Апелляционное определение СК по гражданским делам Оренбургского областного суда от 21 июня 2017 г. по делу N 33-4566/2017

Судебная коллегия по гражданским делам Оренбургского областного суда в составе:

председательствующего судьи Раковского В.В.,

судей Донцовой Ю.И., Булгаковой М.В.,

при секретаре Камеристовой К.И.,

рассмотрела в открытом судебном заседании апелляционную жалобу представителя Гавриленко А.Н. - Скрипниченко А.А. на решение Советского районного суда г. Орска Оренбургской области от 16 марта 2017 года по исковому заявлению Гавриленко А.Н. к открытому акционерному обществу "Российские железные дороги" о взыскании заработной платы, признании действий работодателя неправомерными, взыскании компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Раковского В.В., объяснения представителя открытого акционерного общества "Российские железные дороги" - Калько Н.Ю., возражавшей против доводов апелляционной жалобы,

судебная коллегия по гражданским делам Оренбургского областного суда

установила:

Гавриленко А.Н. обратился в суд с иском к открытому акционерному обществу "Российские железные дороги" (далее - ОАО "РЖД"), в котором с учетом уточнения исковых требований указал, что (дата) между ним и ОАО "РЖД" "Место работы" был заключен трудовой договор на неопределенный срок, в соответствии с которым он был принят на работу по должности "\*\*\*". С (дата) истец выполняет обязанности по должности "Должность". (дата) состоялся разбор по поводу нарушений, выявленных при расшифровке скоростемерной ленты локомотивной бригады в составе "Должность 2" и "Должность", которых истец не допускал. Однако решением начальника "Место работы", оформленным протоколом разбора от (дата)N, за нарушение требований п.100 "Правил технической эксплуатации железных дорог Российской Федерации", утвержденных приказом Минтранса России от (дата)N, выразившееся в превышении установленных скоростей движения в пути следования, "Должность" Гавриленко А.Н. лишен талона предупреждения по безопасности движения поездов. Ответчиком был нарушен порядок лишения "Должность" Гавриленко А.Н. предупредительного талона N\*\*\*. Кроме того, считает, что у работодателя отсутствовали основания для его лишения его предупредительного талона, поскольку ответственность за указанный вид нарушения несут "Должность 2". Кроме того, превышение скорости локомотива на \*\*\* км/ч не является нарушением. После разбора (дата) истец был ознакомлен с новым графиком работы, а с (дата) согласно устному указанию непосредственного руководителя приступил к работе в качестве \*\*\*, \*\*\*, \*\*\*. При этом им письменное согласие на перевод на другую работу он не давал, с приказом о переводе на другую работу его не знакомили. Перевод на другую работу считает неправомерным. Гавриленко А.Н. также указал, что из полученных расчетных листков он узнал, что ему в разные периоды времени без его желания и письменного заявления был установлен режим неполной рабочей недели, а также предоставлены отпуска без сохранения заработной платы (дни неявок, разрешенные администрацией), которые не были оплачены. Так, в январе 2014 года в его расчетный листок включено 46,5 часов неполной рабочей недели; в феврале 2014 года в расчетный листок включено 19 часов неполной рабочей недели; в декабре 2014 года в расчетный листок включено 3 дня неявок, разрешенных администрацией; в феврале 2015 года в расчетный листок включено 33 часа неполной рабочей недели; в марте 2015 года - 19 часов неполной рабочей недели; в августе 2015 года - 11 часов неполной рабочей недели; в октябре 2015 года в расчетный листок включено 2 дня неявок, разрешенных администрацией; в ноябре 2015 года в расчетный листок включен 1 день неявок, разрешенных администрацией; в декабре 2015 года - 36 часов неполной рабочей недели; в апреле 2016 года - 7 часов неполной рабочей недели. В предоставлении соответствующих приказов истцу было отказано со ссылкой на то, что их хранение не предусмотрено законом. Режим неполного рабочего времени был установлен и отпуска без сохранения заработной платы были предоставлены неправомерно, без волеизъявления истца, в связи с чем, за указанные периоды времени незаконно не была доплачена заработная плата в размере 54 009,32 рублей. Далее указал, что работодателем был издан приказ о предоставлении учебного отпуска с сохранением среднего дневного заработка сроком на \*\*\* дней в период с (дата) по (дата). Однако с соответствующей просьбой Гавриленко А.Н. к работодателю не обращался. С приказом о предоставлении ему учебного отпуска он также ознакомлен не был. Также истец считает неправомерными действия работодателя, выразившиеся в том, что им не было получено согласие Гавриленко А.Н. на обработку его персональных данных. Между тем законодательно установлено право субъекта персональных данных на компенсацию морального вреда в случае нарушения оператором обработки его персональных данных. С учетом уточнений исковых требований Гавриленко А.Н. просил отменить решение начальника "Место работы" о лишении "Должность" Гавриленко А.Н. предупредительного талона по технике безопасности, оформленное в протоколе разбора от (дата)N, за нарушение требований п.100 "Правил технической эксплуатации железных дорог Российской Федерации", утвержденных приказом Минтранса России от 21.12.2010 года N286, выразившееся в превышении установленных скоростей движения в пути следования; признать приказ о предоставлении ему учебного отпуска с сохранением среднего дневного заработка сроком на \*\*\* дней в период с (дата) по (дата) недействительным, неправомерным либо отменить его; признать неправомерными действия работодателя, выразившиеся в переводе, перемещении на другую работу, в предоставлении неполной рабочей недели, дней неявок, разрешенных администрацией, издании приказа о предоставлении истцу учебного отпуска, направлении в указанный отпуск без его желания, волеизъявления, нарушения порядка предоставления отпуска, невыплате заработной платы в полном объеме, нарушении законодательства о персональных данных; обязать ответчика предоставить работу, обусловленную трудовым договором "Должность"; взыскать с ответчика в его пользу невыплаченную заработную плату в размере 54 009,32 рублей, компенсацию морального вреда в размере 30 000 рублей.

В судебном заседании истец Гавриленко А.Н. и его представитель Скрипниченко А.А., действующий на основании доверенности, исковые требования поддержали по доводам, изложенным в исковом заявлении, просили удовлетворить.

Представитель ответчика ОАО "РЖД" Калько Н.Ю., действующая на основании доверенности, исковые требования не признала, просила отказать в их удовлетворении. Просила применить последствия пропуска истцом срока на обращение в суд, предусмотренного ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

Решением Советского районного суда г. Орска Оренбургской области от 16.03.2017 года исковые требования Гавриленко А.Н. оставлены без удовлетворения.

В апелляционной жалобе представитель Гавриленко А.Н. - Скрипниченко А.А. просит решение суда отменить, ссылаясь на его незаконность и необоснованность.

Изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы и проверив законность и обоснованность судебного решения в соответствии со статьей 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в пределах доводов жалобы, судебная коллегия приходит к следующим выводам.

В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений наряду с установленными данной нормой источниками трудового права осуществляется также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со ст. ст. 15, 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также соответствующая обязанность работодателя выплачивать заработную плату в полном размере и обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности закреплены в ст. ст. 21, 22, 132 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать трудовую дисциплину; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

В соответствии с положениями ст. 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Судом первой инстанции установлено и подтверждается материалами дела, что Гавриленко А.Н. на основании трудового договора N от (дата) был принят на работу ОАО "Российские железные дороги" "Место работы" на должность \*\*\*.

На основании дополнительного соглашения от (дата), Гавриленко А.Н. был переведен на должность "Должность".

В дальнейшем в период работы истца предприятие неоднократно было реорганизовано, в связи с чем, вносились изменения в условия заключенного с истцом трудового договора.

В соответствии с дополнительным соглашением от (дата) Гавриленко А.Н. переведен на должность "Должность".

По условиям трудового договора истцу устанавливается режим труда и отдыха в соответствии с Правилами внутреннего распорядка; за выполнение трудовых обязанностей работнику устанавливается должностной оклад (тарифная ставка), обязательные доплаты и надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Как установлено Правилами внутреннего трудового распорядка "Место работы", утвержденными на 2016 год, для работников локомотивных бригад работа организуется по именным графикам сменности или по вызывной системе и устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом месяц и продолжительностью рабочей недели - шестидневная с одним выходным днем (п. 7.7).

Справками от (дата), (дата), выданными Гавриленко А.Н., подтверждается, что истец с (дата) по настоящее время работает в "Место работы" в должности "Должность" в режиме вызывной системы.

Рассматривая заявленные Гавриленко А.Н. требования о признании неправомерными действий работодателя, выразившихся в предоставлении ему неполной рабочей недели, дней неявок, разрешенных администрацией в январе, феврале и декабре 2014 года, феврале, марте, августе, октябре - декабре 2015 года, апреле 2016 года, взыскании задолженности по заработной плате и отказывая в их удовлетворении, суд первой инстанции, правильно определив правоотношения сторон и материальный закон, подлежащий применению, учитывая заявленное ответчиком ходатайство о пропуске истцом срока обращения в суд за защитой нарушенного права, исходил из того, что истец пропустил предусмотренный ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации срок для обращения в суд с настоящим иском, доказательства уважительности причин для восстановления данного срока не представил.

Судебная коллегия полагает данный вывод суда первой инстанции правильным, а доводы апелляционной жалобы в указанной части неубедительными по следующим основаниям.

Согласно ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции на момент спорных правоотношений) работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (ч. 3 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования фактических обстоятельств по делу (абз. 2 ч. 6 ст. 152 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, такие как: болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи.

Из правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что положения ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации конкретизируют положения ст. 37 (часть 4) Конституции Российской Федерации о признании права на индивидуальные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения; сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, предусмотренные данной нормой, направлены на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника; своевременность обращения в суд зависит от волеизъявления работника (определение от 16.12.2010 года N 1722-О-О). Такой срок, выступая в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, не может быть признан неразумным и несоразмерным; установленные данной статьей сокращенный срок для обращения в суд и правила его исчисления направлены на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника, включая право на своевременную оплату труда, и по своей продолжительности этот срок является достаточным для обращения в суд (определения от 21.05.1999 года N 73-О, от 12.07.2005 года N 312-О, от 15.11.2007 года N 728-О-О, от 21.02.2008 года N 73-О-О и др.).

Как разъяснил Пленум Верховного Суда Российской Федерации в п. 8 Постановления от 17.03.2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу.

Суд обоснованно исходил из того, что истец о нарушении своего права узнал или бесспорно должен был узнать при получении заработной платы за конкретный месяц, и в течение трех месяцев обратиться в суд за защитой своих трудовых прав. В период работы заработная плата за спорный период Гавриленко А.Н. начислялась и выплачивалась ежемесячно, что подтверждается представленными расчетными листками.

Учитывая, что с иском в суд Гавриленко А.Н. обратился 05.12.2016 года, установленный ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора о взыскании не начисленной заработной платы пропущен.

Анализ материалов дела свидетельствует о том, что ходатайство о восстановлении пропущенного срока истец не заявлял. Доказательств, свидетельствующих о наличии уважительных причин пропуска срока, материалы дела, как и апелляционная жалоба Гавриленко А.Н., не содержат.

Довод стороны истца о том, что Гавриленко А.Н. не знал об установленном ему режиме неполного рабочего времени и предоставлении дней отдыха без сохранения заработной платы в спорные периоды до 09.09.2016 года, когда по требованию получил от работодателя расчетные листки за спорный период, судебной коллегией во внимание не принимаются.

Истцу было известно о размере и составе денежного вознаграждения, механизме расчета и начисления ему заработной платы, поскольку у него имелся экземпляр трудового договора, в котором оговорены условия оплаты труда, для ознакомления ему были доступны положения локальных актов работодателя, регулирующих вопросы оплаты труда.

Гавриленко А.Н. имел возможность рассчитать размер положенной заработной платы, а также сделать вывод, что она начисляется и выплачивается не в полном размере. При должной осмотрительности и внимательности мог своевременно обратиться за защитой своих трудовых прав.

Ссылка в жалобе на то, что расчетные листки работодателем не выдавались, выводов суда не опровергает, поскольку данные факты не свидетельствуют о том, что истец не могла знать о составляющих частях заработной платы. Истец не лишен была возможности своевременно обратиться к работодателю за выдачей расчетных листков, что он и сделал в сентябре 2016 года. Данных, свидетельствующих об обращении истца к работодателю за получением расчетных листков до 09.09.2016 года и отказе ответчика в их выдаче, либо отсутствия у него такой возможности, в деле не имеется.

Обращаясь в суд с настоящим иском, Гавриленко А.Н. указывал на нарушение его трудовых прав работодателем, поскольку без каких-либо оснований работодателем ему был предоставлен учебный отпуск с сохранением среднего дневного заработка сроком на \*\*\* дней в период с (дата) по (дата).

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции, исходя из положений ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации, указал, что Гавриленко А.Н. предоставленным ему отпуском фактически воспользовался, следовательно, не мог не знать о его предоставлении, однако в суд с соответствующими требованиями обратился только 05.12.2016 года, то есть с нарушением установленного законом срока.

Установив, что уважительных причин для восстановления срока не представлено, суд правильно отказал в удовлетворении исковых требований в этой части.

Кроме того, судом установлено, что учебный отпуск предоставлен истцу, студенту \*\*\* курса \*\*\* формы обучения ФГБОУ \*\*\*, на основании выданной ему и представленной работодателю справки-вызова.

Доводы истца о том, что он указанную справку не получал и работодателю не предъявлял, опровергаются обстоятельствами, установленными в ходе рассмотрения уголовного дела по обвинению Гавриленко А.Н. в совершении преступления, предусмотренного ч. \*\*\* Уголовного кодекса Российской Федерации, по которому мировым судьей судебного участка N постановленобвинительный приговор.

При постановке решения об отказе в удовлетворении требований об отмене решения начальника "Место работы"ФИО7 о лишении "Должность" Гавриленко А.Н. предупредительного талона по технике безопасности, оформленного в протоколом разбора от (дата)N, суд также сослался на необоснованный пропуск истцом установленного ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока для обращения в суд, с чем судебная коллегия соглашается.

В соответствии с п. 3.1 Положения о порядке применения предупредительных талонов машинистов, помощников машинистов локомотивов, моторвагонного подвижного состава, специального самоходного подвижного состава и водителей, помощников водителей дрезин, утвержденных Приказом Министерства путей сообщения Российской Федерации N9Ц от 17.04.2000 года, лишение предупредительных талонов производится в случае нарушения машинистом (помощником) положений нормативных правовых и иных актов МПС России, железных дорог, отделений железных дорог, других предприятий железнодорожного транспорта по вопросам обеспечения безопасности движения поездов при условии, что указанные нарушения не влекут за собой применения дисциплинарных взысканий в соответствии с Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации.

Судом установлено, что (дата) состоялся разбор нарушений, выявленных при расшифровке скоростемерной ленты локомотивной бригады в составе "Должность 2"ФИО8 и "Должность" Гавриленко А.Н., в ходе которого установлено, что (дата) локомотивная бригада, следуя (адрес), в нарушение требований п. 100 "Правил технической эксплуатации железных дорог Российской Федерации", утвержденных приказом Минтранса России от 21.12.2010 года N286, допустила превышение установленной скорости движения для данного перегона на \*\*\* км/ч, что является нарушением безопасности движения поездов. Принято решение: ... "Должность" Гавриленко А.Н. лишить талона предупреждения по безопасности движения поездов. Данное нарушение было внесено в служебный формуляр истца.

Как следует из протокола разбора от (дата) и установлено судом в ходе рассмотрения дела, Гавриленко А.Н. присутствовал при разборе, по его окончании было озвучено принятое решение.

При таких данных, судебная коллегия полагает, что установленный законом трехмесячный срок на обращение с трудовым спором в суд истцом был нарушен, поскольку, об изъятии предупредительного талона он узнал 25.08.2016 года при разборе, в суд требованиями об оспаривании указанного решения обратился 02.03.2017 года (после уточнения исковых требований), доказательств о наличии уважительных причин пропуска срока не предоставлял.

В этой связи доводы апелляционной жалобы о том, что копия протокола разбора была выдана истцу только 02.12.2016 года не влекут отмену решения суда.

Судебная коллегия также принимает во внимание, что доказательства, подтверждающие отсутствие у работодателя оснований для изъятия талона по технике безопасности, в деле отсутствуют.

Учитывая изложенное выше, с выводами суда об отказе в удовлетворении исковых требований Гавриленко А.Н. по причине пропуска срока для обращения в суд за защитой трудовых прав судебная коллегия соглашается.

Никаких доказательств того, что имелись объективные причины, препятствовавшие истцу обратиться в суд в установленный законом срок, в материалах дела не имеется.

При этом использование истцом дополнительного способа защиты своих трудовых прав путем обращения к работодателю и Трудовую инспекцию Оренбургской области не исключало для него необходимости и не лишало возможности своевременного обращения в суд с соответствующим иском.

В рассматриваемом исковом заявлении истец также указывает на незаконный характер его перевода на другую работу: \*\*\*, \*\*\*, \*\*\*, в (дата).

Разрешая исковые требования, суд первой инстанции, оценив представленные доказательства по правилам, предусмотренным ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, на основании объяснений сторон, тщательного анализа представленных в материалы дела документов, пришел к выводу об отсутствии доказательств, отвечающих требованиям гл. 6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, свидетельствующих об изменении работодателем в одностороннем порядке существенных условий заключенного с истцом трудового договора, а именно трудовой функции работника.

Так, отсутствуют приказы работодателя о переводе истца на другую должность, сведения о переводе в трудовой книжке, личной карточке работника. Согласно табелям учета рабочего времени за период с (дата) по (дата), расчетным листкам, расчету заработной платы Гавриленко А.Н. выполняет работу по должности "Должность". Размер его заработной платы не изменился.

Доказательств наличия у ответчика документов, подтверждающих указанные истцом обстоятельства, в материалы дела не предоставлено.

Кроме того суд, исследовав в совокупности локальные нормативные акты работодателя: Положение о локомотивной бригаде ОАО "РЖД", Инструкцию по организации маневровой работы и сохранности подвижного состава на путях и ПТО электровозов эксплуатационного (ремонтного или сервисного) "Место работы", Типовую должностную инструкцию "Должность" ОАО "РЖД", а также учитывая положения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 52, раздел: "Железнодорожный транспорт", достоверно установил, что ссылки истца на выполнение по устному распоряжению непосредственного руководителя работы \*\*\*, \*\*\*, \*\*\* не свидетельствуют о переводе на другую работу, поскольку является частью должностных обязанностей по занимаемой истцом должности "Должность".

Таким образом, утверждения Гавриленко А.Н. о его переводе носят предположительный, а, следовательно, недостоверный характер, поскольку допустимых, конкретных и однозначных доказательств, подтверждающих его фактический перевод на другую работу или другую должность, а также поручение работы, не предусмотренной трудовым соглашением, истцом не представлено.

Обращаясь с требованиями о признании неправомерными действий работодателя, нарушающего законодательство о персональных данных, Гавриленко А.Н. указал, что до марта 2017 года ответчик осуществлял обработку его персональных данных, однако своего согласия истец не давал.

Соглашаясь с правовым обоснованием выводов суда об отказе в удовлетворении исковых требований в указанной части, судебная коллегия полагает необходимым отметить следующее.

Отношения по сбору, хранению, использованию, распространению (обработке) информации о гражданах (персональных данных) регулируются Федеральным законом от 27.07.2006 года N 152-ФЗ "О персональных данных", а по обработке персональных данных работников, - в том числе, гл. 14 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно п. 5 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 27.07.2006 года N 152-ФЗ "О персональных данных" обработка персональных данных допускается в случае, если обработка персональных данных необходима для исполнения договора, стороной которого либо выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных, а также для заключения договора по инициативе субъекта персональных данных или договора, по которому субъект персональных данных будет являться выгодоприобретателем или поручителем

При этом получение согласие субъекта персональных данных по смыслу указанной нормы не требуется.

Учитывая, что ОАО "РЖД" осуществляет обработку персональных данных Гавриленко А.Н., отношения с которыми основаны на трудовом договоре, то согласие субъекта персональных данных - работника на обработку персональных данных оператором - работодателем в силу п. 5 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 27.07.2006 года N 152-ФЗ не является обязательным.

Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты также не предъявляют требования к получению письменного согласия работника на сбор, накопление, хранение его персональных данных работодателем.

В данном случае обработка Обществом персональных данных работников необходима работодателю в связи с трудовыми отношениями и осуществляется им в целях исполнения трудового договора.

При этом истцом не представлено доказательств, что ответчик не соблюдает конфиденциальность, не обеспечивает безопасность персональных данных при их обработке, а также, что указанные действия ответчика повлекли нарушения прав и свобод истца, причинив ему моральный вред.

Не установив правовых оснований для удовлетворения требований о восстановлении трудовых прав, суд правомерно отказал Гавриленко А.Н. в удовлетворении требований о взыскании компенсации морального вреда в соответствии со ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доводы апелляционной жалобы не содержат правовых оснований к отмене решения суда, сводятся к несогласию с выводами о пропуске скора для обращения в суд, переоценке обстоятельств и доказательств по делу, которые оценены судом первой инстанции в соответствии с требованиями ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, подлежат отклонению по изложенным выше основаниям.

При проверке решения по настоящему делу в апелляционном порядке судебная коллегия не установиланарушений судом первой инстанции норм материального или процессуального законодательства, являющихся основанием к отмене обжалуемого решения. Суд с достаточной полнотой исследовал все обстоятельства дела, выводы суда не противоречат материалам дела, значимые по делу обстоятельства судом установлены правильно.

Таким образом, судебная коллегия считает, что обжалуемое решение подлежит оставлению без изменения, а апелляционная жалоба, которая не содержит предусмотренных ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для отмены решения суда первой инстанции, оставлению без удовлетворения.

Руководствуясь ст.ст. 328, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Советского районного суда г. Орска Оренбургской области от 16 марта 2017 года оставить без изменения, апелляционную жалобу представителя Гавриленко А.Н. - Скрипниченко А.А. - без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи