



**ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ
ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**



**(Утвержден Президиумом Верховного Суда
Российской Федерации 27 апреля 2022 г.)**

Часть 1

Верховным Судом Российской Федерации проведено изучение практики рассмотрения судами в 2018 - 2021 годах дел по спорам, связанным с заключением трудового договора.

Часть первая ст. 37 Конституции Российской Федерации устанавливает, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации относит в том числе свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается; право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав (часть первая ст. 3 ТК РФ (запрещение дискриминации в сфере труда)).

Указанные принципы корреспондируют международным актам, в числе которых Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г., Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 г., Конвенция о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г., Конвенция МОТ N 105 об упразднении принудительного труда от 25 июня 1957 г., Конвенция МОТ N 111 относительно дискриминации в области труда и занятий от 25 июня 1958 г.

Как следует из представленных на изучение материалов судебной практики, в судах рассматривались дела по следующим искам лиц, ищущих работу, и работников, связанным с заключением трудового договора: о признании необоснованным отказа в приеме на работу и возложении обязанности заключить трудовой договор, об установлении факта трудовых отношений и заключении в письменной форме трудового договора, о правомерности заключения срочного трудового договора и о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми, о взыскании компенсации морального вреда в связи с не заключением трудового договора, ненадлежащим оформлением трудовых отношений, другим требованиям.

Продолжение на стр. 2-14.

ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



Разрешая вопрос о подсудности дел, связанных с заключением трудового договора, суды руководствовались статьями 24, 28 и 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также - ГПК РФ). Иски лиц по делам, связанным с заключением трудового договора, рассматривались районными судами в основном по месту жительства истца (часть 6.3 ст. 29 ГПК РФ) или по адресу организации - работодателя (ст. 28 ГПК РФ). При этом отдельные исковые заявления, связанные с заключением трудовых договоров, в которых указано место их исполнения, рассматривались районными судами по месту исполнения таких договоров (часть девятая ст. 29 ГПК РФ).

При рассмотрении дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, суды руководствовались, в частности:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее также - ТК РФ);
- Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-I «О занятости населения в Российской Федерации» (далее - Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»);
- Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);
- Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»);
- другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;
- постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2);
- постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» (далее - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1);
- постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» (далее - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15).

В целях обеспечения единообразного подхода к разрешению судами споров, связанных с заключением трудового договора, и принимая во внимание, что судами по отдельным категориям споров допускаются ошибки, для их устранения необходимо обратить внимание на следующие правовые позиции.

Продолжение на стр. 3-15.

ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



1. Отказ работодателя в приеме гражданина на работу без указания причин нарушает требования части первой ст. 64 ТК РФ, запрещающей необоснованный отказ в заключении трудового договора, а потому является незаконным.

К. 17 февраля 2017 г. обратился в суд с иском к ОАО «Российские железные дороги» (далее также - общество, работодатель) о признании незаконным отказа в приеме на работу, возмещении расходов на трудоустройство, компенсации морального вреда.

В обоснование своих требований К. ссылался на то, что в мае 2016 года на интернет-сайте по поиску работы он нашел объявление общества о наличии свободной вакансии помощника машиниста электровоза в структурном подразделении общества.

Желая трудоустроиться на указанную должность, К. прошел собеседование с руководителем структурного подразделения общества, а также медицинскую комиссию, по итогам прохождения медицинской комиссии получил положительное заключение врачей-специалистов медицинского учреждения.

Несмотря на то, что К. представил все необходимые документы работодателю, в том числе и положительную характеристику с прежнего места работы, ответчик в июне 2016 г. отказал ему в трудоустройстве на должность помощника машиниста электровоза без объяснения причин.

В связи с тем, что официальный документ об отказе в приеме на работу К. выдан не был, он обратился в транспортную прокуратуру, которой были проведены проверочные мероприятия и выявлен факт незаконного отказа в трудоустройстве К., о чем ему было сообщено письмом от 24 декабря 2016 г. По факту выявленного нарушения прокурор вынес представление в адрес руководителя структурного подразделения общества, однако оно исполнено не было.

Дело рассмотрено судом в предварительном судебном заседании в порядке части шестой ст. 152 ГПК РФ.

Решением суда первой инстанции К. отказано в удовлетворении иска в связи с пропуском им без уважительных причин срока на обращение в суд без исследования иных фактических обстоятельств по делу.

Апелляционным определением суда апелляционной инстанции решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации* судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций отменены как незаконные, дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

**Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 18 июня 2018 г. N 87-КГ18-4.*

При новом рассмотрении дела решением суда первой инстанции исковые требования К. удовлетворены частично. Суд взыскал с работодателя в пользу К. расходы по оплате предварительного медицинского осмотра в размере 500 руб., в удовлетворении остальных исковых требований было отказано.

Продолжение на стр. 4-15.

ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



Отказывая в удовлетворении иска К. в части признания незаконным отказа в приеме на работу на должность помощника машиниста электровоза, суд первой инстанции исходил из того, что К. с заявлением о трудоустройстве к работодателю не обращался, поэтому ответ работодателя о том, что указать К. причину отказа не представляется возможным, так как письменного заявления о приеме на работу от него работодателю не поступало, является обоснованным.

Суд первой инстанции, сославшись на то, что у работодателя имелась негативная информация о К. с прежнего места работы, отметил, что работодатель самостоятельно под свою ответственность принимает кадровые решения, в том числе по подбору персонала, а заключение транспортной прокуратуры о необоснованности отказа работодателя в принятии К. на работу, изложенное в представлении в адрес работодателя, не имеет для суда правового значения.

Суд апелляционной инстанции не согласился с приведенными выводами суда первой инстанции, отменил решение суда первой инстанции в части отказа в удовлетворении исковых требований К. о признании незаконным отказа в приеме на работу, компенсации морального вреда и возмещении затрат на трудоустройство. В этой части им принято новое решение по делу об удовлетворении исковых требований К. ввиду следующего.

Частью первой ст. 64 ТК РФ установлено, что запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (часть вторая ст. 64 ТК РФ).

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) (абзац шестой пункта 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2).

Частью пятой ст. 64 ТК РФ определено, что по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Продолжение на стр. 5-15.

ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (часть шестая ст. 64 ТК РФ).

Из приведенных положений ст. 64 ТК РФ и разъяснений, изложенных в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации, следует, что к необоснованному отказу гражданину в заключении трудового договора можно отнести такой отказ работодателя, в котором не указано причин этого отказа либо он сделан по основаниям, прямо запрещенным действующим законодательством, в том числе дискриминационным, либо данный отказ не связан с деловыми качествами работника, под которыми понимается наличие у него определенных профессионально-квалификационных и личностных качеств. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован гражданином в суд.

Удовлетворяя иски К. о признании незаконным отказа в приеме его на работу, суд апелляционной инстанции руководствовался нормами ст. 64 ТК РФ, разъяснениями по их применению, содержащимися в пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2, а также положениями локального нормативного акта работодателя о порядке приема на работу работников локомотивных бригад.

Суд апелляционной инстанции, принимая во внимание прохождение К. по направлению работодателя обязательного предварительного медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования, психофизиологического обследования для трудоустройства, предоставление К. работодателю всех необходимых документов для приема на работу, пришел к выводу о том, что процедура трудоустройства К. в структурное подразделение общества на должность помощника машиниста электровоза была согласована между сторонами, однако работодателем К. было отказано в заключении трудового договора на названную выше должность без указания причин такого отказа.

Суд апелляционной инстанции отклонил ссылку суда первой инстанции на то, что сотрудником отдела кадров работодателя была получена негативная информация о К. с прежнего места работы как неподтвержденную, поскольку в материалах дела имеется положительная характеристика на К., выданная с прежнего места работы - эксплуатационного локомотивного депо (структурного подразделения общества). Названная характеристика предоставлялась К. работодателю в числе документов при трудоустройстве.

Не согласившись с утверждением суда первой инстанции о том, что заключение транспортной прокуратуры о незаконности отказа работодателя в приеме К. на работу в структурное подразделение общества на должность помощника машиниста электровоза, изложенное в представлении в адрес работодателя, не имеет для суда правового значения, суд апелляционной инстанции указал, что на основании этого представления транспортной прокуратуры работодателем проводилась проверка по факту отказа К. в трудоустройстве, по результатам которой самим работодателем было установлено, что в нарушение ст. 64 ТК РФ К. необоснованно отказано в приеме на работу на должность помощника машиниста электровоза, в связи с чем к дисциплинарной ответственности был привлечен специалист по кадрам и социальным вопросам.

Продолжение на стр. 6-15.

ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



При таких обстоятельствах суд апелляционной инстанции правомерно признал незаконным отказ работодателя в приеме К. на работу на должность помощника машиниста электровоза. Исходя из вывода о незаконном отказе работодателем К. в заключении трудового договора, суд апелляционной инстанции также отменил решение суда первой инстанции и в части отказа в удовлетворении исковых требований К. о компенсации морального вреда в соответствии со ст. 237 ТК РФ, а также о возмещении затрат на трудоустройство (расходы на проживание в регионе работодателя в период трудоустройства) и частично удовлетворил эти требования.

Определяя размер компенсации морального вреда К. в сумме 100 000 руб., суд апелляционной инстанции исходил из характера причиненных К. нравственных страданий, заключавшихся в негативных переживаниях К., испытывавшего в течение длительного времени неопределенность своего положения из-за отказа в заключении работодателем с ним трудового договора, несообщении причин, послуживших основанием к такому отказу, при том, что им были представлены все необходимые документы, подтверждающие соответствие должности, на которую он претендовал, а также необходимости предпринимать К. дополнительные усилия для восстановления нарушенного права путем обращения в органы прокуратуры, в суд, значимость для К., нуждавшегося в трудоустройстве, сложившейся ситуации.

(По материалам судебной практики Костромского областного суда)

2. Установленные трудовым законодательством для лиц, ищущих работу, гарантии о недопустимости отказа в заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, распространяется в том числе на лиц, работающих у работодателя по совместительству и изъявивших желание заключить с этим работодателем трудовой договор по занимаемой должности как по месту основной работы.

Ю. обратилась в суд с иском к муниципальному бюджетному учреждению (далее также - учреждение, работодатель) о восстановлении на работе и другими исковыми требованиями.

В обоснование заявленных требований Ю. указала, что она работала в обществе с ограниченной ответственностью (основное место работы), а также с 1 сентября 2017 г. - в учреждении (у другого работодателя) в должности главного бухгалтера по совместительству.

В связи с увольнением с основного места работы Ю. 28 апреля 2018 г. обратилась к директору учреждения с заявлением, в котором просила заключить с ней трудовой договор о работе в должности главного бухгалтера учреждения не по совместительству, а по основному месту работы. Данных о рассмотрении работодателем этого заявления Ю. не имеется.

Приказом директора учреждения от 31 мая 2018 г. Ю. уволена с работы по статье 288 ТК РФ в связи с приемом на должность главного бухгалтера сотрудника, для которого эта работа будет являться основной.

Ю. полагала увольнение по названному основанию незаконным в том числе по причине необоснованного отказа работодателя в заключении с ней трудового договора о выполнении работы по должности главного бухгалтера учреждения как основной.

Продолжение на стр. 7-15.

ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований Ю. отказано. Апелляционным определением суда апелляционной инстанции, перешедшим в соответствии с частью 5 ст. 330 ГПК РФ к рассмотрению дела по правилам производства в суде первой инстанции без учета особенностей, предусмотренных главой 39 данного кодекса, в удовлетворении исковых требований Ю. отказано.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Ю., суд апелляционной инстанции пришел к выводу о том, что у работодателя имелись основания для увольнения Ю. по ст. 288 ТК РФ, поскольку работодателем на должность главного бухгалтера, занимаемую Ю. по совместительству, был принят работник, для которого эта работа является основной.

Кассационный суд общей юрисдикции апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставил без изменения.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы суда апелляционной инстанции основанными на неправильном применении норм материального права, устанавливающих запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора, в связи со следующим.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, установлены гл. 44 ТК РФ (ст. ст. 282 - 288).

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (часть первая ст. 282 ТК РФ).

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей (часть третья ст. 282 ТК РФ).

Статьями 284 и 285 ТК РФ регламентированы вопросы продолжительности рабочего времени при работе по совместительству и порядок оплаты труда этих лиц.

Статьей 287 ТК РФ предусмотрены гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству.

В соответствии с частью первой ст. 287 ТК РФ гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (часть вторая ст. 287 ТК РФ).

Из приведенных нормативных положений следует, что к отношениям, связанным с работой по совместительству, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации общие правила о трудовом договоре, его заключении и прекращении, а также его условиях, подлежат применению с учетом особенностей, закрепленных главой 44 названного Кодекса.

Продолжение на стр. 8-15.

ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



При этом гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, за исключением предоставляемых по основному месту работы гарантий и компенсаций лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме. Поскольку положениями главы 44 ТК РФ не предусмотрено преимущественного права совместителей на заключение трудового договора о выполнении этой же работы как основной, такой работник может быть принят на работу, выполняемую им по совместительству, как на основную в порядке и на условиях, предусмотренных общими нормами данного кодекса о порядке и об условиях заключения трудового договора.

Статьей 3 ТК РФ установлен запрет дискриминации в сфере труда.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав (часть первая ст. 3 ТК РФ).

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (часть вторая ст. 3 ТК РФ).

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены названным кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства (часть третья ст. 3 ТК РФ).

Нормам ст. 3 ТК РФ корреспондируют требования ст. 64 ТК РФ, определяющие гарантии при заключении трудового договора и устанавливающие запрет на какое-либо то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ, не связанных с деловыми качествами работника.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) (абзац шестой пункта 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2).

Продолжение на стр. 9-15.

ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



Понятия квалификации работника и профессионального стандарта содержатся в ст. 195.1 ТК РФ. Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Согласно положениям статей 3, 64, 195.1 ТК РФ и разъяснениям, изложенным в пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2, запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, то есть такой отказ, который не основан на деловых качествах работника, а именно способностях работника выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств. Устанавливая для работников такие гарантии при заключении трудового договора, закон вместе с тем не ограничивает право работодателя самостоятельно и под свою ответственность принимать кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, а также оптимального согласования интересов работодателя и лица, ищущего работу. При этом отказ в приеме на работу возможен, только если деловые качества, уровень образования и квалификации претендента не соответствуют заявленным работодателем требованиям. На граждан, поступающих на работу, в полной мере распространяются гарантии защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений, установленные ст. 3 ТК РФ.

Отказывая в заключении трудового договора, работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину такого отказа в трудоустройстве.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования (часть пятая ст. 64 ТК РФ).

Приведенные положения о запрете отказа в приеме на работу по причинам, не связанным с деловыми качествами работника, в полной мере распространяются и на лиц, работающих по совместительству, в том числе изъявивших желание поступить на работу как на основную к данному работодателю.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что судом апелляционной инстанции при проверке законности принятия работодателем решения о прекращении трудовых отношений с Ю. по ст. 288 ТК РФ с учетом того, что 28 апреля 2018 г. Ю. было подано заявление о приеме ее на работу к этому работодателю на основное место работы, положения приведенных норм права применены не были.

Вопросы о том, было ли работодателем рассмотрено названное заявление Ю. о приеме ее на работу и по каким основаниям ей работодателем было фактически отказано в заключении трудового договора, была ли Ю. уведомлена работодателем о причинах отказа в приеме на работу как на основную работу на должность главного бухгалтера, судом апелляционной инстанции разрешены не были.

Продолжение на стр. 10-15.

ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



Вместе с тем отсутствие у Ю. информации от работодателя о результатах рассмотрения ее заявления от 28 апреля 2018 г. о приеме на работу может свидетельствовать о проявлении в отношении ее дискриминации при трудоустройстве в учреждение на должность главного бухгалтера как на основное место работы и, соответственно, о нарушении ее конституционного права на труд.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила состоявшиеся по делу судебные постановления судов апелляционной и кассационной инстанций и направила дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 15 марта 2021 г. N 33-КГ20-7-К3)

3. Отказ в заключении трудового договора с женщиной по мотивам, связанным с беременностью, носит дискриминационный характер и подлежит признанию судом на основании части третьей ст. 64 ТК РФ незаконным.

Т. обратилась в суд с иском к публичному акционерному обществу городской телефонной сети (далее также - публичное акционерное общество, работодатель) о признании незаконным отказа в приеме на работу, об обязанности заключить трудовой договор, о взыскании компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Т. указывала, что в период с 7 ноября по 17 декабря 2018 г. проходила процедуру оформления приема на работу в публичное акционерное общество на должность руководителя проекта (прошла собеседование, по результатам собеседования предоставила работодателю необходимые документы для оформления на работу). Согласование вопросов приема на работу проводилось уполномоченными сотрудниками работодателя. Т. заполнила представленную старшим менеджером по подбору персонала анкету и приложила требуемые для трудоустройства документы. Работодателем Т. было предложено пройти предварительный медицинский осмотр, при прохождении которого она узнала о своей беременности, и сообщила об этом работодателю.

Сразу же после получения информации о беременности Т. (17 декабря 2018 г.) работодатель сообщил ей о невозможности трудоустройства, а 29 января 2019 г. - о временном приостановлении приема кандидатов в подразделение публичного акционерного общества.

По мнению Т., отказ в приеме на работу является незаконным, носит дискриминационный характер, так как связан не с ее деловыми качествами, а с ее беременностью.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Т., суд первой инстанции пришел к выводу о том, что работодатель не отказывал Т. в приеме на работу, поскольку набор кандидатов на вакантную должность работодателем был приостановлен.

Суд апелляционной инстанции не согласился с выводом суда первой инстанции в связи со следующим.

В силу части третьей ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Продолжение на стр. 11-15.

ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



В пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 разъяснено, что при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора. При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (части вторая и третья ст. 64 ТК РФ).

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1, под дискриминацией в сфере труда по смыслу статьи 3 ТК РФ следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье ТК РФ), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Суд апелляционной инстанции при рассмотрении апелляционной жалобы Т. установил, что материалами дела подтверждается совершение уполномоченными лицами работодателя последовательных действий, свидетельствующих о намерении принять Т. на работу, при этом отказ в приеме на работу Т. последовал сразу после получения сведений о ее беременности.

С учетом этих обстоятельств суд апелляционной инстанции, руководствуясь положениями ст. 64 ТК РФ, разъяснениями, содержащимися в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации, пришел к правильному выводу о том, что работодатель при решении вопроса о трудоустройстве Т. допустил в отношении ее дискриминацию по мотиву ее беременности, в связи с чем отказ работодателя Т. в приеме на работу является незаконным.

Доводы работодателя о том, что Т. не была принята на работу из-за приостановления набора кандидатов на вакантную должность, суд апелляционной инстанции отклонил, указав, что информация работодателем о приостановлении приема на работу на спорную должность сообщена впервые лишь в январе 2019 г., тогда как в приеме на работу Т. было отказано 17 декабря 2018 г.

Ввиду изложенного суд апелляционной инстанции обоснованно отменил в соответствии с пунктом 4 части первой ст. 330 ГПК РФ решение суда первой инстанции, признал отказ работодателя в приеме на работу Т. незаконным, обязал работодателя заключить с Т. трудовой договор на должность руководителя проекта, а также взыскал на основании статей 234, 237 ТК РФ с работодателя в пользу Т. неполученный заработок и компенсацию морального вреда.

(По материалам судебной практики Московского городского суда)

Продолжение на стр. 12-15.

ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



4. Гарантия, установленная трудовым законодательством, о запрете отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью, распространяется и на женщин, поступающих на государственную гражданскую службу.

К. обратилась в суд с иском к федеральному органу исполнительной власти (далее также - представитель нанимателя) о признании незаконным отказа в допуске к прохождению государственной гражданской службы в должности советника соответствующего отдела, об обязании заключить контракт на прохождение государственной гражданской службы на этой должности.

В обоснование заявленных требований К. указывала, что ею 21 июля 2017 г. были поданы документы в федеральный орган исполнительной власти для включения в кадровый резерв данного органа. 10 августа 2017 г. она прошла собеседование в федеральном органе исполнительной власти и зачислена в кадровый резерв этого органа для замещения вакантных должностей старшей группы.

7 сентября 2017 г. К. на имя руководителя федерального органа исполнительной власти было подано заявление о приеме на работу на должность советника отдела на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет основного сотрудника, К. определен испытательный срок и наставник - начальник отдела федерального органа исполнительной власти, выразивший согласие на это и подписавший заявление. Данное заявление было завизировано и другими должностными лицами федерального органа исполнительной власти.

10 сентября 2017 г. К. уволилась с предыдущего места работы, так как была уверена в том, что будет принята на службу в федеральный орган исполнительной власти. В период с 12 по 14 сентября 2017 г. она проходила комиссию на допуск к сведениям, составляющим государственную тайну для назначения на должность советника отдела.

К. ссылаясь также на то, что представителем нанимателя она была допущена к выполнению своих служебных обязанностей по подготовке ряда документов, однако контракт на прохождение государственной гражданской службы с К. заключен не был, в устной форме она была проинформирована об отказе в приеме на государственную гражданскую службу по причине ее беременности.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований К. отказано. Отказывая в удовлетворении исковых требований К., суд первой инстанции исходил из того, что представителем нанимателя приказ о назначении К. на должность государственной гражданской службы советника отдела не издавался, служебный контракт с ней не заключался, с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и локальными актами федерального органа исполнительной власти ее не знакомили, табель учета рабочего времени в отношении К. не велся, денежное содержание ей не начислялось и не выплачивалось.

Суд первой инстанции также сослался на то, что К. не была допущена к выполнению обязанностей по должности советника отдела, поскольку эта должность входит в номенклатуру

Продолжение на стр. 13-15.

ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



должностей, подлежащих оформлению на допуск к государственной тайне по соответствующей форме, в связи с чем пришел к выводу об отсутствии доказательств, подтверждающих факт трудовых отношений между К. и представителем нанимателя.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с нарушением норм материального и процессуального права в связи со следующим.

В соответствии со ст. 19 Конституции Российской Федерации все равны перед законом и судом. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Ст. 3 ТК РФ запрещает дискриминацию в сфере труда.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (часть четвертая ст. 3 ТК РФ).

В силу части третьей ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

В пункте 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 разъяснено, что по смыслу ст. 3 ТК РФ под дискриминацией в сфере труда следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье ТК РФ), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. В связи с этим в отношении женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних не допускаются различия при приеме на работу, установлении оплаты труда, продвижении по службе, установлении или изменении индивидуальных условий труда, подготовке (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительном профессиональном образовании, расторжении трудового договора и т.д., не основанные на деловых качествах работников, характеристиках условий их труда.

Продолжение на стр. 14-15.

ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



Частью седьмой ст. 11 ТК РФ предусмотрено, что на государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе.

Ст. 73 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» установлено, что федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Следовательно, данной статьей предусмотрено субсидиарное применение норм трудового законодательства к отношениям, связанным с государственной гражданской службой.

Исходя из приведенных нормативных положений Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщине по мотивам беременности. Данная гарантия, установленная трудовым законодательством, распространяется и на женщин, поступающих на государственную гражданскую службу.

Отменяя судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что суды, изложив в судебных постановлениях доводы К., приведенные в исковом заявлении (о незаконном отказе в допуске ее к прохождению гражданской службы в федеральном органе исполнительной власти ввиду ее беременности), по существу исковые требования, основанные на этих доводах, не рассмотрели и не ответили на один из основных вопросов по данному спору: является ли отказ представителя нанимателя в допуске К. к прохождению гражданской службы на должности советника отдела по срочному служебному контракту правомерным или нет.

Вместо этого суды первой и апелляционной инстанций ошибочно устанавливали обстоятельства того, имел ли место факт трудовых отношений между К. и федеральным органом исполнительной власти, то есть, по сути, рассматривали исковые требования, которые истец не заявляла, вследствие чего нарушили положения части третьей ст. 196 ГПК РФ, согласно которым суд принимает решение по заявленным истцом требованиям, а выйти за пределы заявленных требований суд может только в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Окончание на стр. 15.

ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



Соответственно без правовой оценки судебных инстанций остались приведенные К. в обоснование ее исковых требований доводы и представленные доказательства о том, что дискриминация при приеме ее на службу в федеральный орган исполнительной власти выразилась в том, что должностными лицами органа за период с 28 августа по декабрь 2017 г. были совершены последовательные действия, которые свидетельствовали о намерении представителя нанимателя принять К. на гражданскую службу на должность советника отдела, в декабре 2017 г. представителем нанимателя получены документы из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного в области обеспечения безопасности, подтверждающие положительное решение о допуске К. к сведениям, составляющим государственную тайну, по второй форме, однако ей было отказано в принятии на службу без указания причин такого отказа.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации пришла к выводу о том, что с учетом заявлявшихся в судах первой и апелляционной инстанций доводов К. о том, что ей руководителем отдела федерального органа исполнительной власти в устной форме было отказано в принятии на службу по причине беременности, действия должностных лиц федерального органа исполнительной власти обоснованно могли быть расценены К. как проявление дискриминации, что привело к несоблюдению в отношении ее гарантии, предусмотренной частью третьей ст. 64 ТК РФ, о запрете отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью, и нарушению ее конституционного права на труд.

На основании изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила состоявшиеся по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 27 мая 2019 г. N 5-КГ19-54)

Обзор подготовил **Н.Н. Наумов**,
начальник отдела главного правового инспектора «Газпром профсоюза»

Продолжение следует