



СПРАШИВАЛИ? ОТВЕЧАЕМ...

? Обязан ли работодатель предоставить работнику материалы и информацию по служебному расследованию, проведённому в отношении него?

ОТВЕТ: Работодатель не обязан выдавать на руки работнику копии материалов служебного расследования. Целесообразно ознакомить работника с ними под подпись.

Трудовое законодательство не предусматривает обязанность работодателя давать работнику письменные разъяснения по каким-либо вопросам (*определение Тульского областного суда от 20.06.2013 № 33-1507, определение Московского городского суда от 27.04.2011 № 42/8-3575/2011*).

В силу ст. 62 ТК РФ по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трёх рабочих дней со дня подачи такого заявления выдать работнику копии документов, связанных с его работой (копии приказа о приёме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Как видно, перечень документов, копии которых подлежат выдаче работнику, является открытым.

В целом судьи исходят из того, что работник вправе получить у работодателя любые необходимые документы, связанные с его работой (*определения Челябинского областного суда от 02.06.2020 № 11-4734/2020, Ростовского областного суда от 14.12.2017 № 33-20978/2017, Волгоградского областного суда от 17.02.2017 № 33-2865/2017*).

Однако, в судебной практике преобладающим является подход, в соответствии с которым материалы служебного расследования не обладают теми свойствами, которые позволяли бы отнести их к документам, связанным с работой работника, и, как следствие, требовать выдачи их копий на основании ст. 62 ТК РФ работник не вправе (*определение Верховного Суда Чувашской Республики - Чувашии от 10.07.2019 № 33-3148/2019, определение Верховного Суда Республики Дагестан от 30.05.2017 № 33-2668/2017, определение Верховного Суда Республики Татарстан от 12.02.2015 № 33-2232/2015*).

? Обязан ли работник уведомить работодателя о смене своего адреса и других паспортных данных?

ОТВЕТ: По общему правилу работник обязан предоставить паспортные данные только при приёме на работу (ч.1 ст.65 ТК РФ). При этом Трудовой кодекс РФ не обязывает работника, с которым уже заключён трудовой договор, заново предоставлять работодателю паспортные данные, если они изменились.

Адрес работника, фамилия, имя, отчество и другая личная информация относятся к сведениям, составляющим его персональные данные. Правила защиты персональных данных регулирует Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ.

Закон № 152-ФЗ также не обязывает работника сообщать работодателю об изменении персональных данных. Кроме того, закон ограничивает возможность работодателя получать персональные данные работника от третьих лиц. Сделать это работодатель может только с согласия работника (ч.3 ст. 18 Закона № 152-ФЗ).