

Судебная практика: отказывать в трудоустройстве без указания причины незаконно.

Президиумом Верховного суда Российской Федерации 28 апреля 2022 года утвержден обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, в котором обращено внимание на правовые позиции по спорам о незаконном отказе в приеме на работу, отклонении просьбы инвалида о трудоустройстве, установлении испытательного срока и другие.

В частности, указано, что нельзя отказывать в трудоустройстве по причинам, которые не связаны с деловыми качествами соискателя, либо вовсе их не сообщать.

Из обстоятельств одного из рассмотренных Верховным Судом Российской Федерации дела следует, что истец на интернет-сайте по поиску работы нашел объявление общества о наличии свободной вакансии. Желая трудоустроиться, он прошел собеседование с руководителем структурного подразделения общества, медицинскую комиссию, представив все запрашиваемые работодателем документы, однако ответчик в трудоустройстве истцу отказал без объяснения причин.

Такой отказ побудил истца обратиться за защитой нарушенного права в суд, который посчитал исковые требования необоснованными и оставил их без удовлетворения. Вышестоящие инстанции с выводами суда согласились.

Однако судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала позицию судов незаконной в связи со следующими обстоятельствами.

В силу части 1 и 5 статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Согласно правовой позиции, изложенной в абзаце 6 пункта 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2, под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (состояние здоровья, наличие определенного

уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Из изложенного следует, что к необоснованному отказу гражданину в заключении трудового договора можно отнести такой отказ работодателя, в котором не указано причин этого отказа либо он сделан по основаниям, прямо запрещенным действующим законодательством, в том числе дискриминационным, либо данный отказ не связан с деловыми качествами работника, под которыми понимается наличие у него определенных профессионально- квалификационных и личностных качеств.

При повторном судебном рассмотрении гражданского дела требования истца удовлетворены, отказ работодателя в трудоустройстве признан незаконным, с него взыскан моральный вред.