

Работодатель обязан разъяснить работнику, состоящему с ним в трудовых отношениях, причину отказа от перевода на вакантную должность

И. обратилась в суд с иском к детскому образовательному учреждению (далее работодатель) о признании незаконным отказа в приеме на работу на вакантную должность педагога изобразительного и прикладного искусства.

В обоснование заявленных требований И. указала следующее. Она работает в учреждении с марта 2012 г. в должности кладовщика; за время работы в этой должности получила высшее образование по специальности «Педагогическое образование» с присвоением квалификации «бакалавр». Кроме того, ею получено дополнительное образование в рамках профессиональной переподготовки, присвоена квалификация «Преподаватель изобразительного и декоративно-прикладного искусства» с правом ведения профессиональной деятельности в сфере преподавания изобразительного и декоративно-прикладного искусства по программам общего и дополнительного образования.

17 февраля 2021 г. она обратилась к работодателю с заявлением о приеме на работу на вакантную должность педагога дошкольного образования. 1 марта 2021 г. работодатель отказал ей в приеме на вакантную должность без объяснения причин.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований И., суд первой инстанции пришел к выводу о том, что само по себе обращение к работодателю с заявлением о соответствующем переводе не является обстоятельством, обязывающим работодателя заключить трудовой договор в дальнейшем и возлагающим на работодателя ответственность за отказ от заключения трудового договора, поскольку в силу положений ст. 72 ТК РФ перевод на другую работу допускается только по соглашению сторон, которое сторонами достигнуто не было.

Далее суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции. Затем кассационный суд общей юрисдикции постановления судов первой и апелляционной инстанции оставил без изменения.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы судебных инстанций основанными на неправильном толковании и применении норм права, регулирующих спорные отношения, отменила состоявшиеся по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции ввиду следующего.

Судебная коллегия, исходя из положений ст. ст. 3, 64, 195 ТК РФ, разъяснений, изложенных в п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», указала, что действующим законодательством запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора т.е. такой отказ, который не основан на деловых качествах работника, а именно на 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.

Положения трудового законодательства о запрете отказа в приеме на работу по причинам, не связанным с деловыми качествами работника, и об обязанности работодателя разъяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа в трудоустройстве в полной мере распространяются и на лиц (работников), уже состоящих в трудовых отношениях с работодателем и претендующих на занятие вакантной должности у данного работодателя в порядке перевода. Это судебными инстанциями при проверке законности решения ответчика об отказе И. в приеме на работу на вакантную должность педагога изобразительного и прикладного искусства в порядке перевода не было принято во внимание.

В связи с этим Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отменила решения суда первой инстанции и кассационного суда. И постановила отправить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам
Верховного Суда РФ № 5-КГ22-73-К2