
Название документа

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 04.04.2019 N 33-6133/2019 по делу N 2-3971/2018

Требование: Об обязанности заключить трудовой договор, внести запись о приеме на работу в трудовую книжку, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Обстоятельства: Истец был принят на работу к ответчику и приступил к выполнению трудовых обязанностей, что подтверждается тарификационными сведениями работника, сведениями об ознакомлении с документами, необходимыми при приеме на работу, однако на следующий день ему стало известно об отказе директора в подписании приказа о приеме на работу.

Решение: Требование удовлетворено частично.

Источник публикации

Документ опубликован не был

Примечание к документу**Текст документа****САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД****АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 4 апреля 2019 г. N 33-6133/2019**

Судья: Никитин С.С.

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда в составе:

Председательствующего Селезневой Е.Н.

судей Барминой Е.А.

Ягубкиной О.В.

при секретаре А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 04 апреля 2019 года гражданское дело N 2-3971/2018 по апелляционной жалобе С. на решение Петроградского районного суда Санкт-Петербурга от 04 декабря 2018 года по иску С. к Санкт-Петербургскому государственному бюджетному учреждению "Центр контроля качества товаров (продукции), работ и услуг" об обязанности заключить трудовой договор, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Барминой Е.А., выслушав представителей ответчика - М., Д., судебная коллегия

установила:

С. обратился в суд с иском к СПб ГБУ "Центр контроля качества товаров (продукции), работ и услуг", в котором просил суд обязать ответчика заключить с ним трудовой договор о работе в должности главного специалиста - юрисконсульта с окладом 32 578 руб. 65 коп. с 03.09.2018, внести запись о приеме на работу в трудовую книжку истца, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула с 03.09.2018 по дату вынесения решения суда, а также компенсацию морального вреда в размере 30 000 руб.

В обоснование заявленных требований истец ссылаясь на то, что с 03.09.2018 он был принят на работу в СПб ГБУ "Центр контроля качества товаров (продукции), работ и услуг" в качестве главного специалиста - юрисконсульта, что подтверждается тарификационными сведениями работника, сведениями об ознакомлении с документами, необходимыми при приеме на работу - должностной инструкцией, распиской о согласии на обработку персональных данных, заявлением о получении налоговых вычетов; по поручению ответчика он фактически приступил к выполнению трудовых обязанностей по проверке договоров, однако, 04.09.2018 ему стало известно, что директор отказался подписать приказ о его приеме на работу. Полагая свои трудовые права нарушенными, С. обратился в суд с настоящим иском.

Решением Петроградского районного суда Санкт-Петербурга от 04.12.2018 в удовлетворении заявленных требований отказано.

В апелляционной жалобе истец С. ставит вопрос об отмене решения суда ввиду его незаконности и необоснованности, принятии по делу нового решения об удовлетворении иска, ссылаясь на нарушение судом первой инстанции материального и процессуального права.

Со стороны ответчика СПб ГБУ "Центр контроля качества товаров (продукции), работ и услуг" представлен отзыв на апелляционную жалобу, по доводам которого ответчик просит решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения.

Истец С. на рассмотрение дела в суд апелляционной инстанции не явился, о времени и месте проведения судебного заседания извещен надлежащим образом по правилам ст. 113 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, путем личного получения судебного извещения посредством почтовой связи, ходатайств об отложении слушания дела и документов, подтверждающих уважительность причин своей неявки, в судебную коллегия не представил, в связи с чем, руководствуясь положениями ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия полагает возможным рассмотреть дело в отсутствие указанного лица.

Изучив материалы дела, выслушав представителей ответчика, обсудив доводы апелляционной жалобы, проверив в порядке ч. 1 ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации законность и обоснованность решения суда в пределах доводов апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующим выводам.

Согласно п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 23 от 19.12.2003 "О судебном решении", решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 - 61, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

В соответствии с положениями ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

В ходе рассмотрения дела суд первой инстанции пришел к выводу, что 03.09.2018 С. был приглашен для прохождения собеседования на вакантную должность главного специалиста-юрисконсульта юридического отдела СПб ГБУ "Центр контроля качества товаров (продукции), работ и услуг". При проведении собеседования по просьбе С. ему была предоставлена возможность ознакомиться с локальными нормативными актами учреждения: о действующих локальных актах, о заработной плате по должности, о положениях должностной инструкции. Истцу были выданы типовые бланки расписок о согласии на обработку персональных данных и заявления физического лица о получении налоговых вычетов.

04.09.2018 истец был приглашен для прохождения второго этапа собеседования с главным юрисконсультом-начальником отдела М. Для оценки профессиональных качеств С. было предложено выполнить разовое задание по проверке договоров. По результатам собеседования работодателем было принято решение о несоответствии претендента вакантной должности.

Установив указанные обстоятельства, оценив представленные в материалах дела доказательства в их совокупности, руководствуясь положениями ст. ст. 16, 64, 67.1 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями, содержащимися в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения заявленных исковых требований.

При этом, отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что в материалах дела отсутствуют доказательства дискриминационного характера отказа в приеме на работу, заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, из объяснений представителей ответчика и представленных ими документов следует, что волеизъявление директора на прием истца на работу не было сформировано, что опровергает фактическое допущение истца к работе с ведома руководителя учреждения, имеющего полномочия по приему работников, материалами дела также не подтверждено фактическое допущение истца к работе.

В соответствии со ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации, запрещается необоснованный отказ 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.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "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 31.01.1961 г.).

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 второй 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).

Таким образом, по смыслу приведенных выше правовых норм и разъяснений, необоснованным отказом в приеме на работу считается отказ, не основанный на деловых качествах работника, то есть дискриминационный, связанный с личными либо физическими особенностями кандидата, его политическими или религиозными убеждениями и другими признаками, не имеющими отношения к подлежащей выполнению работе, а также отказ в том случае, когда работник имеет право заключить трудовой договор.

В качестве критериев дискриминации, как ст. 3, так и ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации, указывают пол, расу, цвет кожи, национальность, язык, происхождение, имущественное, социальное и должностное положение, возраст, место жительства.

Устанавливая гарантии при заключении трудового договора для работников, статья 64 Трудового кодекса Российской Федерации, вместе с тем, не ограничивает право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые 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.

В соответствии со ст. 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации правосудие в Российской Федерации по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, при этом в соответствии со ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений.

Поскольку в материалах дела отсутствуют доказательства дискриминационного характера отказа в приеме на работу, учитывая, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований об обязанности ответчика заключить трудовой договор.

Согласно положениям ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с указанным Кодексом.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Судебная коллегия соглашается с выводом суда первой инстанции о том, что истцом не доказан факт допуска его к работе с ведома руководителя организации, либо по его поручению уполномоченным на то лицом.

Также, суд первой инстанции правомерно указал, что из материалов дела усматривается, что волеизъявление директора на прием С. на работу не было сформировано, что опровергает фактическое допущение истца к работе с ведома руководителя учреждения, имеющего полномочия приема работников.

Вопреки доводам апелляционной жалобы, представленные в материалах дела доказательства безусловно не подтверждают фактический доступ к работе непосредственно с ведома руководителя организации, либо по его поручению уполномоченным на то лицом.

Вместе с тем, на основании представленных в материалах дела доказательств, судебная коллегия принимает во внимание следующие обстоятельства.

Истцом в материалы дела представлены тарификационные сведения работника учреждения ответчика по состоянию на 16.05.2018 в отношении С., должность главный специалист-юрисконсульт, в котором указаны размер базового оклада 16 707 руб., месячный должностной оклад в размере 32 578 руб. 65 коп., содержится указание истца об ознакомлении 03.09.2018 (л.д. 6), лист ознакомления С. с локальными нормативными актами ответчика 03.09.2018 с указанием "до подписания трудового договора" (л.д. 8), должностная инструкция главного специалиста-юрисконсульта юридического отдела с подписью истца об ознакомлении (л.д. 9-13), расписки С. о согласии на обработку персональных данных работника от 03.09.2018 (л.д. 14-15), заявление С. о получении налоговых вычетов в течение 2018 года (л. 16).

Со стороны ответчика СПб ГБУ "Центр контроля качества товаров (продукции), работ и услуг" в материалы дела также представлена копия журнала регистрации инструктажей работников по пожарной безопасности, начатого 25.11.2008, в котором имеется подпись инструктируемого С. от 03.09.2018 (л.д. 102), а также копия положения о юридическом отделе, в котором также имеется подпись С. от 03.09.2018 об ознакомлении (л.д. 108).

Ответчиком в ходе рассмотрения дела факт ознакомления истца с указанными документами не оспаривался, вместе с тем, как указывал ответчик, 03.09.2018 и 04.09.2018 С. проходил собеседование в учреждение, где ему было дано задание по проверке договоров, которое выполнялось истцом в рамках указанного задания.

Согласно положениям ч. ч. 3, 4 ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности.

В силу ст. 67.1 Трудового кодекса Российской Федерации, если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном указанным Кодексом и иными федеральными законами.

Учитывая, что ответчиком, в нарушение положений ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, не представлено относимых, допустимых и достоверных доказательств, подтверждающих, что 03.09.2018 и 04.09.2018 истец находился в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении "Центр контроля качества товаров (продукции), работ и услуг" с целью прохождения собеседования для дальнейшего принятия на работу, при этом, согласно пояснениям истца, которые в соответствии со ст. 55 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, являются одним из видов доказательств, в указанные дни истец непосредственно осуществлял трудовую функцию и выполнял трудовые обязанности, зафиксированные в должностной инструкции, судебная коллегия приходит к выводу, что в указанные даты истец был непосредственно допущен к работе, при отсутствии на это согласия уполномоченного представителя работодателя.

При этом, судебная коллегия исходит из следующего.

В соответствии положениями ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации, прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Из материалов дела следует, что ответчиком были выполнены обязательства по ознакомлению истца под роспись с локальными нормативными актами работодателя, что производится работодателем при осуществлении приема работника на работу.

Следует отметить, что кроме единоличного заполнения истцом бланков заявлений о согласии на обработку персональных данных, о получении налоговых вычетов, 03.09.2018 истцу были представлены для ознакомления и подписания оригиналы должностной инструкции, положения о юридическом отделе и журнала регистрации инструктажей по пожарной безопасности, которые содержали подписи иных сотрудников ответчика, проставленные как до, так и после подписания данных документов истцом.

Доводы ответчика о том, что в период 03.09.2018 - 04.09.2018 истец проходил собеседование для приема на работу, в связи с чем, выполнял разовые задания по проверке договоров, объективными данными не подтверждаются.

Кроме того, в силу положений ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации, при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе; в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

При указанных обстоятельствах, принимая во внимание факт допуска истца к непосредственному осуществлению своих трудовых функции и факт отсутствия согласия уполномоченного представителя работодателя на прием истца на работу, судебная коллегия на основании положений ст. 67.1 Трудового кодекса Российской Федерации приходит к выводу о необходимости взыскания с ответчика в пользу истца денежных средств за фактически отработанное время (выполненную работу) в период с 03.09.2018 по 04.09.2018.

Определяя размер заработной платы за фактически отработанное время, судебная коллегия исходит из месячного оклада по должности главного специалиста-юриста в размере 32 578 руб. 65 коп., содержащегося в тарификационных сведениях работника С. (л.д. 6).

Таким образом, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию сумма в размере 3 257 руб. 87 коп. (32 578 руб. 65 коп. / 20 рабочих дней в сентябре 2018 года x 2 фактически отработанных дня).

Вопреки доводам апелляционной жалобы, правовых оснований для взыскания в пользу истца среднего заработка за период 05.09.2018 по день вынесения решения суда не имеется, поскольку оснований для признания трудового договора заключенным между сторонами не имеется, так как истец был фактически допущен к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель отказывается признать отношения, возникшие между сторонами трудовыми отношениями (заключить с истцом трудовой договор).

При этом судебная коллегия учитывает, что согласно тексту искового заявления и пояснениям истца, 03.09.2018 он был ознакомлен с должностной инструкцией главного специалиста-юриста, согласно п. 1.2. которой юрист назначается и освобождается от должности приказом директора Учреждения, а следовательно, истец не мог не знать, что уполномоченным представителем работодателя, имеющим право приема его на работу, является только директор Учреждения, согласие которого оформляется соответствующим приказом.

Однако, данные обстоятельства не освобождают ответчика от обязанности оплатить истцу фактически выполненную работу, которая была выполнена в интересах работодателя.

В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 2 от 17.03.2004 года "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", в соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Учитывая, что трудовые права истца были нарушены ответчиком, исходя из конкретных обстоятельств дела с учетом объема и характера причиненных истцу нравственных или физических страданий, принимая во внимание существо допущенных ответчиком нарушений, повлекших лишение возможности истца на получение оплаты за фактически выполненную работу, судебная коллегия полагает возможным взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 1 000 руб.

Также в соответствии со ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ответчика в доход государства подлежит взысканию государственная пошлина в размере 700 руб.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

Решение Петроградского районного суда Санкт-Петербурга от 04 декабря 2018 года, - отменить в части отказа во взыскании заработной платы и компенсации морального вреда.

Взыскать с Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения "Центр контроля качества товаров (продукции), работ и услуг" в пользу С. денежные средства за отработанное время с 03 сентября 2018 года по 04 сентября 2018 года в размере 3 257 (три тысячи двести пятьдесят семь) рублей 87 коп., компенсацию морального вреда в размере 1 000 (одна тысяча) рублей 00 коп.

Взыскать с Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения "Центр контроля качества товаров (продукции), работ и услуг" государственную пошлину в доход государства в размере 700 (семьсот) рублей 00 коп.

В остальной части решение Петроградского районного суда Санкт-Петербурга от 04 декабря 2018 года, - оставить без изменения, апелляционную жалобу С., - без удовлетворения.

