

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

город Москва 11 августа 2014 года

Басманный районный суд города Москвы в составе председательствующего судьи [REDACTED] Н.П., при секретаре [REDACTED] М.И., при участии представителя ответчика по доверенности Сайботалова В. В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-1909/14 по иску [REDACTED] М.А. к Государственному бюджетному учреждению города Москвы «Жилищник Басманного района» о взыскании компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

[REDACTED] М.А. обратился в суд с иском к Государственному бюджетному учреждению города Москвы «Жилищник Басманного района» (далее - ГБУ «Жилищник Басманного района») о взыскании компенсации морального вреда в размере <данные изъяты> рублей.

В обоснование заявленных требований истец указал, что ответчик необоснованно отказал ему в приеме на работу, чем причинил нравственные страдания.

Истец [REDACTED] в М.А. в судебное заседание явился, исковые требования поддержал.

Представитель ответчика ГБУ «Жилищник Басманного района» по доверенности Сайботалов В. В. в судебное заседание явился, возражал против удовлетворения исковых требований.

Суд, выслушав истца и представителя ответчика, исследовав письменные материалы дела, приходит к выводу о том, что заявленные требования не подлежат удовлетворению по следующим основаниям.

В силу п. 3 ст. 55 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только федеральным законом.

Согласно ч. 3 ст. 3 ТК РФ, не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работника, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом.

С учетом положений ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абзаца 2 ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель, в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения. Заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя.

Вместе с тем ст. 64 ТК РФ запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. При этом необоснованным считается отказ, основанный на обстоятельствах, не связанных с деловыми качествами работников.

Как установлено в судебном заседании и следует из материалов дела, по итогам собеседования [REDACTED] М.А. было отказано в приеме на работу на должность специалиста по кадрам в ГБУ «Жилищник Басманного района», в связи с недостаточной квалификацией (л.д. 6).

Указанные фактические обстоятельства установлены в судебном заседании и подтверждаются собранными по делу доказательствами.

В соответствии со ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В гражданском процессе действует презумпция, согласно которой на ответчика не может быть возложена ответственность, если истец не доказал обстоятельства, подтверждающие его требования, то есть доказательственная презумпция не освобождает истца от обязанности представлять доказательства.

Между тем, ██████████ М.А., заявляя требования о компенсации морального вреда, не представил суду доказательств того, что он обращался к ГБУ «Жилищник Басманного района» с заявлением о приеме на работу на должность специалиста по кадрам, а ответчик в нарушение требований ст. 64 ТК РФ отказал бы ему в приеме на работу по основаниям, носящим дискриминационный характер.

В силу п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судам 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, 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 РФ, статьи 2, 3, 64 ТК РФ, статья 1 Конвенции МОТ № 111 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 года).

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.

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).

В ходе судебного заседания представитель ответчика пояснила, что при собеседовании с **Филатовым** М.А. выяснилось, что у него узкая специализация, отсутствует опыт работы в системе ЖКХ, а также в по вопросам миграции, привлечения иностранной рабочей силы, в связи с чем истец не соответствует квалификационным требованиям к должности специалиста по кадрам ГБУ «Жилищник Басманного района», что подтверждается положениями соответствующей должностной инструкцией.

Не отрицая отсутствие опыта работы в указанных представителем ответчика областях, истец пояснил, что смог бы освоить должностные обязанности специалиста по кадрам ГБУ «Жилищник Басманного района» за время испытательного срока.

Суд принимает во внимание, что **Филатов** М.А. работал в кадровых службах различных банков, в том числе 10 лет на руководящих должностях: начальника сектора, начальника отдела, что подтверждается записями в трудовой книжке истца, однако, опыта работы в системе ЖКХ, а также в сфере миграции, привлечения иностранной рабочей силы, не имеет, в связи с чем ему обоснованно отказано в приеме на работу, в связи с недостаточной квалификацией для занятия должности специалиста по кадрам ГБУ «Жилищник Басманного района».

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд исходит из того, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, кроме того, законом не ограничено право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), истец не относится к категории лиц, заключение с которыми трудового договора является обязательным для ответчика, отказ в

принятии [REDACTED] М.А. на работу дискриминационного характера не имеет, истец доказательств в подтверждение указанного не представил.

Проанализировав установленные по делу обстоятельства, оценив представленные сторонами доказательства, суд приходит к выводу о том, что в удовлетворении исковых требований [REDACTED] М.А. к ГБУ «Жилищник Басманного района» о взыскании компенсации морального вреда надлежит отказать, поскольку в судебном заседании не нашли своего подтверждения его доводы о том, что со стороны ответчика имели место какие-либо неправомерные действия или бездействие как основание, предусмотренное ст. 237 ТК РФ, для заявления соответствующих требований и их удовлетворения.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 194-198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

В удовлетворении исковых требований [REDACTED] М.А. к Государственному бюджетному учреждению города Москвы «Жилищник Басманного района» о взыскании компенсации морального вреда отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд в течение месяца со дня принятия решения судом в окончательной форме.

Апелляционная жалоба подается через Басманный районный суд города Москвы.

Судья [REDACTED] Н.П.

Мотивированное решение изготовлено 11 августа 2014 года.

КОПИЯ  
ВЕРНА