



ИНСТИТУТ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
И СРАВНИТЕЛЬНОГО ПРАВОВЕДЕНИЯ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА И РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ

Научно-практическое
пособие

УДК 349.2
ББК 67.405
С89

*Издание одобрено Ученым советом
Института законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации*

Рецензенты:

Благодир А.Л. — доктор юридических наук, доцент (МГЮУ имени О.Е. Кутафина);

Залоило М.В. — кандидат юридических наук (ИЗиСП).

С89 Судебная практика и развитие законодательства о труде и социальном обеспечении: научно-практическое пособие / Н.В. Антонова, С.В. Каменская, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. — М.: ООО «ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА КОНТРАКТ», 2024. — 248 с.

ISBN 978-5-6051056-0-2

Вопрос о роли и месте судебной практики в правовой системе России приобретает все большую актуальность. В настоящее время не только постановления Пленумов Верховного Суда РФ и обзоры судебной практики, но и решения по конкретным делам играют значимую роль в правоприменении, формируют представления о должном поведении и работодателя, и работника.

Работа посвящена влиянию судебной практики на развитие законодательства о трудовом договоре, об оплате труда работников, а также на формирование понятийного аппарата, правовое регулирование отношений в областях содействия поиску подходящей работы, материальной поддержки безработных граждан, применения труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Проведен анализ судебной практики по делам о социальных пособиях и иных смежных с ними видах социальных выплат, выявлены тенденции рассмотрения судами споров по пенсионным делам.

Для научных работников, представителей профессорско-преподавательского состава, судей, адвокатов, юристов-практиков, аспирантов, студентов юридических факультетов и широкого круга читателей, интересующихся данной проблематикой.

УДК 349.2
ББК 67.405

ОГЛАВЛЕНИЕ

Принятые сокращения	11
Глава 1. Влияние судебной практики на развитие законодательства о трудоустройстве и занятости (Л.В. Серегина)	12
Глава 2. Влияние судебной практики на законодательство о трудовом договоре (Т.Ю. Коршунова)	56
Глава 3. Судебная практика по вопросам применения труда женщин и лиц с семейными обязанностями (О.В. Мощная)	103
Глава 4. Практика применения положений трудового законодательства об оплате труда работников (Т.Ю. Коршунова, С.В. Каменская)	134
Глава 5. Судебная практика по делам о социальных пособиях и иных смежных с ними видах социальных выплат (Н.В. Антонова)	162
Глава 6. Тенденции рассмотрения судами споров по пенсионным делам и устранение несовершенств пенсионного законодательства (С.В. Каменская)	209

Глава 1

ВЛИЯНИЕ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ НА РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ И ЗАНЯТОСТИ

Введение. Правовая система Российской Федерации, основанная на принципе разделения властей, предполагает ограниченное участие судебных органов в развитии законодательства. Вместе с тем иногда именно результаты судебной практики подсказывают законодателю, что необходимо изменить в правовом регулировании общественных отношений, включая отношения по оказанию содействия в трудоустройстве и обретении занятости.

В юридической науке существует несколько подходов к понятию «судебная практика». В широком (собирательном) значении под ней понимается деятельность всех судов, входящих в судебную систему, функционирующих с целью осуществления правосудия путем рассмотрения гражданских, административных и уголовных дел, и все результаты этой деятельности. Под судебной практикой в узком значении подразумевается часть результатов деятельности судов по осуществлению правосудия, связанная с выработкой отдельных правовых положений, которые представляют собой устоявшиеся, сложившиеся мнения судов по применению и толкованию правовых норм¹.

Судебная практика (в широком значении данного понятия) является неотъемлемой частью правовой системы и активно влияет на развитие права. В научной литературе² выделяют следующие направления влияния судебной практики на другие элементы правовой системы:

— деятельность Конституционного Суда РФ по толкованию Конституции РФ по запросам Президента РФ, Совета Федерации, Государственной Думы Федерального Собрания РФ, Правительства РФ, органов законодательной власти субъектов РФ (ч. 5 ст. 125 Конституции РФ), а также деятельность по разрешению споров о соответствии Конституции РФ федеральных конституционных законов, федеральных законов, нормативных актов Президента РФ, Совета

¹ См.: Безина А.К. Судебная практика по трудовым делам. Казань, 2004. С. 8—13.

² См.: Трудовое право России: проблемы теории: монография / под ред. С.Ю. Головиной. Екатеринбург, 2006. С. 232, 233.

Федерации, Государственной Думы Федерального Собрания РФ, Правительства РФ (п. «а» ч. 2 ст. 125 Конституции РФ);

— обобщение и закрепление результатов судебной деятельности и разъяснения, изложенные в постановлениях Пленумов Верховного Суда РФ;

— обзоры, обобщения судебной практики и иные подобные акты, подготовленные органами судебной власти, представляющие собой акты рекомендательного официального судебного толкования, ненормативного регулирования;

— индивидуальные судебные акты, постановленные по отдельным делам, в том числе характерные решения Верховного Суда РФ, принятые в порядке апелляции и кассации.

При рассмотрении споров, вытекающих из отношений по оказанию содействия в трудоустройстве, и формировании судебной практики по таким делам суды сталкиваются с трудностями, вызванными тем, что законодательство о занятости все еще далеко от совершенства, характеризуется непоследовательностью, пробельностью, отставанием регулирования новых нетипичных форм занятости и оказания гражданам содействия в их обретении. В такой ситуации возрастают значение судебной практики в регулировании общественных отношений в сфере занятости и защиты от безработицы и ее влияние на развитие законодательства.

Становление и развитие российской правовой системы содействия занятости и социальной поддержки безработных граждан. В начале 90-х гг. XX в. в результате глобальных перемен в политической и экономической ситуации в России, распада СССР и разрыва экономических связей между союзными республиками, отказа от плановой и перехода к рыночной экономике, обусловивших спад производства, закрытие многих заводов, фабрик, строительных, производственных и сельскохозяйственных предприятий и организаций, вновь возникает значительное количество безработных граждан.

Следует отметить, что существовавшая ранее в России безработица, вызванная революционным переворотом, сломом существовавшего хозяйственного уклада, Первой мировой и Гражданской войнами, была ликвидирована в 1931 г.¹ В период ведения в СССР

¹ Постановлением НКТ СССР от 9 октября 1930 г. «О немедленной посылке безработных на работу и о прекращении выплат пособий по безработице» безработные утратили право отказа от предложенной работы безотносительно к уровню квалификации и месту ее выполнения. В 1931 г. закрылась последняя биржа труда, а безработица признана полностью ликвидированной. См.: Лушников М.В., Лушников А.М. Курс права социального обеспечения. 2-е изд., доп. М.: Юстицинформ, 2009.

государственно-плановой экономики и закрепления на конституционном уровне принципа всеобщности труда, предполагающего возложение на каждого трудоспособного человека конституционной обязанности трудиться, а также применение мер ответственности ко всем лицам, не исполняющим эту обязанность, необходимости в формировании и развитии законодательства, регулирующего отношения, связанные с безработицей, не возникало. Бюро по трудоустройству выдавали направления на работу как обязательного характера (для трудоустройства в счет брони), так и рекомендательного.

Помимо этого, в соответствии с утвержденными правительством планами и на основании отдельных постановлений проводился организованный набор, а также распределение молодых рабочих и специалистов. Основы законодательства о труде СССР закрепляли право молодых граждан, окончивших высшее и среднее специальное учебное заведение, на обеспечение работой по полученной специальности и квалификации (ст. 81). Этому праву корреспондировала обязанность государства обеспечить молодого специалиста работой. Юридической гарантией указанного права выступало плановое направление выпускников на работу. Такая организация трудоустройства просуществовала до окончания 1980-х гг.

В начале 1990-х годов была провозглашена свобода труда, принята Декларация прав и свобод человека и гражданина, и конституционный принцип всеобщности труда заменен правом на труд¹. В соответствии со ст. 53 Конституции (Основного Закона) РСФСР каждому предоставлялось право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, а также право распоряжаться своими способностями к труду и выбирать профессию и род занятий. Одновременно закреплялось и право каждого на защиту от безработицы. Указанные положения нашли отражение и в ныне действующей Конституции РФ 1993 г.², в ст. 37 которой провозглашается свобода труда, закрепляется право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы.

¹ См.: Закон РФ от 21 апреля 1992 г. № 2708-1 «Об изменениях и дополнениях Конституции (Основного Закона) Российской Советской Федеративной Социалистической Республики» (п. 26 разд. II) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 20. Ст. 1084.

² См.: Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 06.10.2022).

В январе 1991 г. Верховным Советом СССР были приняты Основы законодательства Союза ССР и республик о занятости населения¹, предусматривавшие создание правового механизма защиты граждан от безработицы и формирование государственной службы занятости. В соответствии с указанными Основами в союзных республиках разрабатывались законы о занятости, в том числе и в РСФСР.

В 1991 г. был принят Закон о занятости, послуживший основой для дальнейшего формирования в Российской Федерации системы законодательства о занятости и защиты от безработицы. В субъектах РФ были разработаны собственные законы о занятости и иные нормативные акты, регулирующие отношения в области трудоустройства и социальной поддержки безработных граждан.

В первоначальной редакции указанного Закона содержалось значительное количество норм, отсылающих к другим правовым актам, которые еще следовало принять. Помимо этого, Закон РСФСР «О занятости населения в РСФСР» не содержал четких указаний о порядке определения размеров пособий по безработице. Все это создавало неопределенность в правовом регулировании отношений в сфере занятости и способствовало росту обращения граждан в различные судебные инстанции в целях защиты предоставленных им Законом прав. Выявленные, в том числе в ходе судебных разбирательств, недостатки Закона о занятости были временно устранены изданием Указов Президента РФ от 2 июля 1992 г. № 723 «О мерах по социальной поддержке лиц, потерявших работу и заработок (доход) и признанных в установленном порядке безработными»² и от 5 июня 1992 г. № 554 «Об обязательном трудоустройстве отдельных категорий работников при ликвидации предприятий, учреждений, организаций»³.

В последующем постановлением Правительства РФ от 17 ноября 1992 г. № 877 было утверждено Положение о порядке регистрации безработных граждан и условиях выплаты пособий по безработице⁴, которым детально регулировались отношения, связанные с процедурой регистрации граждан в ОСЗН и выплатой пособия по без-

¹ См.: Основы законодательства Союза ССР и республик о занятости населения (приняты ВС СССР 15 января 1991 г. № 1905-1) // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. 1991. № 5. Ст. 111.

² Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 28. Ст. 1659. Документ утратил силу.

³ Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 24. Ст. 1329. Документ утратил силу.

⁴ Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1992. № 23. Ст. 1966. Документ утратил силу.

работице. К середине 1993 г. был нормативно определен правовой статус государственной службы занятости России, чему послужило утверждение постановлениями Верховного Совета РФ от 8 июня 1993 г. № 5131-1 и № 5132-1 Положения о федеральной государственной службе занятости населения Российской Федерации и Положения о государственном фонде занятости населения Российской Федерации¹. Федеральной службой занятости России было принято значительное количество актов, что позволило к концу 1993 г. сформировать в своей основе нормативный массив, направленный на регулирование отношений в сфере содействия занятости, и в Указе Президента РФ от 16 декабря 1993 г. № 2171 «Об общеправовом классификаторе отраслей законодательства»² выделить его в отдельный блок — законодательство о трудоустройстве и занятости населения.

В дальнейшем законодательство о занятости развивается по пути закрепления дополнительных гарантий, предоставляемых лицам, испытывающим трудности в трудоустройстве. Такие гарантии находят отражение не только в Законе РСФСР «О занятости населения в РСФСР», но и в положениях Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) (ч. 3 ст. 81, ст. 178), Законе РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (ст. 5, 35)³, федеральных законах от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ст. 20—24)⁴, от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (ст. 9)⁵; а также в законах о занятости субъектов РФ и других нормативных актах.

Значительное влияние на формирование законодательства о занятости оказала складывающаяся в различные периоды времени судебная практика.

¹ См.: Постановления Верховного Суда РФ от 8 июня 1993 г. № 5131-1 «Об утверждении Положения о федеральной государственной службе занятости населения Российской Федерации»; от 8 июня 1993 г. № 5132-1 «Об утверждении Положения о Государственном фонде занятости населения Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». Документы утратили силу.

² См.: Указ Президента РФ от 16 декабря 1993 г. № 2171 «Об Общеправовом классификаторе отраслей законодательства» // СЗ РФ. 1997. № 1. Ст. 119. Документ утратил силу.

³ Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 16. Ст. 551.

⁴ СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

⁵ СЗ РФ. 1996. № 52. Ст. 5880.

С момента принятия Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» его положения неоднократно становились предметом исследования различных судебных инстанций, в том числе проверялись Конституционным Судом РФ. Так, например, гражданка Л.М. Мингалева дважды обращалась в Конституционный Суд РФ с жалобами на нарушение ее конституционных прав на труд и на защиту от безработицы ч. 3 ст. 3 Закона о занятости¹.

Как следует из материалов дела, 25 августа 1995 г. Л.М. Мингалева была зарегистрирована в службе занятости населения как ищущая работу и ей были предложены два варианта подходящей работы, от которых она отказалась, посчитав, что при их подборе не учитывались ее специальность и имеющийся уровень музыкального образования. Исходя из положений ч. 3 ст. 3 Закона о занятости, она не была признана безработной по причине ее отказа в течение 10 дней со дня обращения в службу занятости от двух вариантов подходящей работы. Миасским городским судом Челябинской области (решение от 11 марта 1996 г.), судебной коллегией по гражданским делам Челябинского областного суда (определение от 18 апреля 1996 г.) и Верховным Судом РФ (письмо от 10 сентября 1996 г.) Л.М. Мингалевой было отказано в удовлетворении требований об отмене решения службы занятости и признании ее безработной.

Отказывая в принятии к рассмотрению жалобы Л.М. Мингалевой как не соответствующей требованиям Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд РФ указал на то, что заявительница фактически отождествляет право на выбор определенного рода деятельности и право на занятие определенной должности, связанной с такой деятельностью. При этом ст. 37 Конституции РФ, предусматривающая право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, не закрепляет право на получение конкретной работы по избранной профессии, роду деятельности и не гарантирует гражданину право на занятие той или иной должности на конкретном предприятии, в учреждении, организации. В связи с этим утверждение заявительницы о нарушении ее конституционных прав ч. 3 ст. 3 Закона о занятости было признано необоснованным.

¹ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 4 февраля 1997 г. № 15-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Мингалевой Людмилы Михайловны как не соответствующей требованиям Федерального конституционного закона “О Конституционном Суде Российской Федерации”» // СПС «КонсультантПлюс».

Аналогичная позиция изложена и в Определении Конституционного Суда РФ от 21 декабря 2000 г. № 252-О¹, в котором указывается на то, что конституционное право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию не предполагает обязанности государства обеспечить занятие гражданином конкретной должности.

Разъяснения Конституционного Суда РФ позволяют правильно понимать и применять положения Закона о занятости с учетом их взаимосвязи с положениями Конституции РФ и другими нормативными актами и дают представление о том, что в условиях рыночной экономики право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду не дополняется государственной обязанностью предоставлять конкретному лицу желаемую работу. Вместе с тем это право находится под особой защитой государства, которая проявляется, с одной стороны, в обеспечении каждому содействия занятости, а с другой — в предоставлении различных мер поддержки лицам, не имеющим работы и заработка и желающим ее получить.

Данное представление о конституционном праве свободно распоряжаться своими способностями к труду послужило основой для сохранения выработанного подхода к пониманию содержания указанного права и воспроизведению его в последующих редакциях Закона о занятости.

Федеральным законом от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон РСФСР “О занятости населения в РСФСР”»² указанный Закон был изложен в новой редакции, положения которой также предоставляют гражданам исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду и запрещают привлечение незанятых граждан к административной и иной ответственности (п. 2 ст. 1 Закона о занятости).

Закон о занятости содержит нормы, в которых закрепляются понятия занятости, занятых граждан, безработных, подходящей и неподходящей работы, определяются основные направления государственной политики содействия занятости, устанавливаются права и гарантии граждан в сфере занятости населения, права работодателей и правила их участия в обеспечении занятости населения, за-

¹ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 21 декабря 2000 г. № 252-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Юркина Сергея Александровича на нарушение его конституционных прав частью 6 статьи 13 Федерального конституционного закона “О судебной системе Российской Федерации” и статьей 6 Закона Российской Федерации “О статусе судей в Российской Федерации”» // СЗ РФ. 2001. № 3. Ст. 273.

² СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

крепляется система органов государственной службы занятости, устанавливается контроль за исполнением Закона.

В Закон о занятости было внесено значительное количество изменений (изменения вносились 59 раз), нормы, регулирующие отношения в сфере занятости определенных категорий граждан содержатся в других федеральных законах, в субъектах РФ действуют собственные законы, регулирующие отношения в области занятости¹, а также принято множество подзаконных актов федерального и регионального уровней. При этом заложенный в их основу принцип свободы труда остается неизменным. Данный принцип нашел отражение и в Федеральном законе от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»², вступившем в силу с 1 января 2024 г. (далее – Федеральный закон № 565-ФЗ), в ст. 4 которого закреплен принцип свободы выбора гражданами формы занятости, рода деятельности, профессии, специальности, вида, характера и режима труда.

Учитывая значительное количество нормативных актов, регулирующих отношения в области содействия занятости и защиты от безработицы, а также то, что Федеральным законом № 565-ФЗ предусмотрено поэтапное вступление его норм в законную силу, в связи с чем вплоть до 1 января 2025 г. будет продолжать действовать значительное количество норм Закона о занятости 1991 г., в дальнейшем исследовании остановимся на анализе лишь тех норм, формирование и совершенствование которых происходило под влиянием судебной практики, уделив основное внимание положениям Закона о занятости как основополагающего нормативного акта в регулировании отношений в области занятости населения и защиты от безработицы.

¹ См., например: Закон г. Москвы от 1 октября 2008 г. № 46 (ред. от 8 июня 2022 г.) «О занятости населения в городе Москве»; Закон Воронежской области от 8 июня 2012 г. № 74-ОЗ (ред. от 28 ноября 2022 г.) «О регулировании отдельных отношений в сфере занятости населения на территории Воронежской области»; Закон Костромской области от 11 апреля 2005 г. № 258-ЗКО (ред. от 26 апреля 2022 г.) «О содействии трудовой занятости инвалидов в Костромской области»; Закон Орловской области от 4 апреля 2019 г. № 2332-ОЗ (ред. от 6 октября 2022 г.) «О регулировании отдельных отношений в сфере содействия занятости населения в Орловской области»; Закон Республики Тыва от 13 июля 2006 г. № 1887 ВХ-1 (ред. от 12 декабря 2022 г.) «О занятости населения в Республике Тыва»; Закон Красноярского края от 1 декабря 2011 г. № 13-6604 (ред. от 10 февраля 2022 г.) «О содействии занятости населения в Красноярском крае»; Закон Республики Саха (Якутия) от 8 ноября 2007 г. 511-3 № 1037-III (ред. от 14 декабря 2021 г.) «О содействии в реализации отдельных мероприятий активной политики занятости населения в Республике Саха (Якутия)» // СПС «КонсультантПлюс».

² СЗ РФ. 2023. № 51. Ст. 9138.

Влияние судебной практики на формирование понятийного аппарата. Конституционное право на защиту от безработицы предоставлено каждому. Вместе с тем законодатель проводит определенную градацию трудоспособных лиц, выделяя из всех лиц, обладающих способностью к труду, «своих» граждан (граждан Российской Федерации), предоставляя им преимущества при реализации права на защиту от безработицы. Наряду с этим из всех граждан, обладающих способностью к труду, выделяют тех, кто не имеет работы и осуществляет ее активный поиск, т.е. может стать работником и хочет этого (граждан, ищущих работу). Исходя из того, что одной из задач государства является материальная поддержка временно незанятых, законодатель из всех граждан, ищущих работу, выделяет тех, кто при этом не имеет права на иные формы материального обеспечения со стороны государства, признавая за ними возможность в полном объеме рассчитывать на его помощь в поиске работы и на материальную поддержку при невозможности найти ее (безработных граждан). В связи с этим в Законе о занятости приводятся определения занятых и безработных граждан.

В Законе о занятости содержится так называемое перечневое определение занятых граждан, к числу которых, в частности, относятся: работающие по трудовому договору; зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей; занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам; выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей); избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность; проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах принудительного исполнения Российской Федерации; обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением обучения по направлению ОСЗН; временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами; являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций,

организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности; являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства (ст. 2 Закона о занятости).

Как видно из приведенного перечня, к числу занятых лиц вполне правомерно не отнесены, в частности, лица, занимающиеся домашним хозяйством, воспитанием детей, уходом за больными членами семьи, благотворительной, иной общественной и социально значимой деятельностью, поскольку такая занятость не дает им права на признание безработными и получение пособия по безработице¹.

Содержащийся в ст. 2 Закона о занятости перечень занятых граждан неоднократно подвергался изменениям, в том числе под влиянием судебной практики. Так, например, в ряде случаев формулировка Закона о занятости не позволяла однозначно определить, каких именно лиц законодатель имел в виду, относя их к категории занятых граждан. В частности, это касалось лиц, являющихся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих лиц (абз. 10 ст. 2 Закона о занятости (в ред. от 20 апреля 1996 г.)).

В соответствии с этой нормой граждане, не имеющие работы, но являющиеся членами (учредителями, участниками) товарищества собственников жилья, жилищных, жилищно-строительных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, не имеющие дохода от такой деятельности, считались занятыми и получали отказ в признании их безработными, вследствие чего были вынуждены обращаться в различные судебные инстанции.

Активная дискуссия по вопросу о правомерности включения указанных лиц в перечень занятых разворачивалась и в научных кругах², пока этот вопрос не стал предметом исследования Конституционного Суда РФ.

¹ См.: Медведев О.М. Правовые проблемы обеспечения занятости населения. Тверь, 1994. С. 24.

² См.: Курс российского трудового права. Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова.

Постановлением Конституционного Суда РФ от 25 мая 2010 г. № 11-П¹ положение Закона о занятости, согласно которому занятыми признаются граждане, являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), не имеющих имущественных прав в отношении этих организаций, признано не противоречащим Конституции РФ. Признавая правомерность отнесения граждан, являющихся учредителями (участниками) коммерческих организаций, к числу занятых лиц, Конституционный Суд РФ тем не менее указал на то, что такое решение не препятствует законодателю внести с учетом вытекающих из ст. 19 Конституции РФ принципов справедливости и равенства необходимые изменения в критерии отнесения граждан к категории занятых или установить в отношении учредителей (участников) коммерческих организаций, не имеющих дохода в виде части прибыли от их деятельности либо получающих указанный доход в размере ниже величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте РФ, иное правовое регулирование, предусматривающее предоставление представителям этой категории населения в случае утраты ими работы гарантий социальной защиты, предусмотренных Законом о занятости для безработных граждан.

В последующем, разрешая в постановлениях Конституционного Суда РФ от 23 апреля 2012 г. № 10-П² и от 30 января 2013 г. № 2-П³ вопрос о правомерности отнесения к числу занятых лиц членов товарищества собственников жилья, членов жилищного накопитель-

М., 2001. С. 328; Пузыревский С.А. Отдельные вопросы правового регулирования занятости населения в Российской Федерации // Гражданин и право. М., 2001. № 7 (13). С. 67; Худякова С.С. Занятость населения и ее правовое регулирование. Пермь, 2007. С. 55.

- ¹ См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 25 мая 2010 г. № 11-П «По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” в связи с жалобой гражданина Н.И. Гушина» // СЗ РФ. 2010. № 23. Ст. 2934.
- ² См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 23 апреля 2012 г. № 10-П «По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” в связи с жалобой гражданки Е.Н. Эрлих» // СЗ РФ. 2012. № 19. Ст. 2519.
- ³ См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 30 января 2013 г. № 2-П «По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” в редакции Федерального закона от 17 июля 1999 года № 175-ФЗ в связи с жалобой гражданина К.В. Чумакина» // СЗ РФ. 2013. № 6. Ст. 604.

ного кооператива, суд взял за основу изложенную им в Постановлении от 25 мая 2010 г. № 11-П правовую позицию, согласно которой возможность признания гражданина занятым и, следовательно, не нуждающимся в социальной защите от безработицы связана с самостоятельным осуществлением им экономической деятельности, целью которой является получение дохода.

Конституционный Суд РФ исходил из того, что члены (учредители, участники) товарищества собственников жилья не обладают имущественными правами в отношении некоммерческой организации и не осуществляют экономическую деятельность посредством участия в юридическом лице, целью которой является получение регулярного дохода, члены жилищного накопительного кооператива также не преследуют цель осуществлять экономическую деятельность, направленную на получение регулярного дохода, а следовательно, по смыслу п. 1 ст. 1 Закона о занятости, определяющего занятость как деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству РФ и приносящую, как правило, им заработок, трудовой доход, учредители (участники) товарищества собственников жилья, члены жилищного накопительного кооператива не могут рассматриваться как лица, имеющие работу и заработок (трудовой доход). При этом обладание в отношении организации — юридического лица имущественными правами, вытекающими из участия в этом юридическом лице, не является безусловным свидетельством отсутствия (наличия) у его учредителей (участников) права на получение прибыли от его хозяйственной деятельности и, соответственно, не может приниматься в качестве критерия для дифференциации прав учредителей (участников) организаций в сфере защиты от безработицы.

Признавая абз. 10 ст. 2 Закона о занятости не соответствующим Конституции РФ, ее ст. 19 (ч. 1 и 2) и 37 (ч. 3), в той мере, в какой он препятствует признанию безработными учредителей (участников) некоммерческой организации — товарищества собственников жилья, Конституционный Суд РФ указал на то, что, допустив возможность признания безработными лишь учредителей (участников) тех некоммерческих организаций, которые прямо поименованы в абз. 10 ст. 2 Закона о занятости и к которым учредители (участники) товариществ собственников жилья не отнесены, федеральный законодатель нарушил запрет различного отношения к лицам, относящимся к одной категории, — утратившим работу и заработок учредителям (участникам) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает возможность

осуществления указанными лицами посредством участия в юридическом лице экономической деятельности, целью которой является регулярное получение дохода. Данный вывод Постановлением Конституционного Суда РФ от 30 января 2013 г. № 2-П был распространен и на членов жилищных накопительных кооперативов, которые, приобретая в целях удовлетворения своих потребностей в жилых помещениях статус учредителя (участника) этой некоммерческой организации, не осуществляют в качестве таковых экономическую деятельность, направленную на регулярное получение дохода.

Во исполнение Постановления Конституционного Суда РФ от 23 апреля 2012 г. № 10-П Федеральным законом от 30 декабря 2012 г. № 328-ФЗ «О внесении изменения в статью 2 Закона РФ “О занятости населения в Российской Федерации”» абз. 10 ст. 2 Закона о занятости был изложен в новой редакции, согласно которой занятыми стали считаться граждане, являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности. Таким образом, была окончательно устранена правовая неопределенность при применении дифференцированного подхода к решению вопроса отнесения к числу занятых граждан, являющихся учредителями (участниками) организаций.

Следует отметить, что положение абз. 10 п. 1 ст. 2 Закона о занятости не воспроизводится в Федеральном законе № 565-ФЗ. В соответствии с положениями ГК РФ занятыми признаются граждане, являющиеся участниками (членами) корпоративных коммерческих организаций (п. 8 ст. 3 Федерального закона № 565-ФЗ).

Закрепление в Законе о занятости специального перечня занятых лиц не дает оснований для его расширительного толкования, что способствует единообразию в правоприменительной практике и снижает вероятность ошибки при решении вопроса об отнесении того или иного лица к категории занятых лиц. Вместе с тем это не означает, что содержащийся в Законе о занятости перечень занятых граждан, сформированный в том числе под влиянием судебной практики, является оптимальным и достаточным. В настоящее вре-

мя за его пределами, в частности, находятся самозанятые граждане, в том числе граждане, реализующие свои способности к труду без оформления договора, с использованием различных цифровых платформ, специальных электронных сервисов и получающие доход от такой деятельности. В связи с этим представляется, что в дальнейшем ст. 2 Закона о занятости будет изменяться в направлении расширения содержащегося в ней перечня занятых граждан.

Вопросы отнесения граждан к числу занятых или признание их безработными находятся в постоянном поле зрения судов различных судебных инстанций, поскольку от их решения зависит возможность получения гражданами предусмотренных Законом о занятости государственных гарантий.

В соответствии с п. 1 ст. 3 Закона о занятости безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в ОСЗН в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается ОСЗН при наличии необходимых для этого документов, перечень которых был закреплен в п. 2 ст. 3 Закона о занятости и включал в себя паспорт, трудовую книжку либо документы их заменяющие, документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию, справку о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших) — паспорт и документ об образовании и (или) о квалификации.

Данные положения абз. 1 п. 1 и абз. 1 п. 2 ст. 3 Закона о занятости были предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ и признаны не противоречащими Конституции РФ, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают возможности отказа ОСЗН в признании безработными трудоспособных граждан, прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность либо стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, только на том основании, что ими не представлены документы, удостоверяющие их квалификацию, или справка о средней заработной плате за последние три месяца по последнему месту работы¹.

¹ См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 6 октября 2015 г. № 24-П по делу о проверке конституционности положений статьи 3 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в связи с жалобой

При этом Конституционный Суд РФ и Верховный Суд РФ¹ обращают внимание на то, что ОСЗН не вправе отказать в признании безработными гражданами, прекратившим индивидуальную предпринимательскую деятельность, либо стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва, только по причине непредставления ими органам службы занятости документов о квалификации и средней заработной плате, и указывают на п. 3 ст. 3 Закона о занятости, содержащий исчерпывающий перечень категорий граждан, которые не могут быть признаны безработными, не включающий в себя граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, но не представивших ОСЗН документы, удостоверяющие их квалификацию, или справку о средней заработной плате.

С учетом выявленного в постановлениях Конституционного Суда РФ конституционно-правового смысла взаимосвязанных положений п. 1 и 2 ст. 3 Закона о занятости, а также возможностей применения механизма электронного межведомственного взаимодействия различных государственных органов между собой, позволяющего ОСЗН получать необходимые для выполнения возложенных на них задач документы и сведения в электронной форме, Федеральным законом от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ² п. 2 ст. 3 Закона о занятости был изложен в новой редакции, согласно которой решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается ОСЗН по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня подачи гражданином заявления о предоставлении ему государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы и при наличии в ОСЗН документов и (или) сведений, необходимых для постановки на регистрационный учет безработного гражданина в соответствии с порядком регистрации безработных граждан.

гражданина М.В. Чайковского // СЗ РФ. 2015. № 41 (ч. III). Ст. 5726; от 8 октября 2019 г. № 31-П по делу о проверке конституционности положений пунктов 1 и 2 статьи 3 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданина М.В. Чайковского // СЗ РФ. 2019. № 41. Ст. 5796.

¹ См.: Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 2 (2020) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 22 июля 2020) // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Федеральный закон от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” и статью 21 Федерального закона “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”» // СЗ РФ. 2021. № 27 (ч. I). Ст. 5047.

В настоящее время ОСЗН самостоятельно запрашивают документы и (или) сведения, необходимые для постановки на регистрационный учет безработных граждан, находящиеся в распоряжении органов, предоставляющих государственные или муниципальные услуги, государственных внебюджетных фондов, иных государственных органов, органов местного самоуправления либо подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организаций (абз. 3 п. 2 ст. 3 Закона о занятости).

Таким образом, развитие цифровизации и выработанная Конституционным Судом РФ правовая позиция, определяющая конституционно-правовой смысл взаимосвязанных положений п. 1 и 2 ст. 3 Закона о занятости, позволили отказаться от процедуры предоставления гражданами в ОСЗН документов, необходимых для постановки на учет в качестве безработных, и закрепить в Законе о занятости иной более простой механизм, предусматривающий признание граждан безработными на основании их заявлений (заявление подается вместе с информацией о себе, об уровне своей квалификации и о стаже работы (т.е. резюме) в форме электронного документа) и документов, полученных ОСЗН от других государственных органов в порядке межведомственного взаимодействия. Механизм регистрации в электронной форме получил закрепление и в Федеральном законе № 565-ФЗ.

Влияние судебной практики на развитие норм, регулирующих отношения в области содействия поиску подходящей работы и устройству на нее. Законом о занятости гражданам Российской Федерации гарантируется бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве ОСЗН (п. 1 ст. 12).

В целях недопущения длительной безработицы и оперативного подыскания места работы поиск подходящей работы осуществляется ОСЗН с первого дня обращения гражданина с заявлением о предоставлении ему государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы. При невозможности предоставления гражданину подходящей работы в течение 10 дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы ОСЗН принимается решение о признании его безработным и предоставлении более широкого спектра услуг, направленных на трудоустройство и обретение занятости.

Вместе с тем поиск подходящей работы может быть осложнен установлением работодателем необоснованных требований к кандидатам для занятия вакантного рабочего места, распространением информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера.

Несмотря на законодательное закрепление запрещения отказа в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер (ст. 64 ТК РФ), граждане продолжают сталкиваться с ограничениями, устанавливаемыми работодателями при приеме на работу, которые не предусмотрены федеральными законами и не связаны с деловыми качествами соискателя. Так, например, изложенные в одной из газет вакансии торгового представителя, бухгалтера, юрисконсульта, менеджера, ассистента врача наряду с иными требованиями к соискателям включали ограничения по возрасту от 23 до 35 лет, вакансия юрисконсульта на фабрике «Большевичка» предлагалась женщинам от 22 до 30 лет¹. Дальнейший отбор был еще более сложен и строг². Вместе с тем предусмотренные в объявлениях о приеме на работу ограничения для кандидатов на вакантное рабочее место, не связанные с требованиями к их квалификации и деловыми качествами, считаются дискриминационными и не должны распространяться.

В такой ситуации граждане были вынуждены обращаться в суд за защитой своих нарушенных прав. Поскольку данное явление носило массовый характер, в целях обеспечения единого подхода при рассмотрении судами дел по спорам, связанным с отказом в приеме на работу, Верховным Судом РФ в постановлении Пленума³ было дано разъяснение о том, что при рассмотрении судами таких дел 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.

¹ См.: Вакансии от работа @ mail.ru // Газета Metro Москва. 2009. 3 июня.

² См.: Колосовский А.В. Ответственность за необоснованный отказ при приеме на работу // Трудовое право. 2009. № 3.

³ См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24 ноября 2015 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

В целях предупреждения дискриминационных проявлений при приеме на работу, исключения случаев выявления судами ограниченных прав соискателей вакансий уже на этапе размещения информации о свободных рабочих местах, Федеральным законом от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ¹ в Закон о занятости были введены нормы, запрещающие распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ 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 других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (п. 6 ст. 25). За распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, была установлена административная ответственность (ст. 13.11.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ)).

Введение данных норм позволило привлекать виновных к административной ответственности² и предотвращать случаи распро-

¹ См.: Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2013. № 27. Ст. 3454.

² См.: Постановление Московского городского суда от 25 декабря 2015 г. № 4а-4287/2015 по делу по жалобе К.А. Егазаряна в защиту ООО «Пронто-Москва» на вступившие в законную силу постановление исполняющего обязанности мирового судьи судебного участка № 268 Южнопортового района г. Москвы от 23 декабря 2014 г. и решение судьи Лефортовского районного суда г. Москвы от 8 апреля 2015 г. по делу об административном правонарушении, которыми ООО «Пронто-Москва» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11.1 КоАП РФ, и ему назначено административное наказание в виде административного штрафа; постановление Московского городского суда от 3 апреля 2017 г. № 4а-807/2017 по делу по жалобе С.В. в защиту ООО «***» на вступившие в законную силу постановление мирового судьи судебного участка № 367 Тверского района г. Москвы от 20 февраля 2016 г. и решение судьи Тверского районного суда г. Москвы от 26 мая 2016 г. по делу об административном правонарушении, которыми Общество признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11.1 КоАП РФ, и ему назначено административное наказание в виде административного штрафа // СПС «КонсультантПлюс».

странения информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера.

Несмотря на запрещение дискриминации при приеме на работу, работодатели иногда, уже приняв от соискателей документы и приступив к оформлению приема на работу, все же отказывают им в заключении трудового договора по причинам, не связанным с их деловыми качествами. Так, например, А.В. Кузнецов обратился в суд с иском к ОАО «РЖД» о признании незаконным отказа в приеме на работу, возложении обязанности заключить трудовой договор¹. В исковом заявлении А.В. Кузнецов указал на то, что он нашел объявление ОАО «РЖД» о наличии свободной вакансии помощника машиниста электровоза, прошел собеседование, а также медицинскую комиссию, по итогам которой получил положительное заключение врачей-специалистов негосударственного учреждения здравоохранения «Узловая поликлиника на станции Бабаево ОАО «РЖД»».

Несмотря на то что А.В. Кузнецов представил все необходимые документы работодателю, в том числе и положительную характеристику с прежнего места работы, ему было отказано в трудоустройстве на должность помощника машиниста электровоза без объяснения причин. Решением суда первой инстанции исковые требования А.В. Кузнецова были удовлетворены частично. Суд взыскал с работодателя в его пользу расходы по оплате предварительного медицинского осмотра, в удовлетворении остальных исковых требований было отказано. Суд апелляционной инстанции отменил решение суда первой инстанции в части отказа в удовлетворении исковых требований о признании незаконным отказа в приеме на работу, компенсации морального вреда и возмещении затрат на трудоустройство и принял новое решение об удовлетворении исковых требований А.В. Кузнецова.

Удовлетворяя исковые требования А.В. Кузнецова, суд принял во внимание прохождение им по направлению работодателя обяза-

¹ См.: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 18 июня 2018 г. № 87-КГ18-4 по кассационной жалобе А.В. Кузнецова на решение Шарьинского районного суда Костромской области от 28 апреля 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Костромского областного суда от 17 июля 2017 г. по делу по иску А.В. Кузнецова к ОАО «Российские железные дороги» о признании незаконным отказа в приеме на работу и возложении обязанности заключить трудовой договор; Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 г. // СПС «КонсультантПлюс».

тельного предварительного медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования, психофизиологического обследования для трудоустройства, предоставление им работодателю всех необходимых документов для приема на работу и пришел к выводу о том, что процедура трудоустройства А.В. Кузнецова в структурное подразделение Общества на должность помощника машиниста электровоза была согласована между сторонами, однако работодателем было отказано в заключении трудового договора без указания причин такого отказа.

Доводы о том, что сотрудником отдела кадров работодателя была получена негативная информация о А.В. Кузнецове с прежнего места работы, не нашли подтверждения в материалах дела. На основании представления транспортной прокуратуры работодателем проводилась проверка по факту отказа А.В. Кузнецову в трудоустройстве, по результатам которой самим работодателем было установлено, что в нарушение ст. 64 ТК РФ А.В. Кузнецову было необоснованно отказано в приеме на работу на должность помощника машиниста электровоза, в связи с чем к дисциплинарной ответственности был привлечен специалист по кадрам и социальным вопросам.

Таким образом, отказ гражданину в приеме на работу без указания причин приводит к нарушению работодателем требования ч. 1 ст. 64 ТК РФ, запрещающей необоснованный отказ в заключении трудового договора, и признается судом незаконным.

По причине, не связанной с деловыми качествами, было отказано в трудоустройстве Т., которая прошла собеседование и предоставила работодателю необходимые документы для оформления на работу. После чего работодателем Т. было предложено пройти предварительный медицинский осмотр, при прохождении которого она узнала о своей беременности и сообщила об этом работодателю. Сразу же после получения информации о беременности Т. (17 декабря 2018 г.) работодатель сообщил ей о невозможности трудоустройства, а 29 января 2019 г. — о временном приостановлении приема кандидатов в подразделение публичного акционерного общества. Отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что работодатель не отказывал Т. в приеме на работу, поскольку набор кандидатов на вакантную должность работодателем был приостановлен.

С таким выводом не согласился суд апелляционной инстанции, который установил, что материалами дела подтверждается соверше-

ние уполномоченными лицами работодателя последовательных действий, свидетельствующих о намерении принять Т. на работу, при этом отказ в приеме на работу Т. последовал сразу после получения сведений о ее беременности. При таких обстоятельствах суд апелляционной инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что работодатель при решении вопроса о трудоустройстве Т. допустил в отношении ее дискриминацию по мотиву ее беременности, в связи с чем отказ работодателя Т. в приеме на работу является незаконным. Суд обязал работодателя заключить с Т. трудовой договор на должность руководителя проекта, а также взыскал с работодателя в пользу Т. неполученный заработок и компенсацию морального вреда¹.

Таким образом, если работодателем начата процедура оформления трудовых отношений и работник направлен для прохождения медицинского осмотра, то предполагается, что по своим деловым качествам работник подходит для занятия вакантной должности и соглашение об этом достигнуто, а следовательно, работодатель не должен ему отказывать в занятии вакантной должности по причине отсутствия у него деловых качеств, требуемых работодателю.

В целях предотвращения необоснованных отказов в приеме на работу в Законе о занятости содержится норма, в соответствии с которой в случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного ОСЗН, работодатель должен уведомить ОСЗН о причине такого отказа (п. 5 ст. 25). Федеральным законом от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ² в указанную норму были внесены изменения, направленные на упрощение механизма уведомления ОСЗН о дне проведенных с гражданином переговоров о вариантах подходящей работы и причине отказа в приеме на работу. В настоящее время такое уведомление возможно направлять в электронной форме с использованием единой цифровой платформы «Работа в России». Необходимость информировать ОСЗН о причине отказа гражданину в приеме на работу призвана стимулировать работодателя к соблюдению требований ТК РФ при приеме на работу и недопущению дискриминации.

¹ См.: Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 г. // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Федеральный закон от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” и статью 21 Федерального закона “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”» // СЗ РФ. 2021. № 27 (ч. I). Ст. 5047.

На оказание содействия в поиске работы с учетом особых требований к условиям труда вправе рассчитывать несовершеннолетние, инвалиды, пенсионеры, женщины и другие лица, имеющие дополнительные гарантии относительно характера предоставляемой работы и создания особо благоприятных условий для их трудовой деятельности.

Наибольшие трудности в трудоустройстве испытывают граждане, признанные в установленном законом порядке инвалидами, в связи с чем им предоставляются дополнительные гарантии в области занятости. В соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» одним из основных направлений реабилитации и абилитации инвалидов является содействие в трудоустройстве (в том числе на специальных рабочих местах) (ч. 2 ст. 9).

Законом о занятости и законами субъектов РФ¹ установлен механизм квотирования рабочих мест, которым предусматривается выделение работодателями определенного количества рабочих мест для приема на работу инвалидов. Несмотря на это, инвалидам не всегда удается занять квотируемое для них рабочее место даже при наличии направления от органов службы, в связи с чем они вынуждены обращаться за судебной защитой. Так, например, С.В. Хайбрахманов обратился в суд с иском к АО «Кондитерское объединение “Любимый Край”» о признании незаконным отказа ему в приеме на работу, обязанности АО «Кондитерское объединение “Любимый Край”» принять его на работу на должность укладчика, взыскать в его пользу компенсацию морального вреда и почтовые расходы. В обоснование заявленных требований С.В. Хайбрахманов указал, что он является инвалидом II группы с детства вследствие психического заболевания. В соответствии с индивидуальной программой реабилитации ему доступен легкий физический труд, 1—2-го классов условий труда, в специально созданных условиях труда, с при-

¹ См.: Закон г. Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 (ред. от 15 декабря 2021 г.) «О квотировании рабочих мест»; Закон Московской области от 25 апреля 2008 г. № 53/2008-ОЗ (ред. от 8 февраля 2023 г.) «О квотировании рабочих мест»; Закон Тульской области от 11 января 2006 г. № 679-ЗТО (ред. от 25 ноября 2021 г.) «О квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов»; Закон Республики Бурятия от 7 марта 2006 г. № 1564-III (ред. от 24 ноября 2021 г.) «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Республике Бурятия»; Закон Республики Саха (Якутия) от 28 июня 2012 г. 1093-3 № 1079-IV (ред. от 14 июня 2022 г.) «О квотировании рабочих мест для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в Республике Саха (Якутия)» // СПС «КонсультантПлюс».