

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 30 сентября 2019 г. N 33-КГ19-6**

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,

судей Фролкиной С.В., Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 30 сентября 2019 г. гражданское дело по иску Хайбрахманова Сергея Владимировича к акционерному обществу "Кондитерское объединение "Любимый Край" о признании отказа в приеме на работу незаконным, об обязанности принять на работу, о взыскании компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Хайбрахманова Сергея Владимировича на решение Кировского городского суда Ленинградской области от 17 сентября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 12 декабря 2018 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., выслушав объяснения представителя акционерного общества "Кондитерское объединение "Любимый Край" по доверенности Шестаковой Ю.Е., возражавшей против удовлетворения кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Хайбрахманов Сергей Владимирович 25 июня 2018 г. обратился в суд с иском к акционерному обществу "Кондитерское объединение "Любимый Край" (далее также - АО "Кондитерское объединение "Любимый Край", общество) и с учетом уточнения исковых требований просил признать отказ в приеме на работу незаконным, обязать принять его на работу в АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" на должность укладчика, взыскать в его пользу компенсацию морального вреда 30 000 руб. и почтовые расходы в сумме 445 руб. 67 коп.

В обоснование заявленных требований Хайбрахманов С.В. указал, что он является инвалидом II группы с детства вследствие психического заболевания. В соответствии с индивидуальной программой реабилитации ему доступен следующий труд: 1-2 класс условий труда; в специально созданных условиях труда; с применением профессиональных навыков; легкий физический труд.

С 22 декабря 2017 г. Хайбрахманов С.В. состоит на учете в Кировском филиале государственного казенного учреждения "Центр занятости населения Ленинградской области" (далее также - Кировский филиал Центра занятости населения Ленинградской области, центр занятости) в целях поиска подходящей работы, признан безработным.

22 февраля 2018 г. Хайбрахманов С.В. получил направление центра занятости на работу в АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" на котируемое рабочее место для инвалидов - должность укладчика.

29 марта 2018 г. АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" отказало Хайбрахманову

С.В. в приеме на работу со ссылкой на невозможность создания для него специального рабочего места для трудоустройства в соответствии с положениями [пунктов 6.3.8, 6.3.9](#) санитарных правил СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов", утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2009 г. N 30.

Хайбрахманов С.В. считает свои права как инвалида, претендующего на квотируемое рабочее место, нарушенными, а отказ в приеме его на работу проявлением дискриминации в сфере труда, нарушением его права на труд и социальную адаптацию в обществе.

Хайбрахманов С.В. полагает, что АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" не было соблюдено законодательство, устанавливающее запрет на отказ в приеме на работу инвалида, направленного на трудоустройство уполномоченным органом (Кировским филиалом Центра занятости населения Ленинградской области) в счет установленной квоты. Данный отказ не был связан с его деловыми качествами.

Решением Кировского городского суда Ленинградской области от 17 сентября 2018 г. в удовлетворении исковых требований Хайбрахманова С.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 12 декабря 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе Хайбрахмановым С.В. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Кировского городского суда Ленинградской области от 17 сентября 2018 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 12 декабря 2018 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 21 июня 2019 г. судьей Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 15 августа 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке. В судебное заседание суда кассационной инстанции не явился истец Хайбрахманов С.В., от которого поступило письменное ходатайство о рассмотрении дела без его участия. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь [статьей 385](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также - ГПК РФ), считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившегося истца.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права 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 387](#) ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судами первой и апелляционной

инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что Хайбрахманов С.В., <...> года рождения, является инвалидом II группы с детства вследствие психического заболевания.

Согласно индивидуальной программе реабилитации инвалида, разработанной бюро N 19 - филиалом федерального казенного учреждения "Главное бюро медико-социальной экспертизы по Ленинградской области", Хайбрахманову С.В. доступен следующий труд: 1-2 класс условий труда; в специально созданных условиях труда; с применением профессиональных навыков; легкий физический труд. В материалах дела имеется копия трудовой книжки Хайбрахманова С.В., в которой содержится информация о трудовой деятельности истца с 14 мая 2005 г. по 21 октября 2015 г. на различных должностях, а именно на должностях сторожа, бункеровщика 3 разряда в паросиловом хозяйстве, аппаратчика, слесаря-сантехника, рабочего по обслуживанию здания, контролера контрольно-пропускного пункта.

С 22 декабря 2017 г. Хайбрахманов С.В. состоит на учете в Кировском филиале Центра занятости населения Ленинградской области в целях поиска подходящей работы, он признан безработным.

9 февраля 2018 г. АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" направило в Кировский филиал Центра занятости населения Ленинградской области сведения о наличии в обществе по состоянию на 31 января 2018 г. свободных рабочих мест, квотируемых для трудоустройства инвалидов, - двух вакантных должностей укладчика. При этом было указано, что специальных рабочих мест не имеется.

22 февраля 2018 г. центром занятости Хайбрахманову С.В. выдано направление на работу в АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" с рекомендацией на квотируемое рабочее место для инвалидов - должность укладчика.

Хайбрахманов С.В. обратился в АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" для трудоустройства на должность укладчика.

29 марта 2018 г. по результатам рассмотрения кандидатуры Хайбрахманова С.В. директором по персоналу АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" в направлении на работу сделана отметка об отклонении его кандидатуры со ссылкой на [пункты 6.3.8, 6.3.9](#) санитарных правил СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов", утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2009 г. N 30.

Суд также установил, что АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" исходя из численности работающих (в 2017 году среднесписочная численность работающих в АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" составила 365 человек) была определена квота для приема на работу инвалидов - 11 рабочих мест, из них - 3 специальных рабочих места.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Хайбрахманова С.В. к АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" о признании отказа в приеме на работу незаконным, об обязанности принять его на работу, о взыскании компенсации морального вреда и почтовых расходов, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что отказ АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" Хайбрахманову С.В. в приеме на работу со ссылкой на [пункты 6.3.8 и 6.3.9](#) санитарных правил СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов", утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2009 г. N 30, является обоснованным, поскольку на момент обращения истца в АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" в целях трудоустройства на должность укладчика в счет квоты для инвалидов у ответчика не было специального рабочего места по данной должности и не имелось возможности создания такого места с соблюдением

требований названных пунктов санитарных правил с учетом специфики заболевания истца. Суд указал, что Хайбрахманов С.В. в силу своего заболевания и индивидуальных условий реабилитации может осуществлять трудовую деятельность только на рабочем месте со специальными условиями труда, должность же укладчика входила в перечень вакантных должностей, выделенных в счет квоты для приема на работу инвалидов, а не в счет специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Суд первой инстанции, кроме того, полагал, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, в том числе при обращении лица, ищущего работу, по направлению органа службы занятости. Суд первой инстанции счел, что истец не относится к категории лиц, которым в силу [частей 3 и 4 статьи 64](#) Трудового кодекса Российской Федерации запрещено отказывать в заключении трудового договора, и что факт дискриминации со стороны АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" в отношении Хайбрахманова С.В. отсутствует.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с существенным нарушением требований процессуального права.

[Конвенцией](#) о правах инвалидов (заключена в г. Нью-Йорке 13 декабря 2006 г., документ вступил в силу для Российской Федерации 25 октября 2012 г.) предусмотрено, что государства-участники признают право инвалидов на труд наравне с другими, оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов. Государства-участники обеспечивают и поощряют реализацию права на труд, в том числе теми лицами, которые получают инвалидность во время трудовой деятельности, путем принятия, в том числе в законодательном порядке, надлежащих мер, направленных, в частности, на запрещение дискриминации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости, включая условия приема на работу, найма и занятости, сохранения работы, продвижения по службе и безопасных и здоровых условий труда ([подпункт "а" пункта 1 статьи 27](#) названной конвенции).

Государственную политику в области социальной защиты инвалидов в Российской Федерации определяет Федеральный [закон](#) от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"). Целью такой политики является обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод, предусмотренных [Конституцией](#) Российской Федерации, а также в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации (преамбула данного [закона](#)).

В [части 1 статьи 1](#) Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" дано понятие инвалида как лица, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

В [пункте 2 части 1 статьи 20](#) Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" предусмотрено, что инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их

конкурентоспособности на рынке труда: установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.

Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников ([часть 1 статьи 21](#) Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

В [статье 22](#) Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" дано определение специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, под которыми понимаются рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения ([часть 1 статьи 22](#) названного федерального закона).

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов ([часть 2 статьи 22](#) Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Согласно [пунктам 1 и 2 части 2 статьи 24](#) Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах; создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов ([пункт 3 части 2 статьи 24](#) Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы, определены [Законом](#) Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации").

Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов ([абзацы первый, седьмой пункта 1 статьи 25](#) Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации").

В силу [абзаца третьего пункта 3 статьи 25](#) Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

При приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель в пятидневный срок возвращает в службу занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу. В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель делает в направлении службы занятости отметку о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину ([пункт 5 статьи 25](#) Закона "О занятости населения в Российской Федерации").

Граждане и должностные лица, виновные в нарушении прав и свобод инвалидов, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации ([статья 32](#) Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

[Статьей 5.42](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрена ответственность за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости. Так, неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влекут наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей ([часть 1 названной статьи](#)).

В Ленинградской области квотирование рабочих мест для инвалидов в целях обеспечения им дополнительных гарантий в реализации права на труд, социальную защиту от безработицы, а также в целях смягчения социальной напряженности на рынке труда осуществляется в соответствии с Областным [законом](#) Ленинградской области от 15 октября 2003 г. N 74-оз "О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Ленинградской области" (далее - Областной закон Ленинградской области от 15 октября 2003 г. N 74-оз).

[Абзацем третьим статьи 2](#) Областного закона Ленинградской области от 15 октября 2003 г. N 74-оз предусмотрено, что работодателям, осуществляющим свою деятельность на территории Ленинградской области, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников которых составляет более 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере трех процентов к среднесписочной численности работников.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается уполномоченным органом исполнительной власти Ленинградской области для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов. Порядок установления минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов и порядок контроля за его выполнением устанавливаются Правительством Ленинградской области ([абзац девятый статьи 2](#) Областного закона Ленинградской области от 15 октября 2003 г. N 74-оз).

В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов работодатели обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов, принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах, создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида и предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для

организации занятости инвалидов ([статья 3](#) Областного закона Ленинградской области от 15 октября 2003 г. N 74-оз).

[Постановлением](#) Правительства Ленинградской области от 26 июня 2006 г. N 195 "О создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов" (далее также - постановление Правительства Ленинградской области от 26 июня 2006 г. N 195) в [приложении](#) определено минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов на предприятиях, в учреждениях и организациях Ленинградской области. В частности, в случае установления квоты для приема на работу инвалидов от 3 до 6 рабочих мест количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов должно составлять 1, от 7 до 10 рабочих мест для трудоустройства инвалидов - 2 специальных рабочих места и от 11 до 15 рабочих мест для трудоустройства инвалидов - 3 специальных рабочих места.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов создаются за счет собственных средств работодателей в двухмесячный срок с момента принятия работодателем и инвалидом согласованного решения с учетом характера производства конкретного работодателя ([абзац третий пункта 1](#) постановления Правительства Ленинградской области от 26 июня 2006 г. N 195).

Из приведенных норм международного права, законодательства Российской Федерации и субъекта Российской Федерации (Ленинградской области) следует:

1. Право инвалидов на труд наравне с другими признается государством, реализация этого права обеспечивается принятием в законодательном порядке мер, направленных на запрещение дискриминации инвалидов, в том числе при приеме их на работу.

2. В Российской Федерации законодателем инвалидам предоставлены дополнительные гарантии занятости, которые обеспечиваются, в частности, путем установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и возложения на работодателей обязанности выделять или создавать рабочие места для трудоустройства инвалидов, в том числе специальные рабочие места, которые должны оснащаться работодателями с учетом нарушенных функций организма инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест.

3. Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов. В Ленинградской области при установлении на предприятии, в учреждении и организации квоты для приема на работу инвалидов от 11 до 15 рабочих мест работодателем должны быть оборудованы 3 специальных рабочих места.

4. В целях реализации гарантий трудовой занятости инвалидов законодателем закреплен определенный правовой механизм, предусматривающий, в частности, обязанность работодателя представить органам службы занятости информацию о выполнении квоты для приема на работу инвалида, то есть о трудоустройстве инвалидов на квотируемые рабочие места.

5. В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного государственным учреждением службы занятости, работодатель обязан указать письменно в направлении службы занятости причину отказа в приеме на работу и возвратить это направление гражданину. Действующим законодательством запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. За необоснованный отказ работодателя в приеме инвалида на работу в пределах установленной квоты предусмотрена административная ответственность соответствующего должностного лица.

Обращаясь в суд с настоящим иском, Хайбрахманов С.В. ссылался на то, что отказ АО

"Кондитерское объединение "Любимый Край" в приеме его на работу является незаконным, нарушает его права как инвалида, направленного органом службы занятости в данное общество для трудоустройства и претендующего на котируемое рабочее место, свидетельствует о дискриминации в сфере труда.

Согласно [абзацу пятому части второй статьи 16](#) Трудового кодекса Российской Федерации 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 направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты.

[Статья 3](#) Трудового кодекса Российской Федерации запрещает дискриминацию в сфере труда.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда ([часть 4 статьи 3](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Нормам [статьи 3](#) Трудового кодекса Российской Федерации корреспондируют требования [статьи 64](#) Трудового кодекса Российской Федерации, запрещающей необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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 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 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 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 ([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").

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 ноября 2017 г. N 777 утверждены Методические [рекомендации](#) по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости (далее - Методические рекомендации).

В соответствии с [пунктом 3](#) Методических рекомендаций основными формами возможного проявления дискриминации являются, в частности, отказ в приеме на работу на основании наличия у претендента инвалидности; наличие при приеме на работу избыточных требований, не связанных с трудовой деятельностью инвалида и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу.

Таким образом, 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. Это правило применяется и в случае заключения трудового договора в результате направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты. Дискриминация в сфере труда законом запрещена в том числе в форме отказа в приеме на работу на основании наличия у претендента инвалидности или предъявления работодателем при приеме на работу инвалида избыточных к нему требований, не связанных с его квалификацией и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу.

Положения [Конвенции](#) о правах инвалидов, нормы права, регулирующие отношения по трудоустройству инвалидов на квотируемые рабочие места, нормы Трудового [кодекса](#) Российской Федерации, устанавливающие запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора, и разъяснения, данные в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации по этому вопросу, при рассмотрении исковых требований Хайбрахманова С.В. судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно. Вследствие этого спор по иску Хайбрахманова С.В. разрешен с нарушением норм права, регулирующих спорные отношения, и при неустановлении обстоятельств, имеющих значение для дела.

Судебные инстанции признали обоснованным отказ АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" Хайбрахманову С.В. в приеме на работу со ссылкой на то, что на момент его обращения в АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" в целях трудоустройства на должность укладчика в счет квоты для инвалидов у ответчика не было специального рабочего места по данной должности и не имелось возможности создания такого места с соблюдением требований [пунктов 6.3.8 и 6.3.9](#) Санитарных правил СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов", утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2009 г. N 30 (далее - Санитарные правила) с учетом специфики имеющегося у истца заболевания.

Санитарными правилами установлены требования к условиям и организации труда на рабочих местах инвалидов вследствие психических заболеваний ([пункт 6.3.8](#)) и заболеваний нервной системы ([пункт 6.3.9](#)).

Суды первой и апелляционной инстанций, процитировав в судебных постановлениях положения названных пунктов Санитарных [правил](#), пришли к выводу, что истец в силу своего заболевания и индивидуальных условий реабилитации может осуществлять трудовую деятельность только на рабочем месте со специальными условиями труда, однако не выяснили, какие именно специальные условия труда необходимы Хайбрахманову С.В. с учетом имеющегося у него заболевания и его индивидуальной программы реабилитации инвалида, разработанной бюро N 19 - филиалом федерального казенного учреждения "Главное бюро медико-социальной экспертизы по Ленинградской области".

Как видно из материалов дела, в программе реабилитации инвалида Хайбрахманова С.В. указано, что ему доступен следующий труд: 1-2 класс условий труда; в специально созданных условиях труда; с применением профессиональных навыков; легкий физический труд (л.д. 4).

В соответствии со [статьей 14](#) Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника. Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены) ([части 1 - 3 названной статьи](#)).

При разрешении вопроса об обоснованности отказа АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" в приеме на работу на должность укладчика инвалида II группы Хайбрахманова С.В. судебным инстанциям следовало с привлечением специалистов в области специальной оценки условий труда и в области медико-социальной экспертизы ([статья 188 ГПК РФ](#)) установить: относятся ли условия труда по должности укладчика в АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" к 1 или 2 классу условий труда, предусмотренных [статьей 14](#) Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"; какие конкретные меры по организации труда требуются для оборудования рабочего места по должности укладчика в АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" с учетом индивидуальных возможностей инвалида II группы Хайбрахманова С.В.; должно ли это быть специальное рабочее место.

Между тем судебные инстанции без установления названных обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения настоящего спора, сделали не основанный на подлежащих применению к спорным отношениям нормах права и с нарушением норм процессуального права вывод о том, что у АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" не имелось возможности для создания специального рабочего места по должности укладчика для Хайбрахманова С.В. с учетом специфики имеющегося у него заболевания.

Кроме того, судебные инстанции, установив, что на момент направления Кировским филиалом Центра занятости населения Ленинградской области для трудоустройства в АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" на котируемое рабочее место для инвалидов - должность укладчика - минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов для этого общества с учетом среднесписочной численности его работников составляло 3 рабочих места, не учли, что в силу взаимосвязанных нормативных положений [части 1 статьи 22](#), [части 2 статьи 24](#) Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", [Закона](#) "О занятости населения в Российской Федерации", [статьи 3](#) Областного закона Ленинградской области от 15 октября 2003 г. N 74-оз именно на работодателя (в данном случае - на АО "Кондитерское объединение "Любимый Край") возлагается обязанность по выделению и созданию рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в том числе специальных рабочих мест. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов должны оснащаться работодателями с учетом нарушенных функций организма инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, поскольку федеральным законодательством установлена обязанность работодателей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности исходя из численности работников не только по созданию котируемых рабочих мест (должностей), но и по выполнению квоты, то есть обеспечению ее исполнения. Обязанность по котируванию рабочих мест считается выполненной с момента выделения (создания) рабочих мест (в том числе специальных) и приема на них инвалидов организацией, которой установлена квота для приема на работу инвалидов.

Однако в нарушение положений Федерального [закона](#) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", [Закона](#) "О занятости населения в Российской Федерации" и нормативных

правовых актов Ленинградской области, в частности [постановления](#) Правительства Ленинградской области от 26 июня 2006 г. N 195 "О создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов", в АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" не были созданы специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, в том числе не было создано специальное рабочее место для трудоустройства Хайбрахманова С.В. с учетом его статуса (инвалид II группы с детства), индивидуальной программы реабилитации инвалида и в соответствии с требованиями к оснащению (оборудованию) рабочего места, предусмотренными [пунктом 6.3.8](#) Санитарных правил ("Требования к условиям и организация труда на рабочих местах инвалидов вследствие психических заболеваний").

При таких обстоятельствах выводы судебных инстанций об обоснованности отказа АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" в заключении трудового договора с Хайбрахмановым С.В. по причине того, что на момент его обращения в АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" в целях трудоустройства на должность укладчика в счет квоты для инвалидов у ответчика специального рабочего места по этой должности не было и не имелось возможности создания такого рабочего места с соблюдением требований санитарных правил с учетом специфики заболевания истца, являются неправомерными, не основанными на подлежащих применению к спорным отношениям нормах права.

Ввиду неправильного применения норм материального права, устанавливающих обязанность работодателя по созданию квотируемых рабочих мест и по обеспечению выполнения квоты (приема на работу инвалидов), судебными инстанциями сделан ошибочный вывод о том, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, в том числе при обращении лица, ищущего работу, по направлению органа службы занятости.

Суждение судебных инстанций о необязательности для работодателя трудоустройства на квотируемое рабочее место инвалида, направленного органом службы занятости, по сути, допускает необоснованный отказ в приеме инвалида на работу на такое рабочее место, что противоречит целям как федерального законодательства, так и законодательства субъекта Российской Федерации - в данном случае Ленинградской области - в сфере трудоустройства инвалидов.

Судами первой и апелляционной инстанций оставлено без внимания, что в рамках правового регулирования отношений по трудоустройству инвалидов предусмотрены гарантии их трудовой занятости, которые обеспечиваются возложением на работодателей обязанности выделять или создавать рабочие места для трудоустройства инвалидов, включая специальные рабочие места. За невыполнение этой обязанности работодатели несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, в частности административную ответственность по [статье 5.42](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Не может быть признан правильным и вывод судебных инстанций о том, что истец не относится к категории лиц, которым запрещено отказывать в заключении трудового договора, и что факт дискриминации со стороны АО "Кондитерское объединение "Любимый Край" в отношении Хайбрахманова С.В. отсутствует. Из-за неправильного применения норм материального права, регулирующих спорные отношения сторон, суды первой и апелляционной инстанций в нарушение норм процессуального права ([часть 3 статьи 196](#) ГПК РФ) фактически не рассмотрели доводы истца, приводимые им в исковом заявлении, о том, что отказ в приеме его на работу является проявлением дискриминации в сфере труда, нарушением его права на труд и социальную адаптацию в обществе.

По мнению Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, изложенное свидетельствует о формальном подходе судебных инстанций к рассмотрению настоящего дела, в котором разрешался спор, связанный с реализацией

инвалидом права на труд, что привело к нарушению задач и смысла гражданского судопроизводства, установленных [статьей 2](#) ГПК РФ, и права Хайбрахманова С.В. на справедливую, компетентную, полную и эффективную судебную защиту, гарантированную каждому [статьей 8](#) Всеобщей декларации прав человека, [пунктом 1 статьи 6](#) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, [пунктом 1 статьи 14](#) Международного пакта о гражданских и политических правах, а также [частью 1 статьи 46](#) Конституции Российской Федерации.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации полагает также необходимым обратить внимание на то, что судебными инстанциями при рассмотрении дела также допущены существенные нарушения норм процессуального права.

Постановлением Правительства Ленинградской области от 15 августа 2008 г. N 241 утверждено [Положение](#) о комитете по труду и занятости населения Ленинградской области (далее также - Положение).

В соответствии с [Положением](#) к полномочиям указанного комитета, в частности, отнесены: разработка и реализация в рамках государственных программ Ленинградской области мероприятий по содействию занятости населения, включая мероприятия по содействию занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы; осуществление надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов, а также за обеспечением государственных гарантий в области содействия занятости населения, за исключением предусмотренных [подпунктом 11 пункта 3 статьи 7](#) Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации"; принятие мер по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений законодательства о занятости населения и восстановлению нарушенных прав граждан ([пункты 3.15, 3.18, 3.24](#) Положения).

Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области осуществляет функции по контролю за созданием или выделением организациями рабочих мест в счет установленных квот и трудоустройством инвалидов на квотируемые рабочие места, в том числе проводит в организациях проверку соответствующих документов в целях получения полной и достоверной информации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов; по обобщению и анализу сведений о создании оборудованных (оснащенных) рабочих мест и трудоустройстве на них незанятых инвалидов, сведений о закрепляемости инвалидов на оборудованных (оснащенных) рабочих местах и представлению их в уполномоченные федеральные органы исполнительной власти; по осуществлению сбора, обобщения и представлению в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации данных, необходимых для расчета показателей для оценки эффективности реализуемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации мер, направленных на создание условий для повышения уровня занятости инвалидов, в том числе на оборудованных (оснащенных) для них рабочих местах; осуществление в целях содействия занятости инвалидов обмена сведениями с федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы в порядке, по форме и в сроки, которые установлены уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти ([пункты 4.5, 4.30, 4.31, 4.60](#) Положения).

Из [приложения N 2](#) к названному положению следует, что в перечень государственных учреждений, подведомственных комитету по труду и занятости населения Ленинградской области, включено государственное казенное учреждение "Центр занятости населения Ленинградской области".

Согласно Уставу государственного казенного учреждения "Центр занятости населения Ленинградской области", утвержденному распоряжением комитета по труду и занятости населения Ленинградской области от 22 июля 2016 г. N 62, учредителем государственного казенного учреждения "Центр занятости населения Ленинградской области" (далее - ГКУ "Центр

занятости населения Ленинградской области") является Ленинградская область. Функции и полномочия учредителя ГКУ "Центр занятости населения Ленинградской области" осуществляет комитет по труду и занятости населения Ленинградской области (п. 1.4 Устава).

Лицами, участвующими в деле, являются стороны, третьи лица, прокурор, лица, обращающиеся в суд за защитой прав, свобод и законных интересов других лиц или вступающие в процесс в целях дачи заключения по основаниям, предусмотренным [статьями 4, 46 и 47](#) ГПК РФ, заявители и другие заинтересованные лица по делам особого производства ([статья 34](#) ГПК РФ).

[Частью 1 статьи 43](#) ГПК РФ установлено, что третьи лица, не заявляющие самостоятельных требований относительно предмета спора, могут вступить в дело на стороне истца или ответчика до принятия судом первой инстанции судебного постановления по делу, если оно может повлиять на их права или обязанности по отношению к одной из сторон. Они могут быть привлечены к участию в деле также по ходатайству лиц, участвующих в деле, или по инициативе суда. Третьи лица, не заявляющие самостоятельных требований относительно предмета спора, пользуются процессуальными правами и несут процессуальные обязанности стороны, за исключением права на изменение основания или предмета иска, увеличение или уменьшение размера исковых требований, отказ от иска, признание иска или заключение мирового соглашения, а также на предъявление встречного иска и требование принудительного исполнения решения суда. О вступлении в дело третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора, выносится определение суда.

При подготовке дела к судебному разбирательству судья разрешает вопрос о вступлении в дело соистцов, соответчиков и третьих лиц без самостоятельных требований относительно предмета спора, а также разрешает вопросы о замене ненадлежащего ответчика, соединении и разъединении исковых требований ([пункт 4 части 1 статьи 150](#) ГПК РФ).

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в [пункте 17](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. N 11 "О подготовке дел к судебному разбирательству", состав лиц, участвующих в деле, указан в [статье 34](#) ГПК РФ. Возможность участия тех или иных лиц в процессе по конкретному делу определяется характером спорного правоотношения и наличием материально-правового интереса. Поэтому определение возможного круга лиц, которые должны участвовать в деле, начинается с анализа правоотношений и установления конкретных носителей прав и обязанностей. С учетом конкретных обстоятельств дела судья разрешает вопрос о составе лиц, участвующих в деле, то есть о сторонах, третьих лицах - по делам, рассматриваемым в порядке искового производства; заявителях, заинтересованных лицах - по делам особого производства и по делам, вытекающим из публичных правоотношений, а также об участниках, содействующих рассмотрению дела, - представителях сторон и третьих лиц, экспертах, специалистах, переводчиках, свидетелях.

В нарушение указанных норм процессуального закона и разъяснений по их применению Пленума Верховного Суда Российской Федерации суду первой инстанции с учетом заявленного истцом требования о признании отказа в трудоустройстве на работу на квотируемое рабочее место для инвалида незаконным и других исковых требований, характера спорного правоотношения и его субъектов следовало рассмотреть вопрос о привлечении комитета по труду и занятости населения Ленинградской области в качестве третьего лица по делу. Однако этот вопрос судом первой инстанции разрешен не был.

Суд апелляционной инстанции допущенные судом первой инстанции нарушения норм процессуального права не устранил.

Ввиду изложенного состоявшиеся по делу судебные постановления нельзя признать законными, поскольку они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны защита и восстановление нарушенных прав Хайбрахманова С.В., что согласно [статье 387](#) ГПК РФ

является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе суда.

При новом рассмотрении дела суду первой инстанции следует учесть все приведенное выше и разрешить иски Хайбрахманова С.В. в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами права и установленными по делу обстоятельствами.

Руководствуясь [статьями 387, 388, 390](#) ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Кировского городского суда Ленинградской области от 17 сентября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 12 декабря 2018 г. отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Кировский городской суд Ленинградской области в ином составе суда.
