ОМСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ  
от 20 февраля 2019 г. по делу N 33-1030/2019

Председательствующий: Калинина К.А.

Судебная коллегия по гражданским делам Омского областного суда в составе:  
председательствующего Дзюбенко А.А.,  
судей Башкатовой Е.Ю., Синьковской Л.Г.,  
при секретаре Я.  
рассмотрела в судебном заседании 20 февраля 2019 года гражданское дело по апелляционной жалобе истца П. на решение Центрального районного суда г. Омска от <…>, которым постановлено:  
«В удовлетворении исковых требований П. к акционерному обществу «Омские распределительные тепловые сети» о взыскании компенсации морального вреда, понесенных расходов отказать в полном объеме».  
Заслушав доклад судьи областного суда Дзюбенко А.А., судебная коллегия

установила:

П. обратилась в суд с иском к акционерному обществу «Омские распределительные тепловые сети» о взыскании компенсации морального вреда, судебных расходов. В обоснование указала, что <…> в установленном законом порядке признана безработной. По направлению центра занятости истец подала документы для трудоустройства в АО «Омск РТС». В связи с длительным отсутствием сведений о результатах рассмотрения ее документов, направила письменное обращение на имя директора АО «Омск РТС». В ответе АО «Омск РТС» от <…> истцу сообщили, что вакансия закрыта, работа предложена другому кандидату, чей опыт более соответствует задачам организации. Полагала, что отказ в приеме на работу не связан с ее деловыми качествами. Кроме того, ответчиком не была указана конкретная причина отклонения ее кандидатуры. Также ответ был направлен истцу с нарушением установленных законом сроков. Дискриминация при трудоустройстве в АО «Омск РТС» и необоснованный отказ в заключении трудового договора причинили истцу нравственные страдания.  
Просила суд взыскать с ответчика в ее пользу компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб., затраты на копирование и распечатку документов — 100 руб., затраты на почтовые услуги — 100 руб., расходы по уплате государственной пошлины — 300 руб.  
Истец П. в судебном заседании участия не принимала, о времени и месте судебного разбирательства извещена надлежащим образом, в иске просила о рассмотрении дела в ее отсутствие.  
Представитель ответчика АО «Омск РТС» М. в судебном заседании против удовлетворения заявленных требований возражала. Представила письменный отзыв на иск, в котором указала на отсутствие факта дискриминации со стороны ответчика в отношении истца. Полагала, что обращение с заявлением о приеме на работу не влечет безусловную обязанность работодателя заключить трудовой договор, поскольку работодатель вправе самостоятельно осуществлять подбор работников. Отметила, что на вакантную должность был принят другой работник АО «Омск РТС» путем перевода.  
Судом постановлено изложенное выше решение.  
В апелляционной жалобе истец П. просит отменить решение суда и принять по делу новое, которым удовлетворить исковые требования. Считает, что была подвергнута дискриминации со стороны АО «Омск РТС», которое в отсутствие отборочных этапов, без объяснения причин отдало предпочтение в трудоустройстве действующему сотруднику. Полагает, что ответчиком не были оценены деловые качества истца. Также отмечает, что письменный ответ АО «Омск РТС» на требование истца не содержал причины отказа в приеме на работу. Кроме того, данный ответ был направлен истцу за пределами установленного законом семидневного срока. Полагает, что суду при разрешении спора надлежало сравнить положение истца с положением всех кандидатов на спорную должность. Также считает, что поступившее от ответчика предложение истцу принять участие в собеседовании на иную вакансию не свидетельствует об отсутствии нарушении прав истца, поскольку предложенная вакансия не соответствует уровню квалификации истца.  
В возражениях на апелляционную жалобу представитель ответчика АО «Омск РТС» считает решение суда законным и обоснованным, не подлежащим отмене.  
Лица, участвующие в деле, о времени и месте рассмотрения жалобы извещены надлежаще.  
Изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы и возражений на нее, судебная коллегия не находит предусмотренных ст. 330 ГПК РФ оснований для отмены или изменения обжалуемого решения.  
В соответствии со ст. 327.1 ГПК РФ суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционной жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления.  
Как установлено судом и следует из материалов дела, истец П. была признана безработной Казенным учреждением Омской области «Центр занятости населения города Омска».  
<…> истцу КУ ЦЗН города Омска было выдано направление на работу на замещение свободного рабочего места (вакантной должности) по профессии (специальности) <…>) АО «Омские распределительные тепловые сети» (л.д. 16).  
В соответствии с данным направлением истцом были поданы, а АО «Омские распределительные тепловые сети» приняты документы для участия в конкурсе на замещение указанной вакантной должности.  
Истцом также была заполнена анкета кандидата на работу в АО «Омск РТС», в которую внесены сведения о наличии у истца высшего профессионального образования по специальности «<…>» (л.д. 26).  
В п. 16 указанной анкеты истцом были отражены сведения о ее трудовой деятельности, включающей периоды работы в ОАО «ОМКБ» в должности <…>, а также работы в должности <…> Управления Ростехнадзора по Омской области (впоследствии Сибирского управления Ростехнадзора) (л.д. 27).  
<…> П. обратилась с заявлением на имя генерального директора АО «Омск РТС», в котором просила сообщить о причинах отказа в приеме на работу на указанную выше вакантную должность инженера (л.д. 11).  
<…> начальником управления по работе с персоналом и административному обеспечению АО «Омск РТС» был подготовлен ответ на обращение истца, из которого следовало, что вакантная должность «<…>» с должностными обязанностями «проверка <…>» является закрытой. Руководством АО «Омск РТС» было принято решение предложить эту работу иному кандидату, имеющему более подходящий опыт работы, соответствующий задачам общества.  
Данным ответом истцу также было предложено явиться на очередной этап отбора кандидатов в форме собеседования (интервью) на вакантную должность «<…>» с должностными обязанностями «<…> (л.д. 12).  
В соответствии со ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.  
Положениями ст. 64 ТК РФ предусмотрен запрет необоснованного отказа 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.  
По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.  
Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.  
В соответствии с разъяснениями, содержащимися в п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от <…> N <…> «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 N <…> г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от <…>).  
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 второго 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.  
Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, то 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).  
Разрешая заявленные требования, суд первой инстанции, дав оценку собранным по делу доказательствам, в соответствии со ст. 67 ГПК РФ, с учетом требований закона, пришел к правильному выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения заявленных требований, поскольку отказ АО «Омск РТС» в приеме истца на работу не имел дискриминационного характера.  
Суд первой инстанции также обоснованно исходил из того, что обращение истца с просьбой о приеме на работу не влекло безусловную обязанность ответчика по заключению с ней трудового договора и удовлетворению заявления истца о приеме на работу, поскольку работодатель вправе самостоятельно осуществлять подбор работников.  
Трудовое законодательство не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности немедленно по мере их возникновения. При этом, факт выдачи истцу направления на работу отделом занятости населения КУ ЦЗН города Омска не свидетельствует о наличии у истца преимущественного права на замещение спорной вакансии. Работодатель имеет право принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему, на равных основаниях с гражданами, имеющими направление органов службы занятости.  
В ходе рассмотрения настоящего дела судом первой инстанции стороной ответчика указывалось, что на спорную вакансию был принят действующий сотрудник АО «Омск РТС» путем перевода с временного места работы (на период декретного отпуска), прошедший переподготовку и получивший профильное образование, и, соответственно, имеющий больший опыт работы по данной должности (л.д. 24).  
Изложенное согласуется с приказом работодателя от <…> о переводе работника К. на новое место работы на должность <…> АО «Омск РТС» в связи с изменением срока трудового договора на неопределенный срок (л.д. 25).  
Согласно выписке из личной карты работника (ф. Т-2) К., с <…> была принята по срочному трудовому договору на период отсутствия основного работника, с <…> срок трудового договора был изменен на неопределенный (в связи с наличием вакансии и личным заявлением работника).  
Из данной выписки также следует, что К. имеет высшее образование, в <…> окончила учебное заведение по специальности «<…>» с присвоением квалификации <…>. В <…> году К. прошла профпереподготовку по специальности «<…>». В качестве дополнительной информации указано на наличие у К. <…> <…> (л.д. 36).  
Таким образом, ответчик отказал истцу в принятии ее на работу, поскольку на должность принят иной соискатель.  
Доводы истца о том, что ей было отказано в трудоустройстве без объяснения причин, опровергаются имеющимися в деле доказательствами, а именно ответом АО «Омск РТС» на обращение истца, согласно которому отказ в трудоустройстве был обусловлен закрытием вакансии с приемом на нее другого кандидата.  
Доводы истца о том, что она подверглась дискриминации, судом были тщательно проверены и обоснованно отклонены.  
Указывая на то обстоятельство, что она подверглась дискриминации со стороны работодателя, истец не приводит доводов, которые бы объективно свидетельствовали о том, что работодателем было отдано предпочтение иному лицу 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.  
Фактически под видом дискриминации истец выражает несогласие с отказом в ее трудоустройстве, полагая, что отсутствие результата в виде трудоустройства свидетельствует о том, что она подверглась дискриминации.  
Тот факт, что работодатель предпочел иного кандидата, о дискриминации свидетельствовать не может.  
Доводы жалобы о том, что в решении суда не приведены мотивы отказа в трудоустройстве истца, являются несостоятельными. И в судебном решении, и в представленном истцом направлении на работу содержится письменное указание работодателя на причину отказа в трудоустройстве, которая обозначена как закрытие вакансии с принятием на работу другого кандидата, имеющего опыт работы, более соответствующий задачам работодателя.  
Ссылки истца на нарушение ответчиком процедуры приема на работу, в частности, отсутствии собеседования, дополнительных отборочных этапов, выводов суда не опровергают.  
Применительно к заявленному иску юридически значимым обстоятельством по делу являлось установление оснований, послуживших отказом работодателя в приеме П. на работу и обоснованность или необоснованность такого отказа. Процедура приема на работу в рассматриваемом случае к числу юридически значимых обстоятельств не относится и предметом проверки суда не являлась. Кроме того, работодатель вправе самостоятельно определять способы отбора кандидатов на вакантную должность, в том числе путем исследования представленных соискателями документов.  
Не может судебная коллегия согласиться с доводами апелляционной жалобы и в части указания на то, что судом не были учтены деловые качества истца, в том числе в сравнении с иными кандидатами на спорную должность, поскольку оценка деловых качеств претендента является прерогативой работодателя.  
Отказ в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника (а именно его опытом работы), применительно к настоящему делу не может свидетельствовать о дискриминации истца.  
Указание в жалобе на нарушение ответчиком сроков направления истцу мотивированного отказа в приеме на работу судебная коллегия также находит несостоятельным.  
Как было отмечено выше, с заявлением о предоставлении письменного мотивированного отказа в приеме на работу истец обратилась <…>. Соответствующий ответ на ее обращение был подготовлен АО «Омск РТС» <…>, что с учетом нерабочих праздничных дней с <…> по <…>, свидетельствует о соблюдении ответчиком указанного срока.  
Доводы апелляционной жалобы о том, что поступившее от ответчика предложение истцу принять участие в собеседовании на иную вакансию не свидетельствует о соблюдении ее трудовых прав в связи с тем, что данная вакансия не соответствует уровню квалификации истца, не могут быть приняты в качестве оснований к отмене постановленного решения суда, поскольку правового значения для разрешения настоящего спора не имеют.  
В связи с отказом истцу в удовлетворении иска в полном объеме, не имелось оснований и для удовлетворения требований о возложении на ответчика обязанности возместить истцу судебные расходы.  
На основании изложенного, судебная коллегия приходит к выводу, что, разрешая заявленные требования, суд первой инстанции согласно ст. ст. 12, 55, 56 ГПК РФ правильно определил юридически значимые обстоятельства дела, распределил между сторонами бремя доказывания, всесторонне и полно исследовал представленные доказательства, дал им надлежащую правовую оценку. Нормы материального права судом применены верно и приведены в решении.  
Нарушений норм процессуального права, являющихся основанием к отмене судебного акта, судебная коллегия не усматривает.  
Доводы апелляционной жалобы, равно как и само по себе несогласие с выраженными в решении выводами суда об отказе в удовлетворении заявленных требований, основанием для отмены решения не являются, так как направлены на переоценку выводов суда. При этом, судебная коллегия отмечает, что суд оценивает относимость, допустимость и достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в совокупности. Доводы жалобы, направленные на оспаривание судебного решения, не содержат правовых оснований для иной оценки представленных сторонами и исследованных судом доказательств, приведенные выводы суда не противоречат материалам дела и истцом не опровергнуты.  
В апелляционной жалобе не указано каких-либо новых обстоятельств, которые не были бы предметом исследования суда первой инстанции или опровергали выводы судебного решения.  
С учетом приведенных обстоятельств решение суда следует признать законным и обоснованным, а доводы апелляционной жалобы несостоятельными.  
Руководствуясь ст. ст. 328, 329 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

решение Центрального районного суда г. Омска от <…> оставить без изменения, апелляционную жалобу истца П. — без удовлетворения.