

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



Утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 27 апреля 2022 г.

Часть 2

5. Незаключение работодателем с инвалидом трудового договора на вакантную должность на квотируемое рабочее место по обстоятельствам, не связанным с его деловыми качествами, свидетельствует о проявлении в отношении него дискриминации при трудоустройстве и нарушает его право на труд.

К. обратился в суд с иском к акционерному обществу (далее также - общество, организация, работодатель) о признании отказа в трудоустройстве на должность ведущего инженера незаконным и другими требованиями. В обоснование заявленных требований К. указал, что он является инвалидом III группы и состоит на учете в центре занятости населения как безработный. После получения направления из центра занятости населения на работу в организацию на квотируемое рабочее место для инвалидов на должность ведущего инженера К. прибыл к работодателю, однако собеседования с ним не проводилось, вопросов, касающихся его профессиональной подготовки, ему не задавалось, в приеме на работу было отказано. К. повторно было получено направление центра занятости населения на работу в ту же организацию на квотируемое рабочее место для инвалидов на должность ведущего инженера. Однако К. вновь не был принят на работу, работодателем К. в устной форме отказано в приеме на работу со ссылкой на отсутствие в организации вакантных рабочих мест. Причины отклонения кандидатуры К. для трудоустройства представителем организации в бланках направлений на работу центра занятости населения заполнены не были, письменный отказ в принятии на работу К. не выдавался. По мнению К., такие действия работодателя по отказу в приеме его на работу на квотируемое рабочее место для инвалидов являются незаконными, поскольку не связаны с его деловыми качествами, а потому носят дискриминационный характер. К. полагал, что его квалификация и опыт работы соответствуют требованиям по должности ведущего инженера, К. имеет два высших образования по квалификации инженера-электрика и инженера по специальности «Теплогазоснабжение и вентиляция». В трудовой книжке К. содержится информация о его трудовой деятельности с 1985 г. на различных должностях, в том числе ведущего инженера, с августа 2008 г. по август 2015 г. - в должностях ведущего инженера и главного инженера в организациях.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований К. было отказано. Разрешая спор и отказывая К. в удовлетворении исковых требований, суд исходил из того, что отказ общества в заключении трудового договора с К. не носит дискриминационного характера и не нарушает его права, поскольку связан с недостаточным опытом работы К., несоответствием его личностных и деловых качеств требованиям, установленным в должностной инструкции ведущего инженера общества.

Часть 1 опубликована на сайте «Газпром профсоюза»
в разделе «Пресс-архив» / «Прочие печатные материалы»

Продолжение на стр. 2-17.



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



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, регулирующих спорные отношения, и сделанными с существенным нарушением норм процессуального права.

В соответствии со ст. 13 Закона «О занятости населения в Российской Федерации» государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, в том числе путем установления квоты для приема на работу инвалидов.

В силу абзаца третьего пункта 3 ст. 25 Закона «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Согласно пункту 5 ст. 25 Закона «О занятости населения в Российской Федерации» в случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель уведомляет службу занятости о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу (в электронном виде либо путем проставления отметки в направлении службы занятости и о возвращении направления гражданину).

В пункте 2 части 1 ст. 20 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусмотрено, что инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда: установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.

Статьей 3 ТК РФ запрещается дискриминация в сфере труда. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

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).

Нормам ст. 3 ТК РФ корреспондируют требования ст. 64 ТК РФ, запрещающей необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Продолжение на стр. 3-17.

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

Положениями части второй ст. 64 ТК РФ не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

В пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 содержатся разъяснения, касающиеся недопущения дискриминации в сфере трудовых отношений.

Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 ноября 2017 г. N 777 утверждены Методические рекомендации по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости (далее - Методические рекомендации).

В соответствии с пунктом 3 Методических рекомендаций основными формами возможного проявления дискриминации являются, в частности, отказ в приеме на работу на основании наличия у претендента инвалидности; наличие при приеме на работу избыточных требований, не связанных с трудовой деятельностью инвалида и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу.

Из приведенных нормативных положений следует, что законодатель, предоставляя для инвалидов дополнительные гарантии занятости, которые обеспечиваются, в частности, путем установления квоты в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности для приема таких граждан на работу, закрепил обязанность работодателя в случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного государственным учреждением службы занятости, указать письменно в направлении службы занятости причину отказа в приеме на работу и вернуть это направление гражданину. Предъявление работодателем при приеме на работу инвалида избыточных к нему требований, не связанных с его квалификацией и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу, является проявлением дискриминации при трудоустройстве инвалида.

Отменяя судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отметила, что судебные инстанции при рассмотрении исковых требований К. в результате неправильного применения норм материального права (норм права, регулирующих отношения по трудоустройству инвалидов на котируемые рабочие места, нормативных положений ТК РФ, устанавливающих запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора) и нарушения норм процессуального права (статей 56, 67, 196 ГПК РФ) не определили и не установили юридически значимые обстоятельства по делу с учетом исковых требований К. и их обоснования, возражений на них ответчика и регулирующих спорные отношения норм материального права.

Продолжение на стр. 4-17.

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

Суды первой и апелляционной инстанций, изложив в судебных постановлениях доводы К., приведенные в исковом заявлении, и обстоятельства, по его мнению, их подтверждающие, эти обстоятельства не установили, и по существу исковые требования К., основанные на этих доводах, не рассмотрели.

Судебные инстанции не выяснили и не установили для решения вопроса о том, являлся ли отказ в приеме К. на квотируемое рабочее место для инвалида на должность ведущего инженера неправомерным и не носил ли данный отказ дискриминационный характер, в частности, такие юридически значимые обстоятельства, как: какие квалификационные требования были предъявлены работодателем к вакантной должности ведущего инженера, на которую центр занятости населения дважды направлял К. для трудоустройства; соответствовал ли К. предъявленным требованиям (квалификация, трудовой стаж, опыт работы) для трудоустройства на вакантную должность; какие документы запрашивались работодателем у К. для прохождения собеседования и по какой причине К. дважды не был принят на работу по направлению центра занятости населения.

Вместо выяснения названных обстоятельств, имеющих значение для разрешения дела, судебные инстанции, делая вывод о правомерности отказа в приеме К. на работу в общество, сослались лишь на непредставление К. при собеседовании необходимых документов, подтверждающих его квалификацию и на недостаточный стаж работы К. При этом судебными инстанциями данные трудовой книжки К. о его общем трудовом стаже, включая стаж по должности ведущего инженера и инженера-проектировщика, не исследовались.

Между тем К. указывал на то, что имеет стаж работы в должности ведущего инженера с 1985 года, при его обращении в отдел кадров работодателя в целях трудоустройства дипломы о высшем образовании и иные документы у него запрошены не были.

Кроме того, судебные инстанции оставили без внимания тот факт, что работодателем назывались различные причины отказа К. в приеме на работу (недостаточность стажа для занятия вакантной должности без указания ее наименования, невозможность обществом оценить соответствие К. квалификационным требованиям по предлагаемой должности, отсутствие квотируемой вакансии по должности, на которую претендует К.), что обоснованно могло быть расценено К. как проявление в отношении него дискриминации при трудоустройстве по квоте для инвалида на вакантную должность ведущего инженера в общество и, соответственно, нарушение его конституционного права на труд.

По мнению Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, приведенное свидетельствует о формальном подходе судебных инстанций к рассмотрению данного дела, в котором разрешался спор, связанный с реализацией инвалидом права

Продолжение на стр. 5-17.

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

на труд, что привело к нарушению задач и смысла гражданского судопроизводства, установленных ст. 2 ГПК РФ, и права К. на судебную защиту, гарантированную каждому частью 1 ст. 46 Конституции Российской Федерации.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судебных инстанций о том, что отказ общества в заключении трудового договора с К. не носит дискриминационного характера и не нарушает его права, неправомерными, сделанными с существенным нарушением норм материального и процессуального права при неправильном определении обстоятельств, имеющих значение для дела, в связи с чем 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 22 июля 2019 г. N 5-КГ19-71)

6. Отказ работодателя в заключении трудового договора с инвалидом, направленным для трудоустройства службой занятости населения на квотируемое специальное рабочее место, по причине невозможности создания такого рабочего места, не может быть признан законным, поскольку именно на работодателя законодательством возложена обязанность по выделению и созданию специальных рабочих мест для инвалидов, оснащаемых с учетом нарушенных функций организма инвалида и ограничений его жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению.

Х. обратился в суд с иском к акционерному обществу (далее также - общество, организация, работодатель) о признании незаконным отказа в принятии на работу, об обязанности принять его на работу в организацию на должность укладчика, о взыскании морального вреда.

В обоснование заявленных требований истец указал, что он состоит на учете в центре занятости населения субъекта Российской Федерации (далее также - центр занятости населения) в целях поиска подходящей работы, признан безработным. В соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида ему - инвалиду II группы с детства вследствие психического заболевания доступен труд 1 - 2 класса условий труда, в специально созданных условиях труда, с применением профессиональных навыков, легкий физический труд. Получив направление центра занятости населения на работу в общество на квотируемое рабочее место для инвалидов - на должность укладчика, Х. обратился к работодателю, который отказал ему в приеме на работу, сославшись на невозможность создания для него специального рабочего места.

Продолжение на стр. 6-17.

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

Х. считал свои права как инвалида, претендующего на квотируемое рабочее место, нарушенными, а отказ в приеме на работу - проявлением дискриминации в сфере труда, нарушением его права на труд, поскольку отказ в приеме на работу не был связан с его деловыми качествами.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований Х. отказано. Разрешая спор и отказывая Х. в удовлетворении требований, суд первой инстанции, сославшись на пункты 6.3.8 и 6.3.9 санитарных правил СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2009 г. N 30* (далее - Санитарные правила), пришел к выводу о том, что на момент обращения Х. к работодателю в целях трудоустройства на должность укладчика в счет квоты для инвалидов у работодателя не было специального рабочего места по данной должности и не имелось возможности его создать с соблюдением требований названных пунктов Санитарных правил. При этом суд первой инстанции принял во внимание, что с учетом специфики заболевания истец может осуществлять трудовую деятельность только на рабочем месте в специально созданных условиях труда, а также полагал, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, в том числе при обращении лица, ищущего работу, по направлению центра занятости населения. Суд первой инстанции счел, что Х. не относится к категории лиц, которым в силу положений ст. 64 ТК РФ запрещено отказывать в заключении трудового договора, и что факт дискриминации со стороны общества в отношении Х. отсутствует.

*Утратили силу с 1 января 2021 г. в связи с изданием постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 2 декабря 2020 г. N 40 "Об утверждении СП 2.2.3670-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда".

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 сделанными с существенным нарушением норм материального и процессуального права, исходя из следующего.

Подпунктом «а» пункта 1 ст. 27 Конвенции о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г. предусмотрено, что государства-участники признают право инвалидов на труд наравне с другими; оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда

Продолжение на стр. 7-17.

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

рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов. Государства-участники обеспечивают и поощряют реализацию права на труд, в том числе теми лицами, которые получают инвалидность во время трудовой деятельности, путем принятия, в том числе в законодательном порядке, надлежащих мер, направленных, в частности, на запрещение дискриминации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости, включая условия приема на работу, найма и занятости, сохранения работы, продвижения по службе и безопасных и здоровых условий труда.

Согласно преамбуле ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» данный закон определяет государственную политику в области социальной защиты инвалидов в Российской Федерации, целью которой является обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод, предусмотренных Конституцией Российской Федерации.

Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда, в числе которых установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов (пункт 2 части 1 ст. 20 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Как установлено в части 1 ст. 22 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - это рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов (часть 2 ст. 22 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Продолжение на стр. 8-17.



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



Пунктами 1 и 2 части 2 ст. 24 названного ФЗ предусмотрено, что работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах; создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида.

Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации (Ленинградской области), в центре занятости населения которого Х. состоит на учете для трудоустройства, определено, что специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов создаются за счет собственных средств работодателей в двухмесячный срок с момента принятия работодателем и инвалидом согласованного решения с учетом характера производства конкретного работодателя.

Таким образом, законодательством инвалидам предоставлены дополнительные гарантии занятости, которые обеспечиваются, в частности, путем установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и возложения на работодателей обязанности выделять или создавать рабочие места для трудоустройства инвалидов, в том числе специальные рабочие места, которые должны оснащаться работодателями с учетом нарушенных функций организма инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию). Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Из предписаний части второй ст. 3 ТК РФ, частей первой и второй ст. 64 ТК РФ, разъяснений, содержащихся в пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2, следует, что дискриминация в сфере труда законом запрещена в том числе в форме отказа в приеме на работу на основании наличия у претендента инвалидности или предъявления работодателем при приеме на работу инвалида избыточных к нему требований, не связанных с его квалификацией и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что приведенное правовое регулирование по трудоустройству инвалидов на квотируемые рабочие места при рассмотрении исковых требований Х. судами первой и апелляционной инстанций применено неправильно.

Продолжение на стр. 9-17.

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

Суды первой и апелляционной инстанций, процитировав в судебных постановлениях положения пунктов Санитарных правил, пришли к выводу, что Х. в силу своего заболевания и индивидуальных условий реабилитации может осуществлять трудовую деятельность только на рабочем месте со специальными условиями труда, однако не выяснили, какие именно специальные условия труда необходимы Х. с учетом имеющегося у него заболевания и его индивидуальной программы реабилитации инвалида.

Судебные инстанции без установления названных обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения данного спора, сделали не основанный на подлежащих применению к спорным отношениям нормах материального права и с нарушением норм процессуального права вывод о том, что у работодателя не имелось возможности для создания специального рабочего места по должности укладчика для Х. с учетом специфики имеющегося у него заболевания.

Кроме того, суды первой и апелляционной инстанций не учли, что в силу взаимосвязанных нормативных положений части 1 ст. 22, части 2 ст. 24 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Закона «О занятости населения в Российской Федерации», законодательства субъекта Российской Федерации именно на работодателя (в данном случае - на организацию ответчика) возлагается обязанность по выделению и созданию рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в том числе специальных рабочих мест. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов должны оснащаться работодателями с учетом нарушенных функций организма инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест. Обязанность по квотированию рабочих мест считается выполненной работодателем с момента выделения (создания) рабочих мест (в том числе специальных) и приема на них инвалидов организацией, которой установлена квота для приема на работу инвалидов.

В нарушение названных положений федерального и регионального законодательства работодателем не были созданы специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, в том числе не было создано специальное рабочее место для трудоустройства Х. с учетом его статуса (инвалид II группы с детства), индивидуальной программы реабилитации инвалида и в соответствии с требованиями к оснащению (оборудованию) рабочего места, предусмотренными Санитарными правилами, в связи с чем выводы судебных инстанций об обоснованности отказа работодателя (общества) в заключении трудового договора с Х. являются неправомерными, не основанными на подлежащих применению к спорным отношениям нормах права.

Продолжение на стр. 10-17.



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



Ввиду неправильного применения норм материального права, устанавливающих обязанность работодателя по созданию квотируемых рабочих мест и по обеспечению выполнения квоты (приема на работу инвалидов), судебными инстанциями сделан ошибочный вывод о том, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, в том числе при обращении лица, ищущего работу, по направлению органа службы занятости.

Кроме того, суждение судебных инстанций о необязательности для работодателя трудоустройства на квотируемое рабочее место инвалида, направленного органом службы занятости, по сути, допускает необоснованный отказ в приеме инвалида на работу на такое рабочее место, что противоречит целям как федерального законодательства, так и законодательства субъекта Российской Федерации в сфере трудоустройства инвалидов.

Судебная коллегия также указала, что не может быть признан правильным и вывод судебных инстанций о том, что Х. не относится к категории лиц, которым запрещено отказывать в заключении трудового договора, и что факт дискриминации со стороны работодателя (общества) в отношении Х. отсутствует.

Из-за неправильного применения норм материального права, регулирующих спорные отношения сторон, суды первой и апелляционной инстанций в нарушение норм процессуального права (часть 3 статьи 196 ГПК РФ) фактически не рассмотрели доводы Х., приводимые им в исковом заявлении, о том, что отказ в приеме его на работу является проявлением дискриминации в сфере труда, нарушением его права на труд и социальную адаптацию в обществе.

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

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30 сентября 2019 г. N 33-КГ19-6)

7. Если судом при разрешении спора будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ признается обоснованным.

У. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее - общество, работодатель) о признании отказа в приеме на работу необоснованным, понуждении общества к заключению трудового договора, компенсации морального вреда.

Продолжение на стр. 11-17.



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



Исковые требования У. мотивированы тем, что 18 ноября 2019 г. он посредством сайта о поиске работы отправил работодателю резюме на вакансию "руководитель торгового сектора" общества. Работодателем У. было отказано в приеме на работу по причине отсутствия у него деловых качеств, отвечающих требованиям, предусмотренным вакансией.

У. полагал отказ в приеме на работу незаконным.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения судом апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований У. было отказано.

В силу части первой статьи 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Согласно части второй статьи 64 ТК РФ не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

В пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 разъяснено, что если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным. 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). Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

При рассмотрении дела судом первой инстанции установлено, что ранее между У. и обществом имелись трудовые отношения, с апреля 2018 г. У. работал в обществе на основании трудового договора в должности специалиста по обслуживанию заказов клиентов, а затем на должности продавца-консультанта. Приказом работодателя от 29 октября 2019 г. трудовой договор с У. прекращен на основании пункта 3 части первой статьи 77 ТК РФ (по инициативе работника).

18 ноября 2019 г. У. направил через интернет-сайт по поиску работы в адрес общества свое резюме для трудоустройства на вакантную должность "руководитель торгового сектора" общества, указав, что имеет высшее образование по специальности "социальная работа" и

Продолжение на стр. 12-17.



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



опыт работы специалистом по продажам, предпринимателем, администратором склада, руководителем сервисного центра, заведующим складским хозяйством, заведующим складом стоматологии, специалистом склада, продавцом-консультантом, машинистом котельной 2 разряда.

По итогам рассмотрения работодателем резюме У. ему было отказано в приеме на работу на должность руководителя торгового сектора общества по причине несоответствия его деловых качеств требованиям, предусмотренным для занятия вакансии "руководитель торгового сектора" и должностной инструкцией по этой должности, согласно которым работник, претендующий на данную должность, должен иметь высшее профессиональное образование и дополнительную подготовку в области "менеджмента", стаж работы в должности менеджера или руководителя не менее двух лет, а также опыт управления персоналом в продажах, услугах или в ресторанном бизнесе от трех лет.

Отказывая в удовлетворении исковых требований У., суд первой инстанции, руководствуясь положениями статьи 64 ТК РФ, учитывая разъяснения, содержащиеся в пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2, пришел к выводу об обоснованности отказа работодателя в приеме У. на работу на должность "руководитель торгового сектора" общества.

Суд первой инстанции исходил из того, что У. по своим профессионально-квалификационным качествам не отвечает требованиям, предъявленным работодателем к вакансии "руководитель торгового сектора" (отсутствие специального образования по программе "менеджмент", необходимого опыта работы и профессиональных навыков в области стратегического планирования, управления персоналом, работы с коммерческими операциями и поставщиками), что подтверждено представленными сторонами доказательствами по делу (письменным ответом работодателя об отказе в принятии У. на работу, требованиями, предъявленными к соискателям на должность "руководитель торгового сектора" общества, должностной инструкцией по данной вакансии, показаниями свидетеля и резюме истца).

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции, дополнительно отметив, что в период работы У. в обществе (в должностях специалиста по обслуживанию заказов клиентов, а затем продавца-консультанта) он не проявлял каких-либо способностей для мотивации команды. Судом апелляционной инстанции принято во внимание, что требования к работнику, претендующему на замещение спорной должности, подтверждены представленными работодателем доказательствами, оцененными судом первой инстанции в порядке статьи 67 ГПК РФ.

Судебная коллегия по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции, проверяя законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций по кассационной жалобе У. в соответствии со статьей 379.6 ГПК РФ в пределах доводов, содержащихся в жалобе, правомерно признала выводы судебных инстанций основанными на правильном применении норм материального и процессуального права и оставила судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций без изменения.

(По материалам судебной практики Первого кассационного суда общей юрисдикции)

Продолжение на стр. 13-17.

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

8. Гражданин, замещавший должность государственной гражданской службы, входящую в перечень должностей, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с этой службы вправе заключить трудовой договор с организацией (работодателем), в отношении которой им осуществлялись отдельные функции государственного управления, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов. Отказ данной комиссии в даче согласия бывшему государственному служащему на заключение трудового договора с организацией может быть обжалован в суд.

И. обратилась в суд с иском к управлению Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по субъекту Российской Федерации (далее также - территориальный орган Роспотребнадзора) о признании незаконным решения комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов об отказе в даче согласия на замещение должности врача-эпидемиолога в государственном бюджетном учреждении здравоохранения - городской поликлинике.

В обоснование исковых требований И. ссылалась на то, что она с 1 марта 2005 г. проходила государственную гражданскую службу в территориальном органе Роспотребнадзора, с 15 июля 2019 г. замещала должность главного специалиста-эксперта территориального отдела. 15 июня 2020 г. И. освобождена от замещаемой должности, служебный контракт с ней прекращен по инициативе государственного гражданского служащего. В день увольнения И. направила обращение в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов (далее также - комиссия) с просьбой рассмотреть вопрос о даче согласия на заключение ею трудового договора с 1 сентября 2020 г. на неопределенный срок с государственным бюджетным учреждением здравоохранения - городской поликлиникой на замещение должности врача-эпидемиолога.

Решением комиссии от 30 июня 2020 г. И. отказано в даче согласия на заключение трудового договора с государственным бюджетным учреждением здравоохранения - городской поликлиникой на замещение должности врача-эпидемиолога.

И. полагала, что решение комиссии является незаконным, нарушает ее право на труд. Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований И. отказано. Статьей 64.1 ТК РФ предусмотрены условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими.

Продолжение на стр. 14-17.



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



Согласно части первой ст. 64.1 ТК РФ граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Аналогичные нормы содержатся в части 3.1 ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в части 1 ст. 12 ФЗ от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Указом Президента РФ от 21 июля 2010 г. N 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции"» установлено, что согласие соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов на заключение трудового договора с организацией, если отдельные функции по государственному управлению данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности федерального государственного служащего, должен получать гражданин, замещавший должность федеральной государственной службы, включенную в перечень должностей в федеральном государственном органе, при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также иные сведения, утвержденный руководителем федерального государственного органа в соответствии с разделом III Указа Президента РФ от 18 мая 2009 г. N 557.

Перечень таких должностей федеральной государственной гражданской службы в территориальных органах Роспотребнадзора утвержден приказом Роспотребнадзора от 25 мая 2015 г. N 461. В указанный перечень входит должность, замещавшаяся И. в территориальном органе Роспотребнадзора (главный специалист-эксперт).

В пункте 4 ст. 1 ФЗ от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» предусмотрено, что к функциям государственного, муниципального (административного) управления организацией относятся полномочия государственного или муниципального служащего принимать обязательные для исполнения решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам в отношении

Продолжение на стр. 15-17.



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



данной организации, в том числе решения, связанные с выдачей разрешений (лицензий) на осуществление определенного вида деятельности и (или) отдельных действий данной организацией, либо готовить проекты таких решений.

Из приведенных нормативных положений следует, что для граждан, ранее замещавших должности государственной службы, при заключении трудового договора установлено ограничение, заключающееся в том, что гражданин в течение двух лет после увольнения с государственной службы может замещать на условиях трудового договора должности в организации только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов. Указанное ограничение применяется, если отдельные функции государственного (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного служащего и должность государственной службы, которую замещал служащий до расторжения служебного контракта, включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии с ФЗ от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» Указом Президента РФ от 1 июля 2010 г. N 821 утверждено Положение о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов. Исходя из содержания пунктов 16 и 24 данного положения по итогам рассмотрения обращения гражданина, замещавшего в государственном органе должность государственной службы, о даче согласия на замещение должности в коммерческой или некоммерческой организации, если отдельные функции по государственному управлению этой организацией входили в его должностные (служебные) обязанности, комиссия дает согласие на такое замещение или отказывает и мотивирует свой отказ.

В целях единообразного применения ст. 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» письмом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 мая 2017 г. N 18-4/10/П-2943 подготовлены Методические рекомендации по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на гражданина, замещавшего должность государственной (муниципальной) службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора с организацией (далее - Методические рекомендации).

В пункте 2 Методических рекомендаций указано, что контроль за выбором места трудоустройства бывших государственных (муниципальных) служащих необходим в целях недопущения возникновения коллизии публичных и частных интересов, которая может выражаться в том числе в возникновении конфликта интересов при исполнении должностных обязанностей, обусловленного возможностью предоставления выгод и преимуществ

Продолжение на стр. 16-17.



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



организации, рассматриваемой государственным (муниципальным) служащим в качестве будущего места работы.

Судом первой инстанции установлено, что согласно пункту 3.2.1 Должностного регламента государственного гражданского служащего, замещающего должность главного специалиста-эксперта территориального отдела Роспотребнадзора, должностные обязанности И. включали в себя в том числе функции осуществления государственного надзора в отношении государственного бюджетного учреждения здравоохранения - городской поликлиники (будущего работодателя). В частности, И. составляла протоколы об административных правонарушениях в отношении должностных лиц городской больницы, участвовала в проведении контрольно-надзорных мероприятий (плановой и внеплановой выездных проверках) в отношении указанной организации, являющейся объектом контроля (надзора) территориального органа Роспотребнадзора. По результатам таких проверок на основании актов, составленных с участием И., должностным лицом территориального органа Роспотребнадзора выносились предписания об устранении выявленных нарушений законодательства.

С учетом данных обстоятельств суд первой инстанции, руководствуясь частью первой ст. 64.1 ТК РФ и приведенным нормативным регулированием о противодействии коррупции, согласился с решением комиссии о том, что функции государственного управления, входившие в должностные (служебные) обязанности бывшего государственного служащего И., а также принятые ею решения в отношении городской поликлиники (работодателя), свидетельствуют о возможном использовании И. должностного положения в целях оказания данной организации выгод и преимуществ, а также принял во внимание, что нарушений процедуры рассмотрения заявления И. комиссией допущено не было. В связи с этим суд первой инстанции пришел к выводу о том, что трудоустройство И. в государственное бюджетное учреждение здравоохранения - городскую поликлинику на должность врача-эпидемиолога может привести к коллизии публичных и частных интересов, ввиду чего признал обоснованным решение комиссии об отказе И. в даче согласия на заключение трудового договора с городской поликлиникой на замещение должности врача-эпидемиолога.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, указав, что оспариваемым решением комиссии трудовые права И. нарушены не были. По мнению суда апелляционной инстанции, обоснованность решения комиссии подтверждается и ответом главного врача городской поликлиники, представленного на запрос суда первой инстанции, о том, что И. неоднократно обращалась в городскую поликлинику по вопросу трудоустройства на должность врача-эпидемиолога и указывала на наличие большого профессионального опыта, что позволит свести к минимуму замечания

Окончание на стр. 17.

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

контролирующих надзорных органов при проведении проверочных мероприятий в городской поликлинике.

Проверяя законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций по кассационной жалобе И. и оставляя их без изменения, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции правомерно признала выводы судебных инстанций основанными на правильной квалификации отношений сторон, соответствующими фактическим обстоятельствам, установленным судами, и сделанными без нарушения либо неправильного применения норм материального права или норм процессуального права.

(По материалам судебной практики Третьего кассационного суда общей юрисдикции)

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



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»
В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ
«ВКОНТАКТЕ»



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»
В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ
«ОДНОКЛАССНИКИ»



ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА
ОФИЦИАЛЬНЫЙ
ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»