



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 31-КГ26-3-К6

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

22 июня 2026 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 22 июня 2026 г. кассационную жалобу Журавлёва Сергея Вячеславовича на решение Калининского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики от 28 ноября 2024 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики от 31 марта 2025 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 7 августа 2025 г.

по делу № 2-1840/2024 Калининского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики по иску Журавлёва Сергея Вячеславовича к обществу с ограниченной ответственностью «Производственная компания «Промтрактор» о признании незаконными отказов в приёме на работу, возложении обязанности заключить трудовой договор, признании незаконными приглашений о приёме на работу с последующим отказом в приёме на работу.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Поповой Г.Г., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Журавлёв Сергей Вячеславович 9 апреля 2024 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Производственная компания «Промтрактор» (далее также – ООО «ПК «Промтрактор») и с учётом уточнения исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации просил признать незаконными с формулировкой «дискриминация за гражданскую позицию» отказы в приёме на работу от 17 января, 5, 11, 18 и 25 апреля 2024 г., возложить обязанность заключить с ним трудовой договор по должности оператора станков ЧПУ с 17 января 2024 г., признать незаконными приглашения о приёме на работу от 23 марта, 15 и 18 апреля 2024 г. по объявлению, размещённому им в сети «Интернет», с последующим отказом в приёме на работу.

В обоснование заявленных требований Журавлёв С.В. ссылался на то, что он неоднократно обращался в ООО «ПК «Промтрактор» с заявлениями о приёме его на работу на должности оператора станков ЧПУ, сверловщика, слесаря механосборочных работ, токаря.

17 января, 5, 11, 18 и 25 апреля 2024 г. ООО «ПК «Промтрактор» немотивированно отказало ему в приёме на работу, не указав причин отказа.

Одновременно 23 марта, 15 и 18 апреля 2024 г. на размещённые им в сети «Интернет» объявления о поиске работы ему поступали предложения от ООО «ПК «Промтрактор» о трудоустройстве, однако после выяснения его фамилии взаимодействие с ним по вопросу трудоустройства прекращалось, что расценивается им как отказ в приёме на работу.

По мнению Журавлёва С.В., отказы ООО «ПК «Промтрактор» в приёме его на работу не связаны с его деловыми качествами, а имеют признаки дискриминации ввиду его активной гражданской позиции и с учётом того, что в период работы у предыдущего работодателя в 2013 году он инициировал коллективное обращение работников к Президенту Российской Федерации с заявлением о хищениях и нарушениях на производстве.

Представитель ООО «ПК «Промтрактор» в суде первой инстанции возражал против удовлетворения исковых требований Журавлёва С.В.

В соответствии со статьёй 43 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации определением Калининского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики от 31 июля 2024 г. к участию в деле в качестве третьего лица привлечена Государственная инспекция труда Чувашской Республики.

Решением Калининского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики от 28 ноября 2024 г. исковые требования Журавлёва С.В. удовлетворены частично. Признаны незаконными отказы ООО «ПК «Промтрактор» в приёме на работу Журавлёва С.В. на должности: оператора станков с программным управлением – от 17 января и 11 апреля 2024 г., сверловщика – от 5 апреля 2024 г., слесаря механосборочных работ – от 18 апреля 2024 г., токаря – от 25 апреля 2024 г. В удовлетворении остальной части исковых требований Журавлёва С.В. отказано. С ООО «ПК

«Промтрактор» взыскана в доход муниципального образования г. Чебоксары государственная пошлина в размере 300 руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики от 31 марта 2025 г. решение Калининского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики от 28 ноября 2024 г. оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 7 августа 2025 г. судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 9 декабря 2025 г. Жубрина М.А. отказано в передаче кассационной жалобы Журавлёва С.В. для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Не согласившись с указанным определением судьи Верховного Суда Российской Федерации, Журавлёв С.В. обратился в Верховный Суд Российской Федерации в порядке части 3 статьи 390⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с кассационной жалобой, в которой заявителем ставится вопрос об отмене определения судьи Верховного Суда Российской Федерации от 9 декабря 2025 г. и передаче кассационной жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены принятых по делу судебных постановлений, как незаконных, в части отказа в удовлетворении исковых требований о возложении обязанности заключить трудовой договор с 17 января 2024 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 24 февраля 2026 г. заместителем Председателя Верховного Суда Российской Федерации Глазовым Ю.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 25 мая 2026 г. отменено определение судьи Верховного Суда Российской Федерации от 9 декабря 2025 г., кассационная жалоба Журавлёва С.В. с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации лица, участвующие в деле, надлежаще извещённые о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, не явились, сведений о причинах неявки не представили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит кассационную жалобу подлежащей удовлетворению, так как имеются предусмотренные законом основания для отмены в кассационном

порядке обжалуемых судебных постановлений судов первой, апелляционной и кассационной инстанций в части отказа Журавлёву С.В. в удовлетворении исковых требований о возложении обязанности заключить трудовой договор по должности оператора станков с программным управлением с 17 января 2024 г.

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, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального права были допущены судами первой, апелляционной инстанций и кассационным судом общей юрисдикции, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что 9 января 2024 г. Журавлёв С.В. обратился в ООО «ПК «Промтрактор» с заявлением о приёме на работу на должность оператора станков с программным управлением 4 разряда в механосварочный цех. В заявлении просил в случае отказа в заключении трудового договора письменно указать мотивированную причину отказа.

17 января 2024 г. директором по управлению персоналом ООО «ПК «Промтрактор» Журавлёву С.В. на его заявление от 9 января 2024 г. о приёме на работу дан письменный ответ со ссылками на статьи 22, 56 Трудового кодекса Российской Федерации и постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» с приведением пояснений о том, что трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, обязательным условием трудового договора является трудовая функция; в целях рационального управления имуществом и ведения эффективной экономической деятельности работодатель самостоятельно принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала); заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя.

Впоследствии Журавлёв С.В. обращался в ООО «ПК «Промтрактор» с письменными заявлениями о приёме на работу на должности: сверловщика – 29 марта 2024 г., оператора станков с программным управлением – 9 апреля 2024 г., слесаря механосборочных работ – 12 апреля 2024 г., токаря – 17 апреля 2024 г., в которых также просил в случае отказа в заключении трудового договора письменно указать мотивы отказа. По фактам подачи Журавлёвым С.В. заявлений о приёме на работу сотрудниками ООО «ПК «Промтрактор» составлялись акты.

На поданные Журавлёвым С.В. заявления о приёме на работу директором по управлению персоналом ООО «ПК «Промтрактор»

ему даны 5, 11, 18, 25 апреля 2024 г. письменные ответы, аналогичные по содержанию письменному ответу от 17 января 2024 г., о том, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя.

Суд также указал, что Журавлёв С.В. имеет свидетельство о повышении квалификации рабочих и служащих государственного автономного профессионального образовательного учреждения Чувашской Республики «Межрегиональный центр компетенций – Чебоксарский электромеханический колледж» Министерства образования и молодёжной политики Чувашской Республики по профессии «наладчик станков и манипуляторов с программным управлением», решением аттестационной комиссии от 27 июля 2011 г. ему присвоена квалификация «наладчик станков и манипуляторов с программным управлением 4 разряда».

Из производственной характеристики Журавлёва С.В., выданной директором по работе с персоналом предыдущего работодателя – открытого акционерного общества «Чебоксарский завод промышленных тракторов» (далее также – ОАО «Промтрактор», деятельность юридического лица прекращена 31 мая 2023 г. в связи с ликвидацией) следует, что Журавлёв С.В. работал в этом обществе в арматурном цехе с января 2001 г. слесарем 6 разряда. Имеет смежные профессии токаря-универсала 4 разряда, фрезеровщика 4 разряда, оператора станков с программным управлением 4 разряда. Одним из первых среди работников получил личное клеймо. С 2005 года включён в список стратегических работников ОАО «Промтрактор». Нарушений трудовой и производственной дисциплины не имеет.

Отделением Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Чувашской Республике суду представлены сведения о трудовой деятельности Журавлёва С.В. с 1973 года, в том числе о работе на Чебоксарском электроаппаратном заводе, Чебоксарском приборостроительном заводе, в открытом акционерном обществе «Чебоксарский завод промышленных тракторов», обществе с ограниченной ответственностью «Завод опытного энергооборудования» в должности оператора токарных станков с программным управлением, обществе с ограниченной ответственностью «ТД «Аверс» в должности оператора станков с программным управлением.

В соответствии с представленными в материалы дела штатными расписаниями ООО «ПК «Промтрактор» и штатными расстановками по ним, в том числе за период с января по апрель 2024 года, у ответчика в обозначенный период имелись вакантные должности, на которые претендовал Журавлёв С.В., обращаясь с заявлениями о приёме на работу.

О наличии таких вакансий ООО «ПК «Промтрактор» размещало объявления в общем доступе на стенде объявлений отдела кадров, по названным должностям в материалах дела имеются сведения из Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих с указанием характеристик, примеров работ и требований к работнику.

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Журавлёва С.В. в части признания незаконными отказов ООО «ПК «Промтрактор» в приёме на работу Журавлёва С.В. на должности: оператора станков с программным управлением – от 17 января и 11 апреля 2024 г., сверловщика – от 5 апреля 2024 г., слесаря механосборочных работ – от 18 апреля 2024 г., токаря – от 25 апреля 2024 г., суд первой инстанции сослался на положения части первой статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации («Гарантии при заключении трудового договора»), содержащей запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора, разъяснения, данные в абзацах первом – шестом пункта 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», а также на Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утверждённый 27 апреля 2022 г. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации, и исходил из того, что оспариваемые Журавлёвым С.В. отказы ООО «ПК «Промтрактор» в приёме его на работу являются неправомерными, так как причины таких отказов ООО «ПК «Промтрактор» в ответах Журавлёву С.В. не указаны.

Вместе с тем суд первой инстанции отказал в удовлетворении исковых требований Журавлёва С.В. в части возложения на ООО «ПК «Промтрактор» обязанности заключить с ним трудовой договор по должности оператора станков с программным управлением с 17 января 2024 г., полагая, что заключение трудового договора с соблюдением всех существенных условий является правом не только работника, но и работодателя, в связи с чем решение о понуждении работодателя к заключению трудового договора не входит в компетенцию суда.

Суд первой инстанции также отказал в удовлетворении исковых требований Журавлёва С.В. о признании незаконными приглашений о приёме на работу от 23 марта, 15 и 18 апреля 2024 г. по объявлению, размещённому в сети «Интернет», с последующим отказом в приёме на работу со ссылкой на то, что размещение в сети «Интернет», а также на информационных стендах работодателя объявлений об имеющихся вакансиях не является по смыслу трудового законодательства приглашением на работу, не могут быть расценены в качестве официального приглашения на работу и устные переговоры по вопросу трудоустройства.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции, дополнительно отметив, что признание незаконным отказа в приёме истца на работу ввиду неуказания ответчиком причин такого отказа не влечёт возложение на ответчика обязанности заключить с истцом трудовой договор по конкретной вакантной должности, так как ответчиком не производилась оценка деловых качеств Журавлёва С.В. на соответствие требованиям, предъявляемым к этой должности.

Суд апелляционной инстанции отклонил доводы апелляционной жалобы Журавлёва С.В. о том, что правовым последствием признания незаконным отказа ООО «ПК «Промтрактор» в приёме его на работу должно быть

заключение с ним трудового договора, указав на несоответствие этого довода нормам трудового законодательства.

Судебная коллегия по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, не установила нарушения либо неправильного применения судами норм материального или норм процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой, апелляционной инстанций, а также кассационного суда общей юрисдикции в части отказа в удовлетворении исковых требований Журавлёва С.В. о возложении на ООО «ПК «Промтрактор» обязанности заключить с ним трудовой договор по должности оператора станков с программным управлением с 17 января 2024 г. сделаны с существенными нарушениями норм материального права ввиду следующего.

Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты (статья 7 Конституции Российской Федерации).

Согласно части 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Свобода труда проявляется, в частности, в имеющейся у гражданина возможности свободно распорядиться своими способностями к труду, то есть выбрать как род занятий, так и порядок оформления соответствующих отношений и определить, будет ли он осуществлять предпринимательскую деятельность, поступит на государственную службу, заключит трудовой договор либо предпочтёт выполнять работы (оказывать услуги) на основании гражданско-правового договора (определение Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение её конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации»).

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права (абзацы первый и второй части первой статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации).

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе по трудоустройству у данного работодателя, разрешению трудовых споров (часть первая, абзацы третий и девятый части второй статьи 1 Трудового кодекса Российской Федерации).

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относятся в числе прочего: свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту (абзацы первый, второй, пятнадцатый статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путём заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров (часть первая статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовые отношения согласно части первой статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Абзацем шестым части второй статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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 в том числе судебного решения о заключении трудового договора.

Статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации определены основные права и обязанности работника. В их числе право работника на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, право работника на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами (абзацы второй, двенадцатый части первой статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Указанным правам работника корреспондирует обязанность работодателя соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (абзац второй части второй 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 первая статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно части второй статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (часть шестая статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 приёме 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).

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определённую трудовую функцию с учётом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, состояние здоровья, наличие определённого 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»).

Из приведённых нормативных положений о праве граждан на труд и о наличии у граждан возможности свободно распоряжаться своими способностями к труду, в том числе путём заключения трудового договора с работодателем, в их взаимосвязи с нормативными предписаниями о запрете на необоснованный отказ в заключении трудового договора и о судебной защите трудовых прав и свобод, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что в рамках реализации установленного Конституцией Российской Федерации права на труд гражданин, ищущий работу, имеет право на заключение с конкретным работодателем трудового договора в порядке и на условиях, которые определены трудовым законодательством, а также право на защиту, включая судебную, своих трудовых прав, свобод и законных интересов. При этом к основным задачам трудового законодательства отнесены в том числе создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, правовое регулирование трудовых отношений, включая трудоустройство работника у работодателя.

По общему правилу трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого между ними в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в добровольном порядке. Вместе с тем нормами трудового законодательства предусмотрена возможность возникновения трудовых отношений на основании трудового договора, который подлежит заключению между работником и работодателем в результате судебного решения о заключении такого договора.

Действующим трудовым законодательством, которое в силу его нормативных предписаний работодатель должен соблюдать, запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, то есть такой отказ, который не основан на деловых качествах работника, а именно на способностях работника выполнять определённые трудовые функции с учётом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств.

Отказ работодателя в заключении трудового договора может быть обжалован в суд гражданином, который претендует на работу у данного работодателя.

Следовательно, если отказ в приёме на работу гражданина будет признан судом необоснованным (незаконным), то в целях восстановления нарушенных

трудовых прав такого гражданина и надлежащей защиты его прав и законных интересов как работника, являющегося экономически более слабой стороной в трудовых отношениях, его требования о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор подлежат удовлетворению судом. На основании такого судебного решения работодатель обязан заключить трудовой договор с гражданином, которому он ранее незаконно отказал в приёме на работу.

Приведённые нормативные положения суд первой инстанции при разрешении исковых требований Журавлёва С.В. к ООО «ПК «Промтрактор» о возложении обязанности заключить трудовой договор истолковал и применил неправильно, вследствие чего пришёл к неправомерному выводу о том, что решение о понуждении работодателя заключить трудовой договор не входит в компетенцию суда, не усмотрев оснований для возложения на данного работодателя обязанности заключить с истцом соответствующий трудовой договор.

Суд первой инстанции, признав на основании положений статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации незаконными отказы ООО «ПК «Промтрактор» (работодателя) в приёме на работу Журавлёва С.В. и одновременно отказав в удовлетворении исковых требований Журавлёва С.В. о возложении на этого работодателя обязанности заключить с ним трудовой договор, не принял во внимание, что, обращаясь в суд с иском о признании необоснованным отказа ООО «ПК «Промтрактор» (работодателя) в приёме на работу, Журавлёв С.В. имел своей целью трудоустройство у данного работодателя, то есть восстановление нарушенного права на труд. При этом требования о возложении на ООО «ПК «Промтрактор» обязанности заключить с ним трудовой договор являлись производными от основных требований о признании необоснованными отказов в приёме на работу.

Суждение суда первой инстанции (в обоснование вывода об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований Журавлёва С.В. о возложении на ООО «ПК «Промтрактор» обязанности заключить с ним трудовой договор) о том, что заключение трудового договора с соблюдением всех существенных условий труда является правом не только работника, но и работодателя, основано на ошибочном толковании норм материального права об основаниях возникновения трудовых отношений и об обязанностях работодателя соблюдать трудовое законодательство, которыми в числе иных норм установлен запрет на необоснованный отказ в приёме на работу.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе Журавлёва С.В. и оставляя без изменения решение суда первой инстанции, допущенные судом первой инстанции нарушения норм материального права не исправил.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Журавлёва С.В. законность решения суда первой инстанции и апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные ими нарушения норм материального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей 1-3 статьи 379⁷ Гражданского процессуального

кодекса Российской Федерации.

С учётом изложенного выводы суда первой, апелляционной и кассационной инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Журавлёва С.В. о возложении на ООО «ПК «Промтрактор» обязанности заключить с ним трудовой договор по должности оператора станков с программным управлением не основаны на нормах права, регулирующих спорные отношения, и противоречат правовой позиции Верховного Суда Российской Федерации, изложенной в пункте 3 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утверждённого 27 апреля 2022 г. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации, и в пункте 17 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 3 (2025), утверждённого 8 октября 2025 г. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации.

Исходя из приведённого решение Калининского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики от 28 ноября 2024 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики от 31 марта 2025 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 7 августа 2025 г. в части отказа в удовлетворении исковых требований Журавлёва С.В. о возложении обязанности заключить трудовой договор по должности оператора станков с программным управлением с 17 января 2024 г. нельзя признать законными, как постановленные с существенными нарушениями норм материального 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 обжалуемых судебных постановлений.

Поскольку судами первой и апелляционной инстанций определены обстоятельства, имеющие значение для дела, установлено наличие на 17 января 2024 г. в ООО «ПК «Промтрактор» вакансии по должности оператора станков с программным управлением, квалификации у Журавлёва С.В. «наладчик станков и манипуляторов с программным управлением 4 разряда» и стажа работы по должности, аналогичной вакантной, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит возможным, отменяя судебные постановления судов первой, апелляционной инстанций и кассационного суда общей юрисдикции в части отказа в удовлетворении исковых требований Журавлёва С.В. о возложении обязанности заключить трудовой договор, принять по делу новое решение об удовлетворении исковых требований Журавлёва С.В. о возложении на ООО «ПК «Промтрактор» обязанности заключить с ним трудовой договор по должности оператора станков с программным управлением с 17 января 2024 г.

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

определила:

решение Калининского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики от 28 ноября 2024 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики от 31 марта 2025 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 7 августа 2025 г. по делу № 2-1840/2024 Калининского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики отменить в части отказа в удовлетворении исковых требований Журавлёва Сергея Вячеславовича к обществу с ограниченной ответственностью «Производственная компания «Промтрактор» о возложении обязанности заключить трудовой договор по должности оператора станков с программным управлением с 17 января 2024 г.

В отменённой части принять по указанному делу новое решение, которым требования Журавлёва Сергея Вячеславовича к обществу с ограниченной ответственностью «Производственная компания «Промтрактор» удовлетворить.

Обязать общество с ограниченной ответственностью «Производственная компания «Промтрактор» заключить с Журавлёвым Сергеем Вячеславовичем трудовой договор по должности оператора станков с программным управлением с 17 января 2024 г.

Председательствующий



Судьи

