

РЕШЕНИЕ  
Именем Российской Федерации

25 мая 2021 года

Черемушкинский районный суд адрес в составе судьи Белянковой Е. А., при секретаре фио, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-3732/21 по иску Измайловой Натальи Александровны к ФКУ «Государственное образовательное учреждение "Центр развития ребенка - детский сад N 1461» Службы внешней разведки Российской Федерации" о признании отказа в приеме на работу на вакантную должность педагога изобразительного и прикладного искусства от 01 марта 2021 года незаконным, обязанности принять на работу на должность педагога изобразительного и прикладного искусства, обязанности заключить трудовой договор,

У С Т А Н О В И Л:

Истец Измайлова Н.А. обратилась в суд с иском к ФКУ "Государственное образовательное учреждение "Центр развития ребенка - детский сад N 1461" Службы внешней разведки Российской Федерации" в котором просила признать отказ в приеме на работу на вакантную должность от 01 марта 2021 года незаконным, обязать принять ее на работу на должность педагога изобразительного и прикладного искусства, заключить с ней трудовой договор.

В обоснование заявленных требований истец указала, что 17.02.2021 обратилась к работодателю с заявлением о приеме на работу на вакантную должность педагога дошкольного образования (педагога по ИЗО), заявление было написано в форме заявления о переводе, так как она уже несколько лет работает в должности кладовщика. 02 марта 2021 года ответчиком ей был выдан ответ об отказе в приеме на вакантную должность без объяснения причин. Ответчик отказывал ей в приеме на работу. В связи с вышеизложенным истец полагает, что ее трудовые права были нарушены работодателем, ей незаконно отказано в трудоустройстве, несмотря на то, что должность, на которую претендует истец вакантна. Отказ работнику в приеме на работу по причинам, не связанным с его квалификацией и профессиональными качествами недопустим.

Представители истца в судебное заседание явились, исковые требования поддержали в полном объеме.

Представители ответчика в судебном заседании просили отказать в удовлетворении заявленных требований.

Суд, выслушав лиц, участвующих в деле, исследовав материалы дела, приходит к следующему.

Согласно ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

В силу ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации, изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении

определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В соответствии со ст. 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации, перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем, допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

Согласно разъяснениям, изложенным в п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 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 Российской Федерации и абзаца второго части первой статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации 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 учитывая, что Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

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

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

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

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

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что 11.03.2012 г. между сторонами заключен трудовой договор, в соответствии с которым, Измайлова Н.А. работает в организации ответчика в должности кладовщика 2 разряда.

17.02.2021 г. Измайлова Н.А. обратилась к работодателю с просьбой рассмотреть ее кандидатуру на вакантную должность педагога дошкольного образования (педагога ИЗО).

При этом к заявлению истец приложила диплом о педагогическом образовании со сведениями о содержании и результатах освоения программы бакалавриата; диплом о профессиональной переподготовке по программе – преподавание ИЗО и декоративно-прикладного искусства в дополнительном и общем образовании с учетом требований ФГТ и ФГОС, приложение к диплому о профессиональной переподготовке; часть сертификатов о прохождении вебинаров.

В ответе от 01.03.2021 года работодатель сообщил Измайловой Н.А. о том, что в переводе ей отказано.

Разрешая спор, суд приходит к выводу об отказе в удовлетворении требований о признании отказа в приеме на работу незаконным, поскольку 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; в силу положений ст. 72 ТК РФ перевод на другую работу допускается только по соглашению сторон, которого достигнуто не было.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 194-199 ГПК РФ, суд

#### РЕШИЛ:

В удовлетворении исковых требований Измайловой Натальи Александровны к ФКУ «Государственное образовательное учреждение "Центр развития ребенка - детский сад N 1461» Службы внешней разведки Российской Федерации" о признании отказа в приеме на работу на вакантную должность педагога изобразительного и прикладного искусства от 01 марта 2021 года незаконным, обязанности принять на работу на должность педагога изобразительного и прикладного искусства, обязанности заключить трудовой договор - отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд в течение одного месяца со дня принятия решения в окончательной форме через Черемушкинский районный суд адрес.

Судья

фио

В окончательной форме решение изготовлено 30 июня 2021 года