

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов***Работодатель не обязан запрашивать сведения о прежней работе бывшего государственного или муниципального служащего***

Положения Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона «О противодействии коррупции» не возлагают на работодателя, заключающего трудовой договор с бывшим государственным или муниципальным служащим, обязанность самостоятельно устанавливать путем запроса от иных лиц сведения о должности государственного или муниципального служащего, занимаемой им ранее.

При трудоустройстве в Общество гражданином была предъявлена трудовая книжка, в которой отсутствовали сведения о занимаемых им в период службы в органах внутренних дел должностях. В трудовой книжке содержалась лишь запись о прохождении службы в органах внутренних дел в период с 16 сентября 2009 г. по 27 августа 2011 г. Материалы дела не содержат доказательств того, что гражданин при заключении трудового договора сообщил работодателю полные сведения о последнем месте службы, а именно: предоставил сведения о занимаемых им должностях в период службы в органах внутренних дел.

При таких обстоятельствах председатель областного суда посчитал, что вину Ч. в совершении вмененного административного правонарушения нельзя считать установленной

(По материалам судебной практики Ярославского областного суда)

«Обзор судебной практики по делам о привлечении к административной ответственности, предусмотренной ст. 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30.11.2016)

Справка об инвалидности и индивидуальная программа реабилитации инвалида не входят в перечень обязательных документов, предъявляемых при приеме на работу

Судебные инстанции также не учли, что справка об инвалидности и индивидуальная программа реабилитации инвалида в числе документов,

Продолжение на стр. 2-15.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

которые гражданин, поступающий на работу, должен предъявить работодателю, в ст. 65 ТК РФ, 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 закрепленных требований к состоянию здоровья лица, работающего в должности администратора службы обеспечения режима и контроля доступа общества, судебными инстанциями не выяснялся и не устанавливался, должностная инструкция по занимаемой Б. должности в материалах настоящего гражданского дела отсутствует. Кроме того, сославшись на положения абзаца третьего части первой ст. 84 ТК РФ (заключение 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 Б. был заключен договор на выполнение работы, противопоказанной ей по состоянию здоровья, суды первой и апелляционной инстанций не приняли во внимание, что в приказе работодателя от 11 мая 2017 г. о прекращении действия трудового договора с Б. и ее увольнении по пункту 11 части первой ст. 77 ТК РФ не содержится указаний на то, какое именно нарушение из предусмотренных в ст. 84 ТК РФ послужило основанием для увольнения Б. Таким образом, судебные инстанции определили за работодателя основание увольнения работника Б. 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. При таких обстоятельствах Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, признав вывод судебных инстанций о правомерности увольнения Б. с работы по пункту 11 части первой ст. 77 ТК РФ не соответствующим требованиям норм материального и процессуального права, отменила принятые по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции. (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 9 декабря 2019 г. N 78-КГ19-46)

«Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020)

Продолжение на стр. 3-15.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Основные акты высших судов по статье:

Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом ВС РФ 09.12.2020)

Обзор судебной практики по делам о привлечении к административной ответственности, предусмотренной статьей 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (утв. Президиумом ВС РФ 30.11.2016)

Споры за последние 3 года

Как доказывается, что трудовая книжка не передавалась работодателю?

Доказательством того, что трудовая книжка не передавалась работодателю, могут быть:

- своевременное требование работодателя к работнику о предоставлении трудовой книжки, а также заявление работника об оформлении новой трудовой книжки

Отменяя решение суда первой инстанции в данной части, суд апелляционной инстанции исходил из того, что истец при поступлении на работу к ответчику обязан был предъявить трудовую книжку, ответчик имел право потребовать ее предъявления и в случае отсутствия у истца трудовой книжки в целях исполнения возложенной на работодателя законом обязанности по оформлению новой трудовой книжки потребовать от работника соответствующее письменное заявление в порядке части 5 ст. 65 ТК РФ и не позднее недельного срока со дня приема на работу оформить в присутствии работника новую трудовую книжку, в связи с чем допустимым доказательством того, что трудовая книжка работником не предъявлялась и работодателю не передавалась, могут являться своевременное требование работодателя к работнику о предоставлении трудовой книжки, а также письменное заявление работника об оформлении новой трудовой книжки в порядке части 5 ст. 65 ТК РФ.

Установив, что ответчиком не представлено доказательств того, что на момент трудоустройства в МКУ городского округа Фрязино «Управление капитального строительства» А. не была представлена трудовая книжка, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о возложении на ответчика обязанности выдать истцу трудовую книжку.

Продолжение на стр. 4-15.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Установив нарушение прав истца на получение от работодателя трудовой книжки, суд апелляционной инстанции, руководствуясь ст. 237 ТК РФ, пришел к выводу о взыскании в пользу истца компенсации морального вреда с учетом степени причиненных истцу нравственных страданий, вины ответчика и требований разумности и справедливости в размере 5 000 рублей. Отказывая истцу в удовлетворении исковых требований о взыскании компенсации за задержку выдачи трудовой книжки, суд первой инстанции исходил из того, что в материалах дела отсутствуют доказательства, подтверждающие препятствия к поступлению истца на новую работу по причине задержки ответчиком выдачи ему трудовой книжки (в частности не представлено доказательств того, что непредоставление трудовой книжки новому работодателю повлекло за собой невозможность подтверждения истцом опыта работы и квалификации либо иных документов, свидетельствующих о прохождении собеседований, по результатам которых отказано в трудоустройстве ввиду отсутствия трудовой книжки). С данными выводами суда первой инстанции согласился суд апелляционной инстанции, который, в целях проверки доводов истца о невозможности трудоустройства по причине не выдачи ему ответчиком трудовой книжки приобщив к делу дополнительные доказательства, пришел к выводу, что истцом не доказан факт обращения за трудоустройством в другие организации после увольнения от ответчика, представленные истцом доказательства не отвечают требованию достоверности, вследствие чего оснований для взыскания с ответчика в пользу истца компенсации за лишение возможности трудиться из-за не выдачи трудовой книжки отсутствуют. Судебная коллегия по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции считает выводы суда апелляционной инстанции обоснованными, соответствующими установленным по делу обстоятельствам, сделанными при правильном применении норм материального права, регулирующих спорные отношения сторон, судом верно определены юридически значимые обстоятельства, представленные доказательства являлись предметом исследования и оценки. В судебных актах приведено толкование норм материального права (ст. ст. 65, 66, 234, 237 ТК РФ, Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 г. N 225 «О трудовых книжках» (действовавших в спорный период), с учетом разъяснений, содержащихся в Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», подлежащих применению к спорным отношениям, результаты оценки доказательств по правилам ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Продолжение на стр. 5-15.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Доводы кассационной жалобы представителя истца П. о том, что отсутствие трудовой книжки само по себе является препятствием к трудоустройству и лишает возможности трудиться, а работодатели не хотят отказывать в трудоустройстве по данному основанию, опасаясь быть привлеченными к ответственности за нарушение норм Трудового кодекса РФ, не могут быть признаны обоснованными, поскольку нормами трудового законодательства на работодателя возложена обязанность возместить работнику неполученный заработок во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться, тогда как в рассматриваемом споре истцом не доказан факт обращения за трудоустройством в другие организации после увольнения от ответчика, о чем обоснованно указано в обжалуемом апелляционном определении. Кроме того, данные доводы направлены на переоценку доказательств и установлению новых обстоятельств. При этом, как видно из дела, суд апелляционной инстанции, рассматривая спор, надлежащим образом исследовал и оценил в совокупности и взаимосвязи все имеющиеся по делу доказательства, проверил доводы сторон, дал им оценку, выводы суда содержат и фактическое и правовое обоснование, поэтому полагать, что судом нарушены требования ст. 67 ГПК РФ либо неверно распределено бремя доказывания, оснований не имеется. Вопреки доводам жалобы, из материалов дела не усматривается, что суды незаконно отказали в исследовании доказательств, на которые ссылались стороны, либо обосновывал свои выводы об обстоятельствах, имеющих значение для дела на доказательствах, полученных с нарушением закона. Как следует из протоколов судебных заседаний процессуальные права, в том числе и по доказыванию, разъяснялись лицам, участвующим в деле, и были ими реализованы. Доводы кассационной жалобы представителя истца П. о том, что отсутствие доказательств невозможности трудоустройства без трудовой книжки не является основанием для отказа в удовлетворении требований о взыскании заработка за весь период задержки выдачи трудовой книжки, основаны на неверном толковании норм материального права и не являются основанием для отмены судебных актов. Выводы, содержащиеся в обжалуемых судебных актах, соответствуют установленным судами фактическим обстоятельствам дела, нарушений норм материального либо процессуального права, влекущих отмену решения и апелляционного определения, по делу не допущено.

Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 08.02.2022 по делу N 88-4915/2022 (УИД 50RS0052-01-2020-004200-47)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника:

1) О взыскании задолженности по заработной плате;

Продолжение на стр. 6-15.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

- 2) О взыскании компенсации за неиспользованный отпуск;
- 3) О взыскании оплаты за вынужденный прогул;
- 4) О взыскании компенсации за задержку выплат;
- 5) О взыскании компенсации морального вреда;
- 6) О взыскании единовременной материальной помощи;
- 7) О возложении обязанности выдать трудовую книжку;
- 8) О взыскании компенсации за задержку выдачи трудовой книжки. Обстоятельства: Ответчиком были нарушены трудовые права истца, уволенного по собственной инициативе. Решение: 1) Отказано; 2) Отказано; 3) Отказано; 4) Удовлетворено в части; 5) Удовлетворено в части; 6) Отказано; 7) Удовлетворено; 8) Отказано.

- только заявление работника об оформлении новой трудовой книжки, если не доказано, что работодатель требовал от работника ее предоставить

Таким образом, допустимым доказательством того, что трудовая книжка работником не предъявлялась и не передавалась работодателю, может быть только письменное заявление работника об оформлении новой трудовой книжки.

Поскольку ответчик, настаивает на том, что истица трудовую книжку при трудоустройстве ему не передавала, то суду надлежало предложить представить относимые и допустимые доказательства соблюдения им установленных для такой ситуации требований закона, в частности: заявление истца об отсутствии трудовой книжки; трудовую книжку, заполненную не позднее недельного срока со дня приема на работу истица, с подписью истца на титульном листе; книгу учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним с записью об оформлении истице трудовой книжки не позднее недельного срока с начала работы; приходно-расходную книгу по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее, из которой было бы видно оформление истцу трудовой книжки при трудоустройстве.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

Утверждение работодателя о том, что факт непередачи истицей трудовой книжки при устройстве на работу подтверждается представленной им копией Книги учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, не может быть признан состоятельным, поскольку отсутствие в Книге записей о трудовой книжке истца, предоставленной ею при устройстве на работу, свидетельствует лишь о ненадлежащем выполнении работодателем обязанности по хранению,

Продолжение на стр. 7-15.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

учету и выдаче трудовых книжек, что в данном случае не может влечь для истца негативных последствий.

С учетом изложенного, обжалуемое судебное постановление в части отказа в удовлетворении требований истицы об обязанности ответчика выдать трудовую книжку не основано на положениях статей 65, 66, 84.1 ТК РФ, в связи с чем не может быть признано законным и обоснованным и подлежит отмене с направлением дела в этой части на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела учесть изложенное, рассмотреть спор исходя из оснований заявленных требований, как следует из искового заявления, истица просит обязать ответчика выдать непосредственно трудовую книжку, которая ею была передана при трудоустройстве (требование о выдаче дубликата трудовой книжки истицей не заявлялось); истребовать у ответчика доказательства наличия трудовой книжки у него, поскольку принятое решение о выдаче трудовой книжки должно быть исполнимым, в случае утраты работодателем трудовой книжки, обсудить вопрос о выдаче новой трудовой книжки (дубликата) с записью о приеме на работу и увольнении истицы, как указывается в кассационной жалобе, и разрешить возникший спор в соответствии с установленными по делу обстоятельствами и требованиями закона, регулирующего возникшие правоотношения.

Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 03.03.2022 N 88-2178/2022 по делу N 2-1073/2020

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника:

- 1) О взыскании задолженности по заработной плате;
- 2) О взыскании компенсации морального вреда.

Обстоятельства: Утверждение работодателя о том, что факт непередачи истицей трудовой книжки при устройстве на работу подтверждается представленной им копией книги учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, не может быть признан состоятельным, поскольку отсутствие в книге записей о трудовой книжке истца, представленной им при устройстве на работу, свидетельствует лишь о ненадлежащем исполнении работодателем обязанности по хранению, учету и выдаче трудовых книжек. Решение: Дело в части направлено на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Продолжение на стр. 8-15.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Какие документы не нужно предъявлять при заключении трудового договора?

Работник, в том числе совместитель, при заключении трудового договора не должен предъявлять документы о составе и членах его семьи

Указывая в обоснование довода о наличии в действиях Юхименко С.К. признаков злоупотребления правом на то, что она при трудоустройстве в МБУ «Ритуальные услуги» и впоследствии не известила работодателя о том, что она является одинокой матерью, воспитывающей малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет и не представила работодателю сведения о составе и членах семьи, суд апелляционной инстанции не принял во внимание положения ст. 65 ТК РФ, которой определен обязательный перечень документов, подлежащих предъявлению работником при заключении трудового договора, и в числе этих документов документы о составе и членах семьи работника не указаны. Не указаны такие документы и в ст. 283 ТК РФ, определяющей документы, предъявляемые лицом при поступлении на работу по совместительству к другому работодателю, то есть при поступлении на работу на условиях внешнего совместительства. В силу части 3 ст. 65 ТК РФ запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. Ссылаясь на то, что Юхименко С.К. не представила работодателю сведения о составе семьи, суд апелляционной инстанции в судебном постановлении не привел норму закона, на основании которой эти сведения и подтверждающие их документы гражданин, поступающий на работу или уже работающий, в том числе осуществляющий трудовую деятельность по совместительству, должен предъявить работодателю. Истребование же работодателем у лица, поступающего на работу, дополнительных документов исходя из положений ст. 65 ТК РФ 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. Является несостоятельным суждение суда апелляционной инстанции (в обоснование вывода о наличии в действиях Юхименко С.К. злоупотребления правом) о том, что все кадровые и финансовые документы в МБУ «Ритуальные услуги» велись непосредственно Юхименко С.К., которая не представила документы о своем семейном положении и не зафиксировала эти данные в личной карточке формы Т-2. В материалах дела отсутствует должностная инструкция или какой-либо иной документ о должностных обязанностях Юхименко С.К., подтверждающий, что, выполняя по совместительству работу по должности главного бухгалтера, Юхименко С.К. была обязана вести в МБУ

Продолжение на стр. 9-15.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

«Ритуальные услуги» кадровую работу, в том числе по оформлению кадровых документов работников данного учреждения. Кроме того, приводя довод о том, что Юхименко С.К. скрыла от работодателя сведения о своем семейном положении, в частности о том, что является одинокой матерью, воспитывающей малолетнего ребенка, суд апелляционной инстанции не проверил и, соответственно, не дал правовой оценки пояснениям Юхименко С.К. в процессе судебного разбирательства в суде апелляционной инстанции о том, что работодатель МБУ «Ритуальные услуги» был осведомлен о наличии у нее на иждивении малолетнего ребенка, а также о том, что Юхименко С.К. является вдовой, поскольку в период осуществления трудовой деятельности по совместительству Юхименко С.К. данные обстоятельства не скрывала (л.д. 153). При таких обстоятельствах вывод суда апелляционной инстанции о наличии в действиях Юхименко С.К. злоупотребления правом нельзя признать соответствующим требованиям закона. Судом апелляционной инстанции при рассмотрении настоящего спора допущены и другие существенные нарушения норм материального права. Статьей 3 ТК РФ установлен запрет дискриминации в сфере труда.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав (часть 1 ст. 3 ТК РФ).

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 ст. 3 ТК РФ).

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 ст. 3 ТК РФ). Нормам ст. 3 ТК РФ корреспондируют требования ст. 64 ТК РФ, определяющие гарантии при заключении трудового договора и устанавливающие запрет на какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление

Продолжение на стр. 10-15.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

прямых или косвенных преимуществ, не связанных с деловыми качествами работника.

Согласно части 5 ст. 64 ТК РФ 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 7 (семи) рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (часть 6 ст. 64 ТК РФ). В пункте 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, то есть без 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 ТК РФ ст. 1 Конвенции Международной организации труда N 111 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.). При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер (абзацы первый, второй пункта 10 названного Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении такого договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела. Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным (абзацы четвертый и пятый пункта 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Продолжение на стр. 11-15.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) (абзац шестой пункта 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Понятия квалификации работника и профессионального стандарта содержатся в ст. 195.1 ТК РФ. Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Из изложенного следует, что действующим законодательством запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, то есть такой отказ, который не основан на деловых качествах работника, а именно способностях работника выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств. Устанавливая для работников такие гарантии при заключении трудового договора, закон вместе с тем не ограничивает право работодателя самостоятельно и под свою ответственность принимать кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, а также оптимального согласования интересов работодателя и лица, ищущего работу. При этом отказ в приеме на работу возможен, только если деловые качества, уровень образования и квалификации претендента не соответствуют заявленным работодателем требованиям. На граждан, поступающих на работу, в полной мере распространяются и гарантии защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений, установленные ст. 3 ТК РФ. Отказывая в заключении трудового договора, работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину такого отказа в трудоустройстве. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме и в срок не позднее чем в течение 7 (семи) рабочих дней со дня предъявления такого требования. Приведенные положения о запрете отказа в приеме на работу по причинам, не связанным с деловыми качествами работника, в полной мере распространяются и на лиц, работающих по совместительству, в том числе изъявивших желание поступить на работу как на основную к данному работодателю.

Продолжение на стр. 12-15.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Однако судом апелляционной инстанции при проверке законности принятия работодателем МБУ «Ритуальные услуги» решения о прекращении трудовых отношений с Юхименко С.К. по ст. 288 ТК РФ с учетом того, что 28 апреля 2018 г. Юхименко С.К. было подано заявление о приеме ее на работу к этому работодателю на основное место работы, положения приведенных норм права применены не были. Вопросы о том, было ли работодателем рассмотрено названное заявление Юхименко С.К. о приеме ее на работу и по каким основаниям Юхименко С.К. работодателем МБУ «Ритуальные услуги» было фактически отказано в заключении трудового договора, была ли Юхименко С.К. уведомлена работодателем о причинах отказа в приеме на работу как на основную работу на должность главного бухгалтера, судом апелляционной инстанции разрешены не были. Вместе с тем отсутствие у Юхименко С.К. информации от работодателя о результатах рассмотрения ее заявления от 28 апреля 2018 г. о приеме на работу в совокупности с последующим ее увольнением может свидетельствовать о проявлении в отношении ее дискриминации при трудоустройстве в МБУ «Ритуальные услуги» на должность главного бухгалтера как на основное место работы и, соответственно, о нарушении ее конституционного права на труд. Ввиду изложенного вывод суда апелляционной инстанции о правомерности увольнения Юхименко С.К. с работы по совместительству из МБУ «Ритуальные услуги» по ст. 288 ТК РФ нельзя признать соответствующим требованиям приведенных норм материального права. Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Юхименко С.К. законность апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные им нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования ст. 379.6 и частей 1 - 3 ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации. По мнению Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, приведенное выше свидетельствует о формальном подходе судебных инстанций к рассмотрению настоящего дела, в котором разрешался спор, связанный с реализацией гражданина права на труд, что привело к нарушению задач и смысла гражданского судопроизводства, установленных ст. 2 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, и права Юхименко С.К. на справедливую, компетентную, полную и эффективную судебную защиту, гарантированную каждому статьей 8 Всеобщей декларации прав человека, пунктом 1 ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, пунктом 1 ст. 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, а также частью 1 ст. 46 Конституции Российской Федерации.

При таких обстоятельствах апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 12 декабря 2019 г. и

Продолжение на стр. 13-15.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 25 мая 2020 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 Юхименко С.К., что согласно ст. 390.14 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

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

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 15.03.2021 N 33-КГ20-7-К3

Требование: О восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации морального вреда.

Обстоятельства: Истец указывает на то, что он осуществлял трудовую деятельность у ответчика на условиях работы по совместительству, был уволен в связи с приемом на должность работника, для которого эта работа является основной.

Решение: Дело направлено на новое рассмотрение.

Указывая в обоснование довода о наличии в действиях Ю.С. признаков злоупотребления правом на то, что она при трудоустройстве в МБУ «Ритуальные услуги» и впоследствии не уведомила работодателя о том, что она является одинокой матерью, воспитывающей малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет и не представила работодателю сведения о составе и членах семьи, суд апелляционной инстанции не принял во внимание положения ст. 65 ТК РФ, которой определен обязательный перечень документов, подлежащих предъявлению работником при заключении трудового договора, и в числе этих документов документы о составе и членах семьи работника не указаны. Не указаны такие документы и в ст. 283 ТК РФ, определяющей документы, предъявляемые лицом при поступлении на работу по совместительству к другому работодателю, то есть при поступлении на работу на условиях внешнего совместительства. В силу части 3 ст. 65 ТК РФ запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Продолжение на стр. 14-15.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Иных правовых доводов, являющихся основаниями для отмены обжалуемых судебных актов, кассационная жалоба не содержит.

С учетом изложенного кассационная инстанция не находит оснований для отмены обжалуемых судебных актов и удовлетворения кассационной жалобы.

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 28.06.2022 N 88-15864/2022 (УИД 77RS0013-02-2021-002290-54)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника:

- 1) О взыскании оплаты за вынужденный прогул;
- 2) О взыскании компенсации морального вреда;
- 3) О восстановлении на работе.

Обстоятельства: Истец состоял в трудовых отношениях с ответчиком, занимал должность генерального директора. На основании решения общего собрания участников ответчика полномочия истца как генерального директора были прекращены. По мнению истца, увольнение является незаконным, поскольку на день увольнения он находился в отпуске.

Решение: 1) Удовлетворено; 2) Удовлетворено в части; 3) Удовлетворено.

Продолжение на стр. 15-15.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Обзор подготовил **Н.Н. Наумов**,
начальник отдела главного правового инспектора «Газпром профсоюза»



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»
В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ
«ВКОНТАКТЕ»



ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА
ОФИЦИАЛЬНЫЙ
ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»