в размере 210,04 руб.

В обоснование исковых требований указала, что 11 декабря 2021 года направила в адрес ООО "УК Клевер-парк" заявление о предоставлении надлежащим образом заверенных копий правил внутреннего трудового распорядка и положения об оплате труда на основании статьи 62 Трудового кодекса Российской Федерации. Заявление получено ответчиком 23 декабря 2021 года, однако до настоящего времени документы ей не представлены.

Решением Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга от 24 февраля 2022 года исковые требования Г. оставлены без удовлетворения.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 18 мая 2022 года решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга от 24 февраля 2022 года оставлено без изменения, апелляционная жалоба Г. - без удовлетворения.

В кассационной жалобе Г. просит отменить решение суда первой инстанции и апелляционное определение, ссылаясь на нарушение судами норм материального права.

Настаивает на том, что положения об оплате труда и правил внутреннего трудового распорядка являются по своей сути определяющим содержанием режима трудовой функции работника и оплаты труда, соответственно, документом, связанным с работой сотрудника. Работодатель обязан выдать запросившему работнику копию указанного положения. Ссылается на иную судебную практику.

ФИО1в судебное заседание кассационной инстанции не явились, о времени и месте рассмотрения дела извещены надлежащим образом, ходатайств об отложении рассмотрения дела не заявляли. Судебная коллегия в соответствии с части 3 статьи 167, части 5 статьи 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации признала возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

В соответствии с частью 1 статьи 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции рассматривает дело в пределах доводов, содержащихся в кассационных жалобе, представлении.

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 (ч. 1 ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Обсудив доводы кассационной жалобы, изучив материалы гражданского дела, судебная коллегия не находит оснований для отмены или изменения судебных постановлений.

Судом первой и апелляционной инстанций установлено и следует из материалов дела, что Г. состоит в трудовых отношениях с ООО УК "Клевер-Парк".

11 декабря 2021 года Г. направила в адрес директора ООО УК "Клевер-парк" заявление, в котором, ссылаясь на положения статьи 62 Трудового кодекса Российской Федерации, просила предоставить заверенные надлежащим образом копии правил внутреннего трудового распорядка ООО УК "Клевер-Парк", положения об оплате труда работников ООО УК "Клевер-парк".

Направленное Г. почтовое отправление вручено ООО УК "Клевер-Парк" 23 декабря 2021 года.

18 января 2022 года ООО УК "Клевер-Парк" направлены в адрес Г. акты об отсутствии работника на рабочем месте, копия правил внутреннего распорядка, копия приказа № 2-ПЛС-ППУ-22, копия положения об оплате труда и премировании работников.

Документы получены Г. 17 февраля 2022 года.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции, руководствуясь положениями статьи 8, 22, 62, 68, 85 Трудового кодекса Российской Федерации, исходил из того, что действующим законодательством на работодателя возложена обязанность по письменному заявлению работника предоставить копии документов, связанных с работой работника и содержащих персональную информацию о работнике, установив, что истребуемые истцом положения об оплате труда работников и правила внутреннего трудового распорядка не относятся к числу документов, копии которых должны быть выданы работнику в силу положений статьи 62 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку непосредственно с работой истца не связаны, пришел к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований, ввиду того, что у работодателя отсутствует обязанность обеспечить всех работников копиями локальных нормативных актов, не содержащих персональной информации о работнике.

Не установив доказательств нарушения работодателем прав Г., суд в удовлетворении исковых требований о взыскании компенсации морального вреда отказал.

Проверяя законность и обоснованность принятого судом решения, суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда и их правовых обоснованием, дополнительно судом отмечено, что запрашиваемые Г. документы были направлены работодателем 18 января 2022 года в день подачи истцом искового заявления в суд.

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций соответствуют фактическим обстоятельствам дела, основаны на правильном применении норм материального права, подтверждаются доказательствами, представленными в материалы дела, которым дана надлежащая правовая оценка.

Согласно положениям статьи 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 статьи 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 статьи 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 (абзац 20 статьи 22, часть 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, подпункт 4 пункта 2 статьи 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 (статья 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 (часть 2 статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, требования о выдаче копий правил внутреннего трудового распорядка и положения об оплате труда, суды обоснованно признали не подлежащими удовлетворению, поскольку указанные 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 части 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации обязан только ознакомить работника под роспись, следовательно, не относятся к категории документов, обязанность выдачи которых возлагается на работодателя положениями статьи 62 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

Ссылка в кассационной жалобе на иную судебную практику не имеет для существа спора правового значения, поскольку в каждом деле устанавливаются конкретные обстоятельства и правоотношения которые являются различными при внешней схожести фактов.

Доводы кассационной жалобы правовых оснований к отмене решения суда не содержат, по существу сводятся к изложению обстоятельств, являвшихся предметом исследования и оценки судов первой и апелляционной инстанций, к выражению несогласия с произведенной судами оценкой представленных по делу доказательств.

С учетом изложенного, суд кассационной инстанции считает, что обжалуемые судебные акты приняты с соблюдением норм материального и процессуального права, оснований для их отмены или изменения в соответствии со статьей 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не имеется.

Руководствуясь статьями 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 24 февраля 2022 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 18 мая 2022 года оставить без изменения, кассационную жалобу Г. - без удовлетворения.