

Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 27 апреля 2023 г. по делу N 8Г-9719/2023[88-10659/2023]

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции в составе председательствующего Матушкиной Н.В, судей Курчевской С.В. Байбакова М.А, рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Власова Александра Витальевича к акционерному обществу "Национальный центр вертолетостроения им М.Л. Миля и Н.И. Камова" о признании ответчика уклоняющимся в заключении трудового договора, обязанности оформить трудовой договор, компенсации морального вреда, судебных расходов (номер дела, присвоенный судом первой инстанции 02-5722/2022) по кассационной жалобе Власова Александра Витальевича на решение Люблинского районного суда г.Москвы от 28 сентября 2022 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 21 декабря 2022 года, Заслушав доклад судьи судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции Матушкиной Н.В, объяснения Власова Александра Витальевича, поддержавшего доводы жалобы, представителя акционерного общества "Национальный центр вертолетостроения им М.Л. Миля и Н.И. Камова" ФИО14, возражавшей против доводов жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции установила:

Власов А.В. обратился в суд с иском к акционерному обществу "Национальный центр вертолетостроения им М.Л. Миля и Н.И. Камова" (далее - АО "НЦВ Миль и Камов") в котором просил признать ответчика уклоняющимся в заключении трудового договора, обязать оформить трудовой договор в письменной форме, взыскать компенсацию морального вреда в размере 200000 руб, почтовые расходы в сумме 244 руб.

Исковые требования мотивированы тем, что 04.03.2022 по приглашению ответчика состоялось собеседование о приеме на работу к ответчику на вакантную должность ведущего специалиста Управления инвестиций. 05.03.2022 истцом в адрес ответчика направлено заявление с просьбой принять на работу, а в случае отказа в заключении договора сообщить причину отказа в письменном виде. 24.03.2022 ответчик проинформировал, что на текущий момент поиск кандидатов на вакантную должность не окончен, срок приема резюме и проведения собеседований кандидатов продолжается. Таким образом, по мнению истца, ответчик уклонился от оформления с истцом трудового договора, проигнорировав содержащуюся в его заявлении просьбу. Ответчик отказал истцу в приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами, в связи с чем отказ является необоснованным.

Решением Люблинского районного суда г. Москвы от 28 сентября 2022 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 21 декабря 2022 года, исковые требования Власова Александра Витальевича оставлены без удовлетворения.

В кассационной жалобе Власов А.В. выражает несогласие с судебными постановлениями, считает, что они вынесены с нарушением норм материального и процессуального права. Указывает, что в деле отсутствуют сведения о его надлежащем извещении о времени и месте судебного заседания судом апелляционной инстанции; при этом дело рассмотрено в его отсутствие.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке. Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции, руководствуясь частью 5 статьей 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Согласно ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права. Изучив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, проверив по правилам ст. 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в пределах доводов, содержащихся в кассационной жалобе, законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, кассационный суд не находит оснований для удовлетворения жалобы. Оснований, предусмотренных ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, для отмены решения и апелляционного определения в кассационном порядке не имеется.

Как следует из материалов дела и установлено судом, 04.03.2022 состоялось собеседование Власова А.В. в АО "НЦВ Миль и Камов" на вакантную должность ведущего специалиста Управления инвестиций.

Из письменных объяснений ответчика следует, что собеседование проводила руководитель управления инвестиций ФИО15, со слов которой Власов А.В. на собеседовании вел себя вызывающе, отказался отвечать на вопросы о предыдущем опыте работы и о том, что входило в круг его обязанностей.

14.03.2022 от Власова А.В. в АО "НЦВ Миль и Камов" поступило заявление о приеме на работу на вакантную должность ведущего специалиста Управления инвестиций.

В ответе на заявление от 17.03.2022 Власову А.В. сообщено, что поиск кандидатов на вакантную должность не окончен, срок приема резюме и проведения собеседований кандидатов продолжается.

Разрешая спор, суд первой инстанции руководствовался статьями 3, 22, 56, 64 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 8, 35 Конституции Российской Федерации, учел разъяснения, содержащиеся в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что с учетом положений ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации факт необоснованного отказа в приеме на работу, заключении трудового договора не нашел свое подтверждение в ходе судебного разбирательства, поскольку прием на работу и заключение трудовых договоров является компетенцией работодателя, который в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключает трудовые договоры с конкретным лицом, ищущим работу. В данном случае решение в отношении истца не принималось, к числу лиц, заключение трудового договора с которыми является обязательным для работодателя, истец не относится, факт дискриминации в отношении истца со стороны ответчика не установлен и никакими доказательствами не подтвержден.

С выводами суда первой инстанции согласился суд апелляционной инстанции.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции приходит к выводу, что жалоба не подлежит удовлетворению, поскольку суды правильно применили нормы материального и процессуального права. Выводы судов первой и

апелляционной инстанций соответствуют фактическим обстоятельствам дела и имеющимся в деле доказательствам.

В соответствии со статьей 64 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. 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, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. 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. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Согласно разъяснениям, изложенным в п. 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 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, т.е. 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 РФ, статьи 2, 3, 64 Кодекса, статья 1 Конвенции МОТ № 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31.01.1961).

Между тем, при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции РФ и абзаца второй части первой статьи 22 Кодекса работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем

предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (части вторая и третья статьи 64 Кодекса); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (часть четвертая статьи 64 Кодекса).

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.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Суды первой и апелляционной инстанций пришли к правильному выводу о том, что с учетом положений ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации факт необоснованного отказа в приеме на работу, заключении трудового договора не нашел свое подтверждение в ходе судебного разбирательства, поскольку прием на работу и заключение трудовых договоров является компетенцией работодателя, который в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключает трудовые договоры с конкретным лицом, ищущим работу.

Таким образом, поскольку на одно место может претендовать несколько работников, то работодатель вправе самостоятельно принимать необходимые кадровые решения.

В ответе на заявление от 17.03.2022 Власову А.В. сообщено, что поиск кандидатов на вакантную должность не окончен, срок приема резюме и проведения собеседований кандидатов продолжается. Таким образом, Власову А.В. не было отказано в приеме на работу по состоянию на 17.03.2022, истцом не представлены доказательства дискриминации при отказе в заключении трудового договора.

Довод кассационной жалобы о ненадлежащем извещении о времени и месте судебного заседания судом апелляционной инстанции является не обоснованным.

В соответствии со статьей 113 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации лица, участвующие в деле, а также свидетели, эксперты, специалисты и

переводчики извещаются или вызываются в суд заказным письмом с уведомлением о вручении, судебной повесткой с уведомлением о вручении, телефонограммой или телеграммой, по факсимильной связи либо с использованием иных средств связи и доставки, обеспечивающих фиксирование судебного извещения или вызова и вручение адресату (часть 1).

Лицам, участвующим в деле, судебные извещения и вызовы должны быть вручены с таким расчетом, чтобы указанные лица имели достаточный срок для подготовки к делу и своевременной явки в суд (часть 3).

Пунктом 1 статьи 165.1 Гражданского кодекса Российской Федерации установлено, что заявления, уведомления, извещения, требования или иные юридически значимые сообщения, с которыми закон или сделка связывает гражданско-правовые последствия для другого лица, влекут для этого лица такие последствия с момента доставки соответствующего сообщения ему или его представителю.

Сообщение считается доставленным и в тех случаях, если оно поступило лицу, которому оно направлено (адресату), но по обстоятельствам, зависящим от него, не было ему вручено или адресат не ознакомился с ним.

В пункте 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 23 июня 2015 г. N 25 "О применении судами некоторых 6 положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации" разъяснено, что, по смыслу пункта 1 статьи 165.1 Гражданского кодекса Российской Федерации, юридически значимое сообщение, адресованное гражданину, должно быть направлено по адресу его регистрации по месту жительства или пребывания либо по адресу, который гражданин указал сам (например, в тексте договора), либо его представителю (пункт 1 статьи 165.1 Гражданского кодекса Российской Федерации). С учетом положения пункта 2 статьи 165.1 Гражданского кодекса Российской Федерации юридически значимое сообщение, адресованное гражданину, осуществляющему предпринимательскую деятельность в качестве индивидуального предпринимателя (далее - индивидуальный предприниматель), или юридическому лицу, направляется по адресу, указанному соответственно в едином государственном реестре индивидуальных предпринимателей или в едином государственном реестре юридических лиц либо по адресу, указанному самим индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом. При этом необходимо учитывать, что гражданин, индивидуальный предприниматель или юридическое лицо несут риск последствий неполучения юридически значимых сообщений, доставленных по адресам, перечисленным в абзацах первом и втором названного пункта, а также риск отсутствия по указанным адресам своего представителя. Гражданин, сообщивший кредиторам, а также другим лицам сведения об ином месте своего жительства, несет риск вызванных этим последствий (пункт 1 статьи 20 Гражданского кодекса Российской Федерации). Сообщения, доставленные по названным адресам, считаются полученными, даже если соответствующее лицо фактически не проживает (не находится) по указанному адресу. Из материалов дела следует, что ответчик был заблаговременно извещен судом апелляционной инстанции о времени и месте судебного заседания, состоявшегося 21 декабря 2022 года, что подтверждается отчетом об отслеживании почтового отправления 14578778856165, однако извещение было получено Власовым А.В. и возвращено в суд из-за истечения срока хранения.

Таким образом, в силу приведенных выше норм права и разъяснений по их применению Власов А.В. надлежащим образом извещен о времени и месте судебного заседания.

Суд кассационной инстанции приходит к выводу, что судами первой и апелляционной инстанций правильно определены правоотношения, возникшие между сторонами по настоящему делу, а также закон, подлежащий применению, в полном объеме

определены и установлены юридически значимые обстоятельства. Исходя из установленных судами первой и апелляционной инстанций фактических обстоятельств дела, суды правильно применили нормы материального права.

Доводы кассационной жалобы являются не обоснованными.

Нарушений норм материального или процессуального права, указанных в ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, при разрешении настоящего спора судом допущено не было, в связи с чем оснований для отмены обжалуемых судебных постановлений в кассационном порядке не имеется.

Руководствуясь статьями 379.6, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение Люблинского районного суда г.Москвы от 28 сентября 2022 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 21 декабря 2022 года оставить без изменения, кассационную жалобу Власова Александра Витальевича - без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи