

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Москва 9 апреля 2014 года.

Дорогомиловский районный суд <адрес> в составе председательствующего судьи [REDACTED] Е.П., при секретаре, при участии представителя ответчика по доверенности Малова Д. В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-2752/14 по иску [REDACTED] А. А. к ООО Страховая компания «Цюрих» о компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Истец [REDACTED] А. А. обратился в суд с названным иском к ответчику ООО Страховая компания «Цюрих», мотивировав требования тем, что [REDACTED], узнав об имеющейся вакансии юрисконсульта, направил ответчику резюме [REDACTED] от ответчика на электронную почту истца поступило сообщение, в котором указывается, что ответчик не готов пригласить истца на интервью. Истец считает, что отказ ответчика в собеседовании является отказом в заключении трудового договора, что нарушает ч. 5 ст. 64 Трудового кодекса РФ. Истец просит взыскать с ответчика в качестве компенсации морального вреда № рублей.

В судебное заседание истец [REDACTED] А. А. не явился, о времени и месте рассмотрения дела извещался надлежащим образом, от истца поступило ходатайство о рассмотрении дела в его отсутствие. В силу ст. 167 ГПК РФ суд счел возможным рассмотреть дело в отсутствие истца.

Представители ответчика ООО Страховая компания «Цюрих» по доверенности Малов Д. В. в судебное заседание явился, просил в иске отказать, возражения представлены в письменном виде.

Суд, выслушав объяснения стороны ответчика, исследовав письменные материалы дела, приходит к следующему.

Статьей 64 Трудового кодекса РФ предусмотрен запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора. Абзацем 5 данной статьи предусмотрено, что по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Согласно правовой позиции Верховного Суда РФ, изложенной Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от [REDACTED] N 2 (ред. от 28.09.2010) «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 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от ДД.ММ.ГГГГ).

Исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции РФ и абзаца второго части первой статьи 22 Трудового кодекса РФ 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.

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).

При рассмотрении дела судом установлено, что [REDACTED] между ООО СК «Цюрих.Ритейл» и ООО «Хэдхантер» был заключен № на оказание информационных услуг.

ДД.ММ.ГГГГ решением единственного участника Общества утверждены изменения наименования компании на ООО Страховая компания «Цюрих».

ДД.ММ.ГГГГ ООО СК «Цюрих» на сайте hh.ru размещена вакансия юриста. В данной вакансии были установлены следующие требования к претенденту на должность: высшее юридическое образование, опыт работы юристом в страховой компании от 2 лет, обязательный личный опыт представительства в суде, уверенный пользователь ПК, знание офисной техники.

ДД.ММ.ГГГГ Федоров А. А. отправил отклик на объявленную вакансию юриста, указав, в котором указала следующие деловые качества: общие вопросы юридического сопровождения деятельности компании, включая проведение корпоративных процедур, вопросы реорганизации, раскрытия информации, эмиссии ценных бумаг; претензионная и судебная практика; договорный due-dilligence; вопросы применения градостроительного законодательства.

ДД.ММ.ГГГГ в ответ на отклик ██████████ А. А. ему было отправлено письмо на адрес электронной почты о том, что работодатель не готов пригласить его на интервью, что в настоящий момент работодатель не готов сделать истцу предложение по открытой вакансии юрист, внимательно ознакомившись с резюме.

В соответствии с положениями ст.ст. 12, 56 ГПК РФ правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон; каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Ответчик, возражая против заявленных требований, ссылаясь на то, что ООО СК «Цюрих» не отказывало ██████████ А. А. в приеме на работу., поскольку поступившее истцу сообщение не содержало отказа в трудоустройстве, в указанном сообщении истец был информирован о том, что работодатель не готов сейчас обсуждать предложение, но позднее возможно вернуться к кандидатуре истца. Сообщение с подобной формулировкой поступило не от ООО СК «Цюрих», а от сайта hh.ru.

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

Между тем, истец не представил доказательств того, что он обращался к ответчику с заявлением о приеме на работу на должность юриста, а ответчик, в нарушение требований ст. 64 ТК РФ, отказал ему в приеме на работу. Представленная истцом электронная переписка не может быть принята как надлежащее доказательство, поскольку в ней отсутствуют сведения об отказе ██████████ А. А. в приеме на работу.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику, возмещается при установлении неправомерных действий или бездействия работодателя. Поскольку в процессе рассмотрения дела не был установлен факт нарушения прав истца, виновными действиями ответчика, требования ██████████ А. А. о возмещении морального вреда не подлежат удовлетворению.

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

РЕШИЛ:

В удовлетворении исковых требований ██████████ А. А. к ООО Страховая компания «Цюрих» о компенсации морального вреда отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке 2000 в Московский городской суд через Дорогомиловский районный суд <адрес> в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья ██████████ Б.П.

Решение в окончательной форме принято 9 апреля 2014 года.

КОПИЯ  
ВЕРНА