ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ19-71

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 22 июля 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 22 июля 2019 г. гражданское дело по иску Курскова Андрея Ивановича к акционерному обществу «Институт Оргэнергострой» о признании отказа в трудоустройстве на работу незаконным, об обязании принять на работу, о взыскании заработной платы

по кассационной жалобе Курскова Андрея Ивановича на решение Симоновского районного суда г. Москвы от 28 ноября 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 6 июля 2018 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., объяснения Курскова Андрея Ивановича и его представителя по устному ходатайству Голощапова В.А., поддержавших доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя акционерного общества «Институт Оргэнергострой» Отпущенникова А.Н.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Курсков Андрей Иванович 30 августа 2017 г. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Институт Оргэнергострой» (далее также – АО «Институт Оргэнергострой», организация, работодатель) о признании отказа в трудоустройстве на работу незаконным, об обязании принять на работу, о взыскании заработной платы.

В обоснование заявленных требований Курсков А.И. указывал, что он является инвалидом III группы и состоит на учете в Государственном казенном учреждении г. Москвы «Центр занятости населения г. Москвы» (далее также – Центр занятости населения г. Москвы). 14 февраля 2017 г. Курсков А.И. получил направление Центра занятости населения г. Москвы на работу в АО «Институт Оргэнергострой» на квотируемое рабочее место для инвалидов – должность ведущего инженера. Знания, умения и опыт Курскова А.И. соответствовали предложенной вакансии.

16 февраля 2017 г. Курсков А.И. прибыл в АО «Институт Оргэнергострой» для прохождения собеседования, однако работник отдела кадров отказал Курскову А.И. в приеме на работу. При этом собеседование с ним не проводилось, вопросов, касающихся профессиональной подготовки, ему не задавалось.

29 мая 2017 г. Курсков А.И. повторно получил направление Центра занятости населения г. Москвы на работу в АО «Институт Оргэнергострой» на должность ведущего инженера – квотируемое рабочее место для инвалидов. 31 мая 2017 г. он проходил собеседование с начальником электротехнического отдела АО «Институт Оргэнергострой». После прохождения собеседования в направлении на работу было указано, что решение о приеме Курскова А.И. на работу будет принимать руководство организации. Через неделю представителем АО «Институт Оргэнергострой» Курскову А.И. в устной форме отказано в приеме на работу со ссылкой на отсутствие в организации вакантных мест.

Курсков А.И., полагая, что он соответствует требованиям, предъявляемым для замещения вакантной должности ведущего инженера в АО «Институт Оргэнергострой», считал свои права как инвалида, претендующего на квотируемое рабочее место, нарушенными, а отказ в приеме его на работу проявлением дискриминации в сфере труда, ввиду чего просил суд признать отказ в приеме на работу на должность ведущего инженера АО «Институт Оргэнерностройй» по квоте на работу для инвалидов с должностным окладом в размере 50 000 руб. незаконным, обязать принять его на работу на должность ведущего инженера АО «Институт Оргэнерностройй» по квоте на работу для инвалидов с должностным окладом в размере 50 000 руб. с 16 февраля 2017 г., взыскать невыплаченную заработную плату с 16 февраля по август 2017 г. в размере 300 000 руб.

В подтверждение своих исковых требований Курсков А.И. приложил к исковому заявлению, в частности, копии направления Центра занятости

населения г. Москвы на работу от 14 февраля и от 29 мая 2017 г., справку об инвалидности III группы, справку от 28 августа 2017 г. о том, что он по настоящее время состоит на учете в Центре занятости населения г. Москвы.

Решением Симоновского районного суда г. Москвы от 28 ноября 2017 г. в удовлетворении исковых требований Курскова А.И. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 6 июля 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Курсковым А.И. ставится вопрос о передаче жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены указанных судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьей Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. 25 февраля 2019 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 7 июня 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации; далее также – ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Курсков А.И., [redacted] года рождения, является инвалидом III группы, зарегистрирован в целях поиска подходящей работы с 30 сентября 2016 г. и состоит на учете в Центре занятости населения г. Москвы как безработный.

С 25 октября 2010 г. Курсков А.И. является получателем пенсии по инвалидности, о чем ему выдано соответствующее удостоверение.

Согласно дипломам о высшем образовании Ташкентского ордена Дружбы народов политехнического института им. Беруни, выданному 12 июля 1985 г., и государственного образовательного учреждения высшего

профессионального образования Московского государственного строительного университета, выданному 18 января 2010 г., Курскову А.И. соответственно были присвоены квалификации инженера-электрика и инженера по специальности «Теплогазоснабжение и вентиляция».

В трудовой книжке Курскова А.И. содержится информация о его трудовой деятельности с 1985 года на различных должностях, в том числе ведущего инженера, а с августа 2008 г. по 31 августа 2015 г. – в должностях ведущего инженера и главного инженера в организациях.

АО «Институт Оргэнергострой» в Центр занятости населения г. Москвы направлены сведения о наличии свободного места, квотируемого для трудоустройства инвалидов, – вакантной должности ведущего инженера – с должностным окладом 50 000 руб.

14 февраля 2017 г. отделом трудоустройства «Автозаводский» Государственного казенного учреждения г. Москвы «Центр занятости населения г. Москвы» (далее – отдел трудоустройства «Автозаводский» Центра занятости населения г. Москвы) Курскову А.И. выдано направление на работу в АО «Институт Оргэнергострой» с рекомендацией на должность по профессии (специальности) ведущего инженера. В направлении была указана должность Курскова А.И. по последнему месту работы – инженер-проектировщик 2 категории со стажем работы в этой должности 6 месяцев 14 дней. В направлении также содержалась просьба письменно сообщить о принятом решении по предложенной кандидатуре.

Курсков А.И. на работу в АО «Институт Оргэнергострой» на должность ведущего инженера принят не был, результат рассмотрения кандидатуры Курскова А.И. в направлении на работу представителем АО «Институт Оргэнергострой» не указан.

29 мая 2017 г. Курсков А.И. вновь получил направление на работу в АО «Институт Оргэнергострой» с рекомендацией на должность по профессии (специальности) ведущего инженера от отдела трудоустройства «Севастопольский» Государственного казенного учреждения г. Москвы «Центр занятости населения г. Москвы» (далее – отдел трудоустройства «Севастопольский» Центра занятости населения г. Москвы).

По результатам рассмотрения кандидатуры Курскова А.И. 31 мая 2017 г. начальником отдела кадров АО «Институт Оргэнергострой» в направлении на работу сделана отметка о том, что с ним проведено собеседование, вопрос на рассмотрении руководства.

Однако на работу в АО «Институт Оргэнергострой» Курсков А.И. принят не был.

Курсков А.И. обратился в суд с настоящим иском, считая отказ в приеме на работу незаконным и носящим дискриминационный характер, поскольку причины отклонения его кандидатуры на замещение вакантной должности представителем АО «Институт Оргэнергострой» в направлениях на работу заполнены не были, письменный отказ в принятии на работу ему не выдавался, сотрудником АО «Институт Оргэнергострой» Курскову А.И.

устно сообщено о том, что он не принят на работу в АО «Институт Оргэнергострой» в связи с отсутствием вакантных мест.

Разрешая спор и отказывая Курскову А.И. в удовлетворении исковых требований, суд исходил из того, что отказ АО «Институт Оргэнергострой» в заключении трудового договора с Курсковым А.И. не носит дискриминационного характера и не нарушает его права, а связан с недостаточным опытом работы Курскова А.И., несоответствием личностных и деловых качеств Курскова А.И. требованиям, установленным в должностной инструкции ведущего инженера АО «Институт Оргэнергострой», профессиональным стандартом для должности инженера-проектировщика. При этом судом первой инстанции было учтено, что согласно выданному Курскову А.И. направлению на работу отдела трудоустройства «Автозаводский» Центра занятости населения г. Москвы стаж работы Курскова А.И. по профессии (специальности) в должности инженера-проектировщика 2 категории (класса) составляет всего 6 месяцев 14 дней.

Судом первой инстанции также приняты во внимание пояснения представителя АО «Институт Оргэнергострой» о непредоставлении Курсковым А.И. при трудоустройстве документов, подтверждающих его квалификацию, трудовой книжки и страхового свидетельства и показания свидетеля Г[redacted] занимающего должность начальника электротехнического отдела АО «Институт Оргэнергострой», о том, что по результатам собеседования его не устроила квалификация Курскова А.И.

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

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

Согласно абзацу пятому части второй статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты.

Правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы, определены Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-I «О занятости населения в Российской Федерации» (далее также – Закон «О занятости населения в Российской Федерации»).

В соответствии абзацем шестым пункта 2 статьи 5 Закона «О занятости населения в Российской Федерации» государственная политика в области

содействия занятости населения направлена на осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в частности инвалидов. Статьей 13 Закона «О занятости населения в Российской Федерации» установлено, что государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, в том числе путем установления квоты для приема на работу инвалидов. Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Исходя из нормативных положений статьи 15 Закона «О занятости населения в Российской Федерации» контроль за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения осуществляет государственная служба занятости населения, включающая: 1) уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти (Министерство труда и социальной защиты населения Российской Федерации и Федеральная служба по труду и занятости (Роструд); 2) органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в области содействия занятости населения и переданное полномочие по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными; 3) государственные учреждения службы занятости населения.

В силу абзаца третьего пункта 3 статьи 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.

При приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель в пятидневный срок возвращает в службу занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу. В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель делает в направлении службы занятости отметку о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину (пункт 5 статьи 25 Закона «О занятости населения в Российской Федерации»).

В пункте 2 части 1 статьи 20 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-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.

Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников (часть первая статьи 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Статьей 5^{42} Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрена ответственность за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости. Так, неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей (часть 1 названной статьи).

Правовые, экономические и организационные основы квотирования рабочих мест в городе Москве для приема на работу инвалидов регламентируются Законом города Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест», а также Положением о квотировании рабочих мест в городе Москве, утвержденным постановлением Правительства Москвы от 4 августа 2009 г. № 742-ПП (далее – Положение о квотировании рабочих мест в городе Москве).

Квотирование рабочих мест в городе Москве осуществляется на основании Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава города Москвы, Закона города Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест» и иных правовых актов города Москвы (статья 1 названного закона).

Частью 1 статьи 2 Закона города Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест» определено, что квотирование рабочих мест осуществляется для инвалидов, признанных таковыми федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, в порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации.

Работодатели независимо от организационно-правовых форм и форм собственности организаций, за исключением общественных объединений инвалидов и образованных ими организаций, в том числе хозяйственных товариществ и обществ, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, организуют в городе Москве квотируемые рабочие места за счет собственных средств (часть 2 статьи 2 Закона города Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест»).

Согласно части 2 статьи 4 Закона города Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест» работодатели в соответствии с установленной квотой обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов. Выполнением квоты для приема на работу считается: в отношении инвалидов – трудоустройство работодателем инвалидов, имеющих рекомендации к труду, подтвержденное заключением трудового договора, действие которого в текущем месяце составило не менее 15 дней (пункт 1 части 3 Закона города Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест»).

В соответствии с Положением о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости – Государственной инспекции труда в городе Москве, утвержденным приказом Федеральной службы по труду и занятости от 31 марта 2017 г. № 232, Государственная инспекция труда в городе Москве осуществляет на территории города Москвы федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, контроль за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения в части социальной поддержки безработных граждан.

В силу пункта 2.10 Положения о квотировании рабочих мест в городе Москве в целях проверки выполнения работодателями условий квотирования рабочих мест для инвалидов Департаментом труда и социальной защиты населения г. Москвы осуществляется надзор и контроль за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов. Аналогичные полномочия закреплены за Департаментом труда и социальной защиты населения г. Москвы в пункте 4.11.1 Положения о Департаменте труда и социальной защиты населения г. Москвы, утвержденного постановлением Правительства Москвы от 8 сентября 2015 г. № 566-ПП.

Обращаясь в суд с настоящим иском, Курсков А.И. ссылался на то, что отказ АО «Институт Оргэнергострой» в приеме его на работу является незаконным, ущемляет его права как инвалида, что недопустимо, и эти права подлежат защите.

Статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации 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 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации).

Нормам статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации корреспондируют требования статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации, запрещающей необоснованный отказ в заключении трудового договора.

В пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, то есть какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления 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), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (статьи 19, 37 Конституции Российской Федерации, статьи 2, 3, 64 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 1 Конвенции Международной организации труда № 111 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.). При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер (абзацы первый, второй пункта 10 названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела. Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным (абзацы четвертый и пятый пункта 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

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. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Понятия квалификации работника и профессионального стандарта содержится в статье 195[1] Трудового кодекса Российской Федерации. 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.

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 ноября 2017 г. № 777 утверждены Методические рекомендации по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости (далее – Методические рекомендации).

В пункте 2 Методических рекомендаций предусмотрено, что при решении вопросов занятости инвалидов необходимо учитывать следующее: а) прямая дискриминация в отношении инвалидов при решении вопросов занятости выражается в не связанном с деловыми качествами инвалида отказе в приеме на работу и продвижении по службе, в профессиональной ориентации и обучении (переподготовке), трудоустройстве преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места; б) косвенная дискриминация представляет собой требования, которые формально являются едиными для всех, но фактически ставят в неравное положение инвалидов. Косвенная дискриминация имеет место, когда положения локальных нормативных актов (нормативных предписаний) работодателя и практика их применения создают условия, препятствующие или ограничивающие выполнение работы инвалидом по сравнению с другими работниками.

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.

В пункте 10 Методических рекомендаций определено, что органом службы занятости осуществляется государственная функция надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты и их закреплением (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 апреля 2013 г. № 181н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов»).

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 определенный правовой механизм

реализации этой гарантии, предусматривающий в том числе обязанность работодателя представить органам службы занятости информацию о выполнении квоты для приема на работу инвалида. В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного государственным учреждением службы занятости, работодатель обязан указать письменно в направлении службы занятости причину отказа в приеме на работу и возвратить это направление гражданину.

Действующим законодательством запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. При заключении трудового договора не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ, не связанных с деловыми качествами работника, под которыми понимаются способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации). Основными формами возможного проявления дискриминации при трудоустройстве инвалида являются, в частности отказ в приеме на работу на основании наличия у претендента инвалидности или 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. За необоснованный отказ работодателя в приеме инвалида на работу в пределах установленной квоты предусмотрена административная ответственность соответствующего должностного лица. Контроль за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения осуществляет государственная служба занятости населения. На территории города Москвы федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и контроль за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения в части социальной поддержки безработных граждан осуществляет Государственная инспекция труда г. Москвы, надзор и контроль за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов – Департамент труда и социальной защиты населения г. Москвы.

Нормы права, регулирующие отношения по трудоустройству инвалидов на квотируемые рабочие места, судами первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Курскова А.И. не применены, а нормы Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающие запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора, и разъяснения постановления Пленума Верховного Суда по данному вопросу применены неправильно. Вследствие этого спор по иску Курскова А.И. разрешен с нарушением норм права, регулирующих спорные отношения, при неустановлении обстоятельств, имеющих значение для дела.

Частью 2 статьи 56 ГПК предусмотрено, что суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств (часть 1 статьи 67 ГПК РФ).

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению (часть 1 статьи 196 ГПК РФ).

По данному делу для решения вопроса о том, являлся ли отказ в приеме Курскова А.И. на квотированное рабочее место для инвалида на должность ведущего инженера АО «Институт Оргэнергострой» неправомерным и не носил ли данный отказ дискриминационный характер, юридически значимыми, подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований Курскова А.И., их обоснования, возражений на них ответчика и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства:

– какая информация о вакантных должностях была представлена АО «Институт Оргэнергострой» в Центр занятости населения г. Москвы в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов;

– какие квалификационные требования были предъявлены АО «Институт Оргэнергострой» к вакантной должности ведущего инженера, на которую Центр занятости населения г. Москвы дважды направлял Курскова А.И. для трудоустройства в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов; соответствовал ли Курсков А.И. предъявленным требованиям (квалификация, трудовой стаж, опыт работы) для трудоустройства на вакантную должность ведущего инженера в АО «Институт Оргэнергострой»;

– проводил ли 16 февраля 2017 г. уполномоченный сотрудник АО «Институт Оргэнергострой» с Курсковым А.И. собеседование по направлению на работу отдела трудоустройства «Автозаводский» Центра занятости населения г. Москвы от 14 февраля 2017 г. по вопросу трудоустройства Курскова А.И. на должность ведущего инженера, какие документы запрашивались работодателем у Курскова А.И. для прохождения собеседования и по какой причине Курсков А.И. не был принят на работу по этому направлению;

– был ли уполномочен начальник электротехнического отдела АО «Институт Оргэнергострой» на проведение 31 мая 2017 г. собеседования с Курсковым А.И. по направлению на работу отдела трудоустройства «Севастопольский» Центра занятости населения г. Москвы от 29 мая 2017 г. по вопросу трудоустройства Курскова А.И. на должность ведущего инженера и на оценку соответствия профессиональных и личных данных

Курскова А.И. требованиям, предъявляемым к кандидатам для замещения вакантной должности ведущего инженера в АО «Институт Оргэнергострой»; по какой причине Курсков А.И. не был принят на работу по данному направлению;

– были ли соблюдены работодателем в отношении Курскова А.И. требования законодательства о письменном информировании гражданина о причинах отказа в приеме на работу (в данном случае на квотируемое рабочее место для инвалида).

Судебные инстанции при рассмотрении исковых требований Курскова А.И. в результате неправильного применения норм материального права и нарушения норм процессуального права не определили и не установили названные обстоятельства, имеющие значение для дела, не дали оценки имеющимся по делу доказательствам, как это предписывает процессуальный закон (статья 67 ГПК РФ).

В обоснование своих исковых требований о незаконности отказа в приеме его на работу в АО «Институт Оргэнергострой» Курсков А.И. приводил доводы о том, что он дважды направлялся Центром занятости населения г. Москвы для трудоустройства по квоте для инвалида на вакантную должность ведущего инженера в АО «Институт Оргэнергострой». При первом посещении 16 февраля 2017 г. Курсковым А.И. АО «Институт Оргэнергострой» по направлению отдела трудоустройства «Автозаводский» Центра занятости населения г. Москвы от 14 февраля 2017 г. работником отдела кадров ему было отказано в приеме на работу без проведения собеседования, при этом представителем работодателя не было поставлено отметки в направлении службы занятости о причинах отказа. При повторном посещении 31 мая 2017 г. Курсковым А.И. АО «Институт Оргэнергострой» с целью трудоустройства по направлению отдела трудоустройства «Севастопольский» Центра занятости населения г. Москвы с ним проведено собеседование сотрудником электротехнического отдела, в направлении службы занятости представителем работодателя сделана отметка о рассмотрении кандидатуры руководством, через неделю Курскову А.И. в устной форме было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием вакантных должностей в АО «Институт Оргэнергострой». В судебном заседании суда первой инстанции 31 октября 2017 г. Курсков А.И. указывал на то, что он имеет стаж работы в должности ведущего инженера с 1985 года, в отделе кадров АО «Институт Оргэнергострой» от него потребовали резюме, но диплом и иные документы представить не просили.

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

Вместо выяснения всех обстоятельств, имеющих значение для разрешения дела, судебные инстанции, делая вывод о правомерности отказа в приеме Курскова А.И. на работу в АО «Институт Оргэнергострой»,

сослались лишь на непредставление Курсковым А.И. при собеседовании необходимых документов, подтверждающих его квалификацию и на недостаточный стаж работы Курскова А.И. в должности инженера-проектировщика 2 категории, указанный в направлении на работу отдела трудоустройства «Автозаводский» Центра занятости населения г. Москвы. Однако судебными инстанциями не учтено, что продолжительность стажа работы Курскова А.И. – 6 месяцев 14 дней – была указана в направлении на работу Центра занятости населения г. Москвы по последней занимаемой им должности инженера-проектировщика 2 категории, при этом судебными инстанциями не исследовались данные трудовой книжки Курскова А.И. о его общем трудовом стаже, в том числе стаже по должностям ведущего инженера и инженера-проектировщика.

Кроме того, при выяснении причин отказа Курскову А.И. в принятии его на работу в АО «Институт Оргэнергострой» на квотированное рабочее место для инвалида судебными инстанциями не принято во внимание, что в ходе судебного разбирательства в суде первой инстанции представителем АО «Институт Оргэнергострой» назывались различные причины отказа в приеме Курскова А.И. на работу. Так, представитель АО «Институт Оргэнергострой» в судебном заседании суда первой инстанции 28 сентября 2017 г. заявил, что у Курскова А.И. не было достаточного трехлетнего опыта работы для занятия вакантной должности (какой вакантной должности, представитель не указал) (л.д. 36). В письменных возражениях от 18 ноября 2017 г. представитель ответчика приводил иные причины отказа Курскову А.И. в трудоустройстве, а именно: невозможность АО «Институт Оргэнергострой» оценить соответствие Курскова А.И. квалификационным требованиям по предлагаемой должности (какой именно, не указано), отсутствие квотируемой вакансии по должности (по какой должности, не указано), на которую претендует Курсков А.И., о выполнении квоты в июне 2017 г. за счет получения инвалидности работниками АО «Институт Оргэнергострой» (л.д. 92). В судебном заседании суда первой инстанции 28 ноября 2017 г. свидетель со стороны АО «Институт Оргэнергострой» Гришаев В.И., начальник электротехнического отдела, дал показания о том, что при проведении собеседования с Курсковым А.И. его не устроили чертежи, представленные Курсковым А.И., в итоге на эту должность (какую должность, не назвал) нашли иного соискателя (л.д. 108).

Приведенные обстоятельства не были проверены судами первой и апелляционной инстанций и им не дана правовая оценка, как того требуют нормативные предписания статьи 67 ГПК РФ, и эти обстоятельства обоснованно могли быть расценены Курсковым А.И. как проявление в отношении его дискриминации при трудоустройстве по квоте для инвалида на вакантную должность ведущего инженера в АО «Институт Оргэнергострой»и, соответственно, нарушение его конституционного права на труд.

Ввиду изложенного выводы судебных инстанций о том, что отказ АО «Институт Оргэнергострой» в заключении трудового договора с

Курсковым А.И. не носит дискриминационного характера и не нарушает его права, поскольку связан с недостаточным опытом работы Курскова А.И., несоответствием личностных и деловых качеств Курскова А.И. требованиям, установленным в должностной инструкции по должности ведущего инженера АО «Институт Оргэнергострой» и профессиональном стандарте для должности инженера-проектировщика, являются неправомерными, сделанными с существенным нарушением норм материального и процессуального права при неправильном определении обстоятельств, имеющих значение для дела, и несоответствии выводов судов, изложенных в судебных постановлениях, фактическим обстоятельствам дела.

По мнению Судебной коллегии, изложенное свидетельствует о формальном подходе судебных инстанций к рассмотрению настоящего дела, в котором разрешался спор, связанный с реализацией инвалидом права на труд, что привело к нарушению задач и смысла гражданского судопроизводства, установленных статьей 2 ГПК РФ, и права Курскова А.И. на справедливую, компетентную, полную и эффективную судебную защиту, гарантированную каждому статьей 8 Всеобщей декларации прав человека, пунктом 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, пунктом 1 статьи 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, а также частью 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации полагает также необходимым обратить внимание на то, что судебными инстанциями при рассмотрении дела также допущены существенные нарушения норм процессуального права.

Приказом Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы от 10 января 2018 г. утвержден Устав Государственного казенного учреждения г. Москвы «Центр занятости населения г. Москвы» (далее – Устав). Учредителем Центра занятости населения г. Москвы является город Москва. Функции и полномочия учредителя Центра занятости населения г. Москвы осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения г. Москвы (п. 1.2 устава).

Согласно положениям Устава Центр занятости населения г. Москвы оказывает содействие гражданам (в том числе инвалидам) в поиске подходящей работы (п. 2.3.3 Устава), принимает меры по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений законодательства о занятости населения и восстановлению нарушенных прав граждан (п. 2.3.25 Устава), содействует Департаменту труда и социальной защиты населения г. Москвы в реализации возложенных задач и функций в области квотирования рабочих мест для инвалидов (п. 2.3.27 Устава), проводит по поручению Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы в установленном порядке мониторинг работодателей, создающих рабочие места для инвалидов, по вопросам, в частности выполнения установленных квот для приема на работу инвалидов (п. 2.3.27.1 Устава).

Лицами, участвующими в деле, являются стороны, третьи лица, прокурор, лица, обращающиеся в суд за защитой прав, свобод и законных

интересов других лиц или вступающие в процесс в целях дачи заключения по основаниям, предусмотренным статьями 4, 46 и 47 ГПК РФ, заявители и другие заинтересованные лица по делам особого производства (статья 34 ГПК РФ).

Частью 1 статьи 43 ГПК РФ установлено, что третьи лица, не заявляющие самостоятельных требований относительно предмета спора, могут вступить в дело на стороне истца или ответчика до принятия судом первой инстанции судебного постановления по делу, если оно может повлиять на их права или обязанности по отношению к одной из сторон. Они могут быть привлечены к участию в деле также по ходатайству лиц, участвующих в деле, или по инициативе суда. Третьи лица, не заявляющие самостоятельных требований относительно предмета спора, пользуются процессуальными правами и несут процессуальные обязанности стороны, за исключением права на изменение основания или предмета иска, увеличение или уменьшение размера исковых требований, отказ от иска, признание иска или заключение мирового соглашения, а также на предъявление встречного иска и требование принудительного исполнения решения суда. О вступлении в дело третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора, выносится определение суда.

При подготовке дела к судебному разбирательству судья разрешает вопрос о вступлении в дело соистцов, соответчиков и третьих лиц без самостоятельных требований относительно предмета спора, а также разрешает вопросы о замене ненадлежащего ответчика, соединении и разъединении исковых требований (пункт 4 части 1 статьи 150 ГПК РФ).

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 17 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. № 11 «О подготовке дел к судебному разбирательству», состав лиц, участвующих в деле, указан в статье 34 ГПК РФ. Возможность участия тех или иных лиц в процессе по конкретному делу определяется характером спорного правоотношения и наличием материально-правового интереса. Поэтому определение возможного круга лиц, которые должны участвовать в деле, начинается с анализа правоотношений и установления конкретных носителей прав и обязанностей. С учетом конкретных обстоятельств дела судья разрешает вопрос о составе лиц, участвующих в деле, то есть о сторонах, третьих лицах – по делам, рассматриваемым в порядке искового производства; заявителях, заинтересованных лицах – по делам особого производства и по делам, вытекающим из публичных правоотношений, а также об участниках, содействующих рассмотрению дела, – представителях сторон и третьих лиц, экспертах, специалистах, переводчиках, свидетелях.

В нарушение указанных норм Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и разъяснений по их применению Пленума Верховного Суда Российской Федерации суду первой инстанции с учетом заявленного истцом требования о признании отказа в трудоустройстве на работу на квотируемое рабочее место для инвалида незаконным и других исковых требований, характера спорного правоотношения и его субъектов

следовало рассмотреть вопрос о привлечении Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы и Центра занятости населения г. Москвы в качестве третьих лиц по делу. Однако этот вопрос судом первой инстанции разрешен не был.

Суд апелляционной инстанции допущенные судом первой инстанции нарушения норм процессуального права не устранил.

С учетом приведенного состоявшиеся по делу судебные постановления нельзя признать законными, поскольку они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны защита и восстановление нарушенных прав Курскова А.И., что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду первой инстанции следует учесть все приведенное выше и разрешить исковые требования Курскова А.И. в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами права и установленными по делу обстоятельствами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 387, 388, 390 ГПК РФ,

определила:

решение Симоновского районного суда г. Москвы от 28 ноября 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 6 июля 2018 г. отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Симоновский районный суд г. Москвы.

Председательствующий

Судьи