



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 78-КГ19-46

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

9 декабря 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 9 декабря 2019 г. кассационную жалобу Борисовой Василисы Николаевны на решение Приморского районного суда г. Санкт-Петербурга от 22 мая 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 7 ноября 2018 г.

по делу № 2-6129/18 Приморского районного суда г. Санкт-Петербурга по иску Борисовой Василисы Николаевны к обществу с ограниченной ответственностью «Белый остров» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., выслушав объяснения представителя ООО «Белый остров» Котелевской Е.В., возражавшей против удовлетворения кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Власовой Т.А., полагавшей судебные постановления незаконными, подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Борисова В.Н. 6 июня 2017 г. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Белый остров» (далее также – ООО «Белый остров», общество, работодатель) о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Борисова В.Н. указала, что является инвалидом II группы, с 1 апреля 2014 г. она состояла в трудовых отношениях с ООО «Белый Остров», где работала по трудовому договору на условиях полной занятости в должности администратора службы обеспечения режима и контроля доступа. С 1 января 2017 г. на основании дополнительного соглашения к трудовому договору ей было установлено неполное рабочее время – 6-часовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе.

14 февраля 2017 г. Борисова В.Н. была уведомлена работодателем о том, что при приёме на работу она скрыла факт наличия у неё инвалидности.

Приказом ООО «Белый остров» от 11 мая 2017 г. Борисова В.Н. уволена с занимаемой должности по пункту 11 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с нарушением установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы).

Борисова В.Н. считает увольнение незаконным, поскольку при трудоустройстве она представила работодателю все обязательные документы в соответствии со статьёй 65 Трудового кодекса Российской Федерации. Справка об инвалидности и индивидуальная программа реабилитации не входят в перечень документов, необходимых для предъявления при приёме на работу, вместе с тем данные документы были ею представлены работодателю 14 апреля 2014 г.

Кроме того, как полагает Борисова В.Н., работодатель в нарушение статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации и статьи 11 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» не имел право снижать размер её заработной платы исходя из фактически отработанного времени и оплачивать только фактически отработанное Борисовой В.Н. рабочее время. В связи с нарушениями работодателем её трудовых прав, Борисова В.Н. испытывала моральные страдания, размер компенсации которых она оценивает в 30 000 руб.

Ссылаясь на указанные обстоятельства, Борисова В.Н. просила суд восстановить её на работе в ООО «Белый остров» в должности администратора службы обеспечения режима и контроля доступа, взыскать с ООО «Белый

остров» в её пользу заработную плату за время вынужденного прогула с 11 мая 2017 г. по дату вынесения решения суда, компенсацию морального вреда в размере 30 000 руб.

Представитель ООО «Белый остров» Котелевская Е.В. в суде иск не признала.

Решением Приморского районного суда г. Санкт-Петербурга от 22 мая 2018 г. в удовлетворении исковых требований Борисовой В.Н. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 7 ноября 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В кассационной жалобе, поданной Борисовой В.Н. в Верховный Суд Российской Федерации, содержится просьба об отмене принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 15 июля 2019 г. Борисовой В.Н. восстановлен процессуальный срок на кассационное обжалование решения Приморского районного суда г. Санкт-Петербурга от 22 мая 2018 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 7 ноября 2018 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавильчевой Т.Ю. 2 августа 2019 г. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 30 октября 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание суда кассационной инстанции не явилась извещённая надлежащим образом о времени и месте рассмотрения дела истец Борисова В.Н., от которой поступило письменное ходатайство о рассмотрении дела в её отсутствие. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 390¹¹, частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, сочла возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившегося истца.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на неё ООО «Белый остров», 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 судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (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 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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

Судом установлено, что 1 апреля 2014 г. Борисова В.Н. обратилась в ООО «Белый остров» с заявлением о приёме на работу в службу обеспечения режима и контроля доступа этой организации на должность администратора. При трудоустройстве Борисовой В.Н. была заполнена анкета кандидата на вакантную должность с указанием данных о своём семейном положении, образовании, профессиональной деятельности и иными дополнительными сведениями о себе. В разделе 7 анкеты «Дополнительные сведения» в графе о состоянии здоровья по вопросам «Проходили ли Вы медицинское обследование, когда, по причине болезни?», «Каково состояние Вашего здоровья?» каких-либо данных не имеется.

Приказом ООО «Белый остров» от 1 апреля 2014 г. № 3-п Борисова В.Н. была принята на работу в службу обеспечения режима и контроля доступа организации на должность администратора. В этот же день с Борисовой В.Н. был заключён трудовой договор.

Согласно разделу 3 трудового договора «Режим труда и отдыха» Борисовой В.Н. установлен 8-часовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе. Время начала и окончания работы, а также перерыв для отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка общества. Работнику установлено два выходных дня в неделю: суббота, воскресенье.

В соответствии с пунктом 4.1 трудового договора заработная плата Борисовой В.Н. исчислялась за фактически отработанное время в соответствии с данными табеля учёта рабочего времени, исходя из установленного должностного оклада в размере 9750 руб. в месяц.

В материалах дела также имеется заявление Борисовой В.Н. работодателю от 14 апреля 2014 г. о занесении в её личное дело и принятии к надлежащему обязательному исполнению её документов: справки учреждения медико-социальной экспертизы от 29 февраля 2008 г. и индивидуальной программы реабилитации инвалида от 27 апреля 2014 г. На заявлении Борисовой В.Н. имеется отметка о принятии документов 14 апреля 2014 г. секретарём И [REDACTED]

30 декабря 2016 г. Борисова В.Н. обратилась к работодателю с заявлением о переводе её на неполный рабочий день с режимом работы: понедельник – пятница с 9 час. 00 мин. до 15 час. 00 мин. с 1 января 2017 г. – по семейным обстоятельствам.

1 января 2017 г. между Борисовой В.Н. и ООО «Белый остров» было заключено дополнительное соглашение № 2 к трудовому договору, по условиям которого Борисовой В.Н. было установлено неполное рабочее время – 6-часовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе с расчётом заработной платы за фактически отработанное время в соответствии с табелями рабочего времени исходя из должностного оклада в размере 16 000 руб.

Согласно пункту 2 данного дополнительного соглашения пункт 4.1 трудового договора от 1 апреля 2014 г. изложен в следующей редакции: «Заработная плата работнику начисляется за фактически отработанное время в соответствии с данными табеля учёта рабочего времени, исходя из установленного должностного оклада в размере 16 000 руб. в месяц».

14 февраля 2017 г. Борисова В.Н. была уведоmlена работодателем о том, что при приёме на работу она скрыла факт наличия инвалидности, о чём свидетельствует незаполненная графа анкеты кандидата для приёма на работу о состоянии здоровья, в личном деле Борисовой В.Н. документ, подтверждающий её инвалидность, отсутствует.

Приказом ООО «Белый остров» от 11 мая 2017 г. № 3-у трудовой договор с Борисовой В.Н. расторгнут и Борисова В.Н. уволена с работы 11 мая 2017 г. по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с нарушением установленных правил заключения трудового договора, исключающих возможность продолжения работы).

С приказом об увольнении Борисова В.Н. была ознакомлена 11 мая 2017 г.

Судом также установлено, что Борисова В.Н. является инвалидом с детства. 13 февраля 2008 г. Борисовой В.Н. установлена II группа инвалидности бессрочно.

27 апреля 2011 г. органом медико-социальной экспертизы Борисовой В.Н. была выдана индивидуальная программа реабилитации, в которой указано, что Борисова В.Н. может работать с учётом профессиональных навыков в индивидуальном режиме или с сокращённым рабочим днём или рабочей неделей не более 20 часов в неделю.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Борисовой В.Н. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, суд первой инстанции сослался на пункт 11 части 1 статьи 77 и абзац второй части 1 статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации и исходил из того, что Борисова В.Н. сознательно скрыла от работодателя факт наличия у неё инвалидности II группы и индивидуальной программы реабилитации инвалида от 27 апреля 2011 г. с рекомендациями об индивидуальном режиме работы или работы в условиях сокращённого рабочего дня не более 20 часов в неделю, при том что наличие указанных рекомендаций исключает возможность продолжения Борисовой В.Н. работы в ООО «Белый остров» в прежней

должности, вследствие чего пришёл к выводу о том, что Борисова В.Н. была правомерно уволена с работы по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (нарушение установленных названным Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Кодекса). Суд первой инстанции также отметил, что процедура увольнения Борисовой В.Н. ответчиком была соблюдена, Борисова В.Н. была уведомлена о предстоящем увольнении, вакансий, на которые Борисова В.Н. могла бы быть переведена, в ООО «Белый остров» не имелось.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием. По мнению суда апелляционной инстанции, с Борисовой В.Н. был заключён договор на выполнение работы, противопоказанной ей по состоянию здоровья, что является нарушением установленных правил заключения трудового договора, исключающим возможность продолжения работы.

Отклоняя доводы апелляционной жалобы Борисовой В.Н. о наличии в действиях работодателя признаков дискриминации в случае отказа в приёме на работу по причине инвалидности, суд апелляционной инстанции указал на то, что в данном случае судом разрешались требования о законности увольнения, а не об отказе в приёме на работу. Как полагал суд апелляционной инстанции, не сам факт наличия у Борисовой В.Н. инвалидности, а наличие у Борисовой В.Н. ограничений в трудовой деятельности, связанных с инвалидностью, может не соответствовать имеющимся у работодателя вакансиям и требованиям, предъявляемым к данным вакансиям с работой полный рабочий день, что может явиться основанием для отказа в приёме на работу. При таком положении возможный отказ работодателя в приёме на работу являлся бы обоснованным, не противоречащим действующему законодательству, не нарушающим права и интересы Борисовой В.Н., не связанным с дискриминацией её прав.

Суд апелляционной инстанции, сославшись на пункт 1 статьи 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», также счёл, что обязанность по созданию или выделению рабочих мест для приёма на работу инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду, установлена законодателем для организаций, среднесписочная численность работников которых составляет более 100 человек, однако численность работников ООО «Белый остров» составляет менее 100 человек, в связи с чем обязанность по созданию для Борисовой В.Н. рабочего места и особых условий труда у ООО «Белый остров» отсутствует.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций

сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

В силу части 3 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации все работодатели (физические и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (часть 1 статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с названным кодексом (часть 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (абзацы первый, второй, четвёртый части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Главой 11 Трудового кодекса Российской Федерации определены правила заключения трудового договора (статьи 63–71) и установлены гарантии при заключении трудового договора (статья 64).

В числе гарантий при заключении трудового договора – запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора (часть 1 статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации), запрет на 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, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (часть 2 статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации).

Одним из элементов процедуры заключения трудового договора является предъявление работодателю лицом, поступающим на работу, документов, необходимых для трудоустройства.

Согласно части 1 статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации, если иное не установлено названным кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа; документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с этим кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию; справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учётом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (часть 2 статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части 3 статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжение работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации), является одним из оснований для прекращения трудового договора (пункт 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных названным кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в случаях, названных этой статьёй. К таким случаям относятся: заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью; заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом; заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы; заключение трудового договора в нарушение установленных названным кодексом, иным федеральным законом ограничений

на занятие определёнными видами трудовой деятельности; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В соответствии с частью 2 статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, предусмотренных частью 1 этой статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается (часть 3 статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

Как разъяснено в пункте 51 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в силу пункта 11 части 1 статьи 77 и статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть прекращён вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведён с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

Из приведённых нормативных положений и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, следует, что Трудовым кодексом Российской Федерации определены общие правила заключения трудового договора и установлены гарантии при заключении трудового договора. Отдельные правила заключения трудового договора могут быть предусмотрены только федеральными законами. Соблюдение правил заключения трудового договора является обязанностью как работодателя, так и лица, поступающего на работу. К числу таких правил относится предоставление работодателю лицом, поступающим на работу, документов, необходимых для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности, перечень которых определён статьёй 65 Трудового кодекса Российской Федерации. Предоставление таких документов является элементом процедуры

заключения трудового договора и направлено в том числе на установление соответствия лица, поступающего на работу, предъявляемым к нему как будущему работнику в соответствии с предстоящим характером работы и трудовой функции требованиям. В отдельных случаях с учётом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Требовать от лица, поступающего на работу, каких-либо иных документов, законом запрещено. Нарушение установленных правил заключения трудового договора в силу пункта 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, влечёт его прекращение, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Закреплённая в пункте 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации норма является отсылочной к нормам статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации, в которой названы случаи нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, влекущие его прекращение, в связи с чем пункт 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации должен применяться к трудовым отношениям во взаимосвязи с положениями статьи 84 этого же кодекса. При этом данные нормативные положения применяются, если имеет место ситуация, когда изначально трудовой договор противоречил закону, поскольку его стороной был ненадлежащий субъект, то есть лицо, которое не могло быть стороной трудового договора.

Частью 1 статьи 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, конкретизирующей положения части 3 статьи 123 Конституции Российской Федерации, определено, что правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

Суд, сохраняя независимость, объективность и беспристрастность, осуществляет руководство процессом, разъясняет лицам, участвующим в деле, их права и обязанности, предупреждает о последствиях совершения или несовершения процессуальных действий, оказывает лицам, участвующим в деле, содействие в реализации их прав, создаёт условия для всестороннего и полного исследования доказательств, установления фактических обстоятельств и правильного применения законодательства при рассмотрении и разрешении гражданских дел (часть 2 статьи 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

В развитие указанных принципов часть 1 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации предусматривает, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В силу части 2 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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 (часть 2 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Доказательства представляются лицами, участвующими в деле. Суд вправе предложить им представить дополнительные доказательства. В случае, если представление необходимых доказательств для этих лиц затруднительно, суд по их ходатайству оказывает содействие в собирании и истребовании доказательств (часть 1 статьи 57 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применён по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению (часть 1 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Исходя из системного толкования приведённых выше норм материального права и с учётом норм процессуального закона обстоятельствами, имеющими значение для правильного разрешения иска о законности прекращения с работником трудового договора в связи с нарушением установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, являются установление следующих обстоятельств: факта нарушения при заключении трудового договора конкретных правил его заключения, исключающего возможность продолжения работы в случаях, определённых положениями статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации; невозможности дальнейшего осуществления работником трудовой функции по этому трудовому договору; по чьей вине – работника или работодателя – был заключён трудовой договор в нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил его заключения; наличие у работодателя иной работы (вакантных должностей или работы, соответствующей квалификации работника, вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

Согласно разъяснениям, изложенным в пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Следовательно, ответчик по настоящему делу в подтверждение законности увольнения истца в связи с нарушением установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, должен был представить суду доказательства того, что изначально заключённый с истцом трудовой договор противоречил закону, поскольку истец не мог быть стороной этого трудового договора в силу положений Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе статьи 84 этого кодекса, или иного федерального закона, в данном случае трудового договора на выполнение трудовой функции администратора службы обеспечения режима и контроля доступа ООО «Белый остров», а также представить суду доказательства, подтверждающие соблюдение порядка увольнения истца по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязанность же суда, сохраняя независимость, объективность и беспристрастность, разрешить на основании исследования и оценки представленных сторонами спора доказательств по правилам статей 67, 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации спор о законности увольнения истца путём проверки наличия указанного ответчиком основания увольнения и соблюдения ответчиком процедуры увольнения.

Между тем судебные инстанции в результате неправильного применения и толкования норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также вследствие нарушения норм процессуального права обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора, не устанавливали, в нарушение части 2 статьи 56 и части 1 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не определили их в качестве юридически значимых, они не вошли в предмет доказывания по делу и, соответственно, не получили правовой оценки судебных инстанций.

Сославшись на положения абзаца третьего части 1 статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации (трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных названным кодексом или иным федеральным законом правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в случае заключения трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации) и делая вывод о том, что с Борисовой В.Н. был заключён договор на выполнение работы, противопоказанной ей по состоянию здоровья, судебные инстанции не приняли во внимание, что в приказе работодателя ООО «Белый остров» от 11 мая 2017 г. № 3-у о прекращении действия трудового договора с Борисовой В.Н. и её увольнении по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации не содержится

указаний на то, какое именно нарушение из предусмотренных в статье 84 Трудового кодекса Российской Федерации правил заключения трудового договора послужило основанием для увольнения Борисовой В.Н.

Таким образом, судебные инстанции определили за работодателя ООО «Белый остров» основание увольнения работника Борисовой В.Н. Однако к компетенции суда, являющегося органом по разрешению трудовых споров, относится проверка законности прекращения с работником трудовых отношений и его увольнения по указанному работодателем основанию, а не принятие самостоятельного решения об основаниях увольнения истца с работы.

Указывая на то, что при поступлении на работу Борисова В.Н. сознательно скрыла от работодателя факт наличия у неё инвалидности II группы и индивидуальной программы реабилитации инвалида с рекомендациями об индивидуальном режиме работы или работы в условиях сокращённого рабочего дня не более 20 часов в неделю, при том что наличие указанных рекомендаций исключает возможность продолжения Борисовой В.Н. работы в ООО «Белый остров» в прежней должности, судебные инстанции в судебных постановлениях не привели норму Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона, на основании которой такое состояние здоровья Борисовой В.Н. и наличие в её индивидуальной программе реабилитации определённых рекомендаций, касающихся её трудовой деятельности, могло быть признано препятствием к выполнению ею работы по должности администратора службы обеспечения режима и контроля доступа ООО «Белый остров». По смыслу положений частей 2 и 5 статьи 11 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» индивидуальная программа реабилитации инвалида является обязательной для исполнения в том числе организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, вместе с тем для самого инвалида индивидуальная программа реабилитации имеет рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объёма реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом.

Кроме того, судебные инстанции не учли, что справка об инвалидности и индивидуальная программа реабилитации инвалида в числе документов, которые гражданин, поступающий на работу, должен предъявить работодателю, в статье 65 Трудового кодекса Российской Федерации, определяющей перечень обязательных документов при трудоустройстве, не поименованы. Истребование же работодателем у лица, поступающего на работу, дополнительных документов может быть обусловлено только спецификой такой работы и только в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Вопрос же о наличии каких-либо нормативно закреплённых требований к состоянию здоровья лица, работающего в должности администратора службы обеспечения режима и контроля доступа ООО «Белый остров», судебными инстанциями не выяснялся и не устанавливался, должностная инструкция по занимаемой Борисовой В.Н. должности в материалах настоящего гражданского дела отсутствует.

При таких обстоятельствах вывод судебных инстанций о правомерности увольнения Борисовой В.Н. с работы по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации нельзя признать соответствующим требованиям приведённых норм материального и процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации также считает противоречащим закону суждение суда апелляционной инстанции об отсутствии в действиях работодателя ООО «Белый остров» признаков дискриминации Борисовой В.Н. в связи с состоянием её здоровья.

Конвенцией о правах инвалидов (заключена в г. Нью-Йорке 13 декабря 2006 г., ратифицирована Российской Федерацией 25 октября 2012 г.) признаётся 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 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, путём принятия, в том числе в законодательном порядке, надлежащих мер, направленных, в частности, на защиту прав инвалидов наравне с другими на справедливые и благоприятные условия труда, включая равные возможности и равное вознаграждение за труд равной ценности, безопасные и здоровые условия труда, включая защиту от домогательств, и удовлетворение жалоб (пункт 1, подпункт «b» статьи 27 названной конвенции).

Конституция Российской Федерации провозглашает Россию социальным государством, в котором охраняются труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка инвалидов и пожилых граждан, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты (статья 7), гарантируются равенство прав и свобод человека и гражданина (статья 19), социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности и в иных случаях, предусмотренных законом (часть 1 статьи 39).

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации одни из основных принципов правового регулирования трудовых отношения и иных непосредственно связанных с ними отношений признаётся обеспечение права

каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска (абзацы первый и пятый статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (часть 2 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (абзацы первый, второй, четвёртый части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (части 1 и 2 статьи 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно статье 224 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, предусмотренных данным кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более лёгкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

В силу части 1 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени,

которые в соответствии с данным кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (часть 2 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

В статье 92 Трудового кодекса Российской Федерации перечислены категории работников, для которых устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени.

Так, сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не более 35 часов в неделю (абзац четвёртый части 1 статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации).

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ) 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, а также в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации (преамбула данного закона).

Статьёй 23 названного закона определены условия труда инвалидов.

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (часть 1 статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ)

Для инвалидов I или II группы устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (часть 3 статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ).

Из приведённых положений Конвенции о правах инвалидов, Конституции Российской Федерации и законодательства Российской Федерации следует, что государство гарантирует работникам право на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых, включая ограничение рабочего времени. Инвалидам в области трудовых отношений установлены повышенные гарантии, обеспечивающие реализацию ими права на труд наравне с другими работниками. Одной из таких гарантий является сокращённая продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю,

предусмотренная для инвалидов I или II группы. Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, соответственно, установление работнику, являющемуся инвалидом I или II группы, сокращённой продолжительности рабочего времени – не более 35 часов в неделю – входит в обязанности работодателя.

Статьёй 3 Трудового кодекса Российской Федерации установлен запрет дискриминации в сфере труда.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав (часть 1 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 2 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 3 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации).

Нормам статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации корреспондируют требования статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации, определяющие гарантии при заключении трудового договора и устанавливающие запрет на какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ, не связанных с деловыми качествами работника.

В целях оказания методической помощи государственным учреждениям службы занятости населения, работодателям, профессиональным сообществам, образовательным организациям профессионального образования и другим организациям по исключению случаев проявления дискриминации при решении вопросов занятости инвалидов, для организации работы по выявлению возможных признаков прямой и косвенной дискриминации в сфере труда и занятости инвалидов с учётом основных нормативных правовых актов,

регламентирующих вопросы защиты инвалидов от дискриминации Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработаны Методические рекомендации по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости, которые утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 ноября 2017 г. № 777.

Одной из основных форм возможного проявления дискриминации является увольнение работников по признаку инвалидности (подпункт «м» пункта 3 Методических рекомендаций).

Однако судебные инстанции положения норм материального права, регулирующих отношения по обеспечению инвалидам равных с другими возможностей в реализации трудовых прав, а также об обязанности работодателя соблюдать трудовое законодательство, в том числе в части создания инвалиду необходимых условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, установления инвалиду сокращённого рабочего времени, при проверке доводов Борисовой В.Н. о нарушении работодателем ООО «Белый остров» её трудовых прав как инвалида и допущенной работодателем ООО «Белый остров» в отношении её дискриминации по причине инвалидности не применили и по существу вопрос о наличии в действиях работодателя ООО «Белый остров», связанных с увольнением Борисовой В.Н., признаков её дискриминации по причине инвалидности не разрешили, сославшись лишь на то, что предметом спора являлась законность увольнения Борисовой В.Н., а не проверка правомерности приёма её на работу. При этом судебными инстанциями оставлены без внимания и соответствующей правовой оценки доводы Борисовой В.Н., приводимые ею как в обоснование заявленных исковых требований, так и в апелляционной жалобе, о том, что с момента её трудоустройства в ООО «Белый остров» (с 1 апреля 2014 г.) и до февраля 2017 г. (до момента установления сокращённой рабочей недели), то есть в течение почти трёх лет, работодатель ООО «Белый остров» каких-либо претензий к её профессиональным, деловым, моральным качествам не предъявлял, свои должностные обязанности по должности администратора службы обеспечения режима и контроля доступа она исполняла надлежащим образом.

Суждение суда апелляционной инстанции со ссылкой на пункт 1 статьи 21 Федерального закона от 14 ноября 1995 г. № 181-ФЗ о том, что обязанность по созданию для Борисовой В.Н. рабочего места и особых условий труда у ООО «Белый остров» отсутствует, поскольку численность работников организации составляет менее 100 человек, нельзя признать правомерным, поскольку предметом судебной проверки являлись действия работодателя ООО «Белый остров» по обеспечению надлежащих условий труда инвалиду Борисовой В.Н., уже работающей в данной организации, а не вопрос о

возможности создания и выделения рабочих мест для приёма на работу инвалидов в рамках законодательно установленной квоты с предоставлением такому работодателю соответствующих льгот.

По мнению Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, приведённое выше 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 статьёй 2 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, и права Борисовой В.Н. на справедливую, компетентную, полную и эффективную судебную защиту, гарантированную каждому статьёй 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.

При таких обстоятельствах решение Приморского районного суда г. Санкт-Петербурга от 22 мая 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 7 ноября 2018 г. нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить возникший спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права и установленными по делу обстоятельствами.

Руководствуясь статьями 390¹⁴, 390¹⁵, 390¹⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Приморского районного суда г. Санкт-Петербурга от 22 мая 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 7 ноября 2018 г. по делу № 2-6129/18 Приморского районного суда г. Санкт-Петербурга отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Приморский районный суд г. Санкт-Петербурга.

Председательствующий
Судьи

