



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 2-КГ24-8-КЗ

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

27 января 2025 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,  
судей Вавилычевой Т.Ю. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 27 января 2025 г. кассационную жалобу Есиной Людмилы Ивановны на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 19 сентября 2023 г. с учётом определения этого же суда об исправлении описки от 25 сентября 2023 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 20 мая 2024 г.

по делу № 2-2009/2023 Череповецкого городского суда Вологодской области по иску Есиной Людмилы Ивановны к бюджетному профессиональному образовательному учреждению Вологодской области «Череповецкий металлургический колледж имени академика И.П. Бардина» о признании необоснованным отказа в приёме на работу, возложении обязанности заключить трудовой договор, взыскании компенсации морального вреда, судебных расходов.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

**установила:**

Есина Людмила Ивановна 15 февраля 2023 г. обратилась в суд иском к бюджетному профессиональному образовательному учреждению Вологодской области «Череповецкий металлургический колледж имени академика И.П. Бардина» (далее также – Череповецкий металлургический колледж, работодатель) о признании необоснованным отказа в приёме на работу, возложении обязанности заключить трудовой договор, взыскании компенсации морального вреда и судебных расходов.

В обоснование исковых требований Есина Л.И. указала, что с 1986 г. по декабрь 2022 г. работала в Череповецком металлургическом колледже в должности преподавателя спецдисциплин.

В декабре 2022 г. вследствие стечения личных обстоятельств Есина Л.И. расторгла трудовой договор по собственной инициативе, предварительно согласовав с работодателем возможность приёма её на работу в Череповецкий металлургический колледж на прежнюю должность в 2023 г.

13 января 2023 г. Есина Л.И. обратилась к директору Череповецкого металлургического колледжа с заявлением о приёме на работу на должность преподавателя спецдисциплин с 6 февраля 2023 г., в чём ей было отказано 30 января 2023 г. по причине отсутствия вакансий.

Есина Л.И. считала причину отказа в приёме на работу не соответствующей действительности, поскольку по состоянию на 31 января 2023 г. в федеральной государственной информационной системе «Работа в России» имелась информация о наличии в Череповецком металлургическом колледже вакансий, в том числе должностей преподавателей дисциплин «Информатика», «Микропроцессорные системы», которые Есина Л.И. могла занимать с учётом имеющихся у неё образования и квалификации. По мнению Есиной Л.И., отказ в принятии её на работу вызван конфликтной ситуацией, произошедшей до увольнения в 2022 г. между ней и директором Череповецкого металлургического колледжа ввиду её обращений в Департамент образования Вологодской области, прокуратуру города Череповца по вопросу распределения работодателем учебной нагрузки между педагогическими работниками.

Есина Л.И., ссылаясь на статьи 3, 22, 64 Трудового кодекса Российской Федерации, просила суд признать отказ в приёме на работу необоснованным, не связанным с её деловыми качествами, восстановить нарушенные права путём возложения на Череповецкий металлургический колледж обязанности заключить с ней трудовой договор с даты её обращения о приёме на работу в соответствии с предложением, размещённым на портале «Работа в России», взыскать с Череповецкого металлургического колледжа в её пользу компенсацию морального вреда в сумме 50 000 руб., расходы на подготовку искового заявления в размере 5 000 руб., почтовые расходы в сумме 234,64 руб.

Представитель Череповецкого металлургического колледжа Малышева М.Е. в суде первой инстанции возражала против удовлетворения исковых требований Есиной Л.И.

Решением Череповецкого городского суда Вологодской области от 5 мая 2023 г. исковые требования Есиной Л.И. о признании необоснованным отказа в приёме на работу, возложении обязанности заключить трудовой договор оставлены без удовлетворения.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 19 сентября 2023 г. с учётом определения этого же суда об исправлении описки от 25 сентября 2023 г. решение суда первой инстанции отменено в части отказа в удовлетворении исковых требований Есиной Л.И. о признании незаконным отказа в приёме на работу, взыскании компенсации морального вреда и судебных расходов.

В отменённой части судом апелляционной инстанции принято новое решение, которым признан незаконным отказ бюджетного профессионального образовательного учреждения Вологодской области «Череповецкий металлургический колледж имени академика И.П. Бардина» от 30 января 2023 г. в приёме на работу Есиной Л.И. на должность преподавателя. С бюджетного профессионального образовательного учреждения Вологодской области «Череповецкий металлургический колледж имени академика И.П. Бардина» в пользу Есиной Л.И. взысканы компенсация морального вреда в размере 30 000 руб., расходы на оплату юридических услуг в размере 5 000 руб., почтовые расходы в размере 234,64 руб.

В остальной части (об отказе в удовлетворении исковых требований Есиной Л.И. о возложении на Череповецкий металлургический колледж обязанности заключить с ней трудовой договор) решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 20 мая 2024 г. апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Есиной Л.И. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены как незаконных апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 19 сентября 2023 г. с учётом определения этого же суда об исправлении описки от 25 сентября 2023 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 20 мая 2024 г. в части отказа в удовлетворении исковых требований Есиной Л.И. о возложении на Череповецкий металлургический колледж обязанности заключить с ней трудовой договор.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 16 октября 2024 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавирычевой Т.Ю. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 11 декабря 2024 г. кассационная жалоба с делом передана для

рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации лица, участвующие в деле, надлежаще извещённые о времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, не явились. Истец Есина Л.И. просила рассмотреть дело в её отсутствие (телефонограмма от 22 января 2025 г., 15 часов 40 минут). Директор Череповецкого металлургического колледжа Люсин И.М. в письменном ходатайстве просил рассмотреть дело в отсутствие представителя ответчика. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью четвёртой статьи 390<sup>12</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменных возражений на неё ответчика, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, так как имеются предусмотренные законом основания для отмены в кассационном порядке апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 19 сентября 2023 г. с учётом определения этого же суда об исправлении описки от 25 сентября 2023 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 20 мая 2024 г. в части отказа в удовлетворении исковых требований Есиной Л.И. о возложении на Череповецкий металлургический колледж обязанности заключить с ней трудовой договор.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (или) норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 390<sup>14</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что в настоящем деле при разрешении исковых требований Есиной Л.И. о возложении на Череповецкий металлургический колледж обязанности заключить с ней трудовой договор такого характера существенные нарушения норм материального права были допущены судом апелляционной инстанции и кассационным судом общей юрисдикции, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что Есина Л.И. имеет высшее образование по специальности «Радиосвязь и радиовещание», квалификацию – «Инженер радиосвязи и радиовещания».

С 1 октября 1986 г. Есина Л.И. работала в Череповецком металлургическом колледже в должности преподавателя спецдисциплин, последняя замещаемая ею должность – преподаватель дисциплин

«Электротехника и электроника», «Материаловедение», «Элементы систем автоматического управления и их характеристики», «Измерительная техника», «Вычислительная техника», «Метрология, стандартизация и сертификация», «Технология формирования систем автоматического управления».

В период работы в Череповецком металлургическом колледже Есина Л.И. как преподаватель высшей категории спецдисциплин работодателем неоднократно поощрялась и награждалась за добросовестный труд.

8 декабря 2022 г. Есина Л.И. обратилась к директору Череповецкого металлургического колледжа с заявлением об увольнении по собственному желанию с 30 декабря 2022 г.

Приказом работодателя от 9 декабря 2022 г. Есина Л.И. уволена с занимаемой должности с 30 декабря 2022 г. по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника).

13 января 2023 г. Есина Л.И. подала заявление на имя директора Череповецкого металлургического колледжа, в котором просила принять её на работу на должность преподавателя спецдисциплин с 6 февраля 2023 г.

На этом заявлении директором Череповецкого металлургического колледжа 30 января 2023 г. проставлена резолюция «Отказать в связи с отсутствием вакансий».

Судом также установлено, что педагогическая нагрузка Есиной Л.И. по преподаваемым ею до увольнения дисциплинам была распределена между педагогами Череповецкого металлургического колледжа.

По информации казённого учреждения Вологодской области «Центр занятости населения Вологодской области» (представлена суду Череповецким металлургическим колледжем) с 1 декабря 2022 г. по 3 марта 2023 г. в банк вакансий отделения занятости населения по городу Череповцу и Череповецкому муниципальному району Череповецким металлургическим колледжем были представлены следующие должности: преподаватель дисциплины «Электротехника» (дата поступления вакансии – 9 декабря 2022 г., дата снятия вакансии – 30 января 2023 г.), преподаватель дисциплины «Информатика» (дата поступления вакансии – 5 июля 2022 г., дата снятия вакансии – 2 марта 2023 г.), преподаватель дисциплины «Микропроцессорные системы», квалификация «инженер-программист» (рабочее место в счёт квоты для трудоустройства инвалида, дата поступления вакансии – 6 сентября 2022 г., актуальна).

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Есиной Л.И. о признании необоснованным отказа в приёме на работу, суд первой инстанции сослался на статьи 15, 56, 64 Трудового кодекса Российской Федерации, статью 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», разъяснения, содержащиеся в пунктах 10, 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», и указал на то, что трудовой договор с Есиной Л.И. не был заключён по причинам, не

носящим дискриминационного характера, обстоятельств, с которыми закон связывает запрет на отказ в заключении трудового договора, а также виновных действий со стороны ответчика не установлено.

Суд первой инстанции также отказал в удовлетворении исковых требований Есиной Л.И. о возложении на Череповецкий металлургический колледж обязанности заключить с ней трудовой договор, взыскании компенсации морального вреда, возмещении судебных расходов, отметив, что эти требования являются производными от требований о признании необоснованным отказа в приёме на работу.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе Есиной Л.И., не согласился с выводами суда первой инстанции об отказе в удовлетворении её исковых требований о признании необоснованным отказа в приёме на работу, признав их ошибочными, не соответствующими фактическим обстоятельствам дела.

Суд апелляционной инстанции с учётом имеющихся в деле доказательств исходил из того, что в период с 13 по 31 января 2023 г. в Череповецком металлургическом колледже имела вакансия по должности преподавателя дисциплины «Электротехника», которую Есина Л.И. преподавала до своего увольнения, учебные часы по этой дисциплине не были перераспределены между преподавателями Череповецкого металлургического колледжа, о наличии данной вакансии была размещена информация в центре занятости населения и сведений о том, что на должность преподавателя дисциплины «Электротехника» были приняты соискатели, направленные из центра занятости населения, или обратившиеся самостоятельно, не имеется.

Придя к выводу о том, что отказ в приёме Есиной Л.И. на работу является необоснованным и что трудовые права Есиной Л.И. были нарушены, суд апелляционной инстанции отменил решение суда первой инстанции в части отказа в удовлетворении исковых требований Есиной Л.И. о признании необоснованным отказа в приёме на работу, взыскании компенсации морального вреда и судебных расходов и принял в этой части новое решение об удовлетворении данных требований.

В то же время суд апелляционной инстанции согласился с решением суда первой инстанции об отказе в удовлетворении требований Есиной Л.И. о возложении на Череповецкий металлургический колледж обязанности заключить с ней трудовой договор, высказав суждение о том, что решение о понуждении работодателя заключить трудовой договор не входит в компетенцию суда, заключение трудового договора с соблюдением всех существенных условий является правом не только работника, но и работодателя при отсутствии фактических трудовых отношений между ними.

По мнению суда апелляционной инстанции, трудовым законодательством не предусмотрено такого способа защиты прав лица, желающего заключить трудовой договор с конкретным работодателем, как возложение на данного работодателя обязанности заключить соответствующий трудовой договор.

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения апелляционное определение суда

апелляционной инстанции, не установила нарушения либо неправильного применения судом апелляционной инстанции норм материального права или норм процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции и кассационного суда общей юрисдикции об отказе в удовлетворении исковых требований Есиной Л.И. о возложении на Череповецкий металлургический колледж обязанности заключить с ней трудовой договор сделаны с существенным нарушением норм материального права.

Согласно части 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Свобода труда проявляется, в частности, в имеющейся у гражданина возможности свободно распорядиться своими способностями к труду, то есть выбрать как род занятий, так и порядок оформления соответствующих отношений и определить, будет он ли осуществлять предпринимательскую деятельность, поступит на государственную службу, заключит трудовой договор либо предпочтёт выполнять работы (оказывать услуги) на основании гражданско-правового договора (определение Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение её конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации).

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права (абзацы первый и второй части первой статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации).

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе по трудоустройству у данного работодателя, разрешению трудовых споров (часть первая, абзацы третий и девятый части второй статьи 1 Трудового кодекса Российской Федерации).

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относятся в том числе свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями

к труду, выбирать профессию и род деятельности, обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту (абзацы первый, второй, пятнадцатый статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьёй 3 Трудового кодекса Российской Федерации установлен запрет дискриминации в сфере труда.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав (часть первая статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации).

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества 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 от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (часть вторая статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путём заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров (часть первая статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовые отношения согласно части первой статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации, возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Абзацем шестым части второй статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что в случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате в том числе судебного решения о заключении трудового договора.

Статьёй 21 Трудового кодекса Российской Федерации определены основные права и обязанности работника. В их числе право работника на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, право работника на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами (абзацы второй, двенадцатый части первой статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Указанным правам работника корреспондирует обязанность работодателя соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (абзац второй части второй статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).



Главой 11 Трудового кодекса Российской Федерации определены правила заключения трудового договора (статьи 63–71) и установлены гарантии при заключении трудового договора (статья 64).

В числе гарантий при заключении трудового договора – запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора (часть первая статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно части второй статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации при заключении трудового договора не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ, не связанных с деловыми качествами работника.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (часть шестая статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации).

В пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что при рассмотрении споров, связанных с отказом в приёме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, то есть какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (статьи 19, 37 Конституции Российской Федерации, статьи 2, 3, 64 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 1 Конвенции Международной организации труда № 111 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.). При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер (абзацы первый, второй пункта 10 названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации).

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определённую трудовую функцию с учётом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, состояние здоровья, наличие определённого уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли (абзац шестой пункта 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»)).

Из приведённых нормативных положений о праве граждан на труд и о наличии у граждан возможности свободно распоряжаться своими

способностями к труду, в том числе путём заключения трудового договора с работодателем, в их взаимосвязи с нормативными предписаниями о запрете на необоснованный отказ в заключении трудового договора и о судебной защите трудовых прав и свобод, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации, следует, что в рамках реализации установленного Конституцией Российской Федерации права на труд гражданин, ищущий работу, имеет право на заключение с конкретным работодателем трудового договора в порядке и на условиях, которые определены трудовым законодательством, а также право на защиту, включая судебную, своих трудовых прав, свобод и законных интересов. При этом к основным задачам трудового законодательства отнесены в том числе создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, правовое регулирование трудовых отношений, включая трудоустройство работника у работодателя.

По общему правилу трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого между ними в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в добровольном порядке. Вместе с тем нормами трудового законодательства предусмотрена возможность возникновения трудовых отношений на основании трудового договора, который подлежит заключению между работником и работодателем в результате судебного решения о заключении такого договора.

Действующим трудовым законодательством, которое в силу его нормативных предписаний работодатель должен соблюдать, запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, то есть такой отказ, который не основан на деловых качествах работника, а именно способностях работника выполнять определённые трудовые функции с учётом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств.

Отказ работодателя в заключении трудового договора может быть обжалован в суд гражданином, который претендует на работу у данного работодателя.

Следовательно, если отказ в приёме на работу гражданина будет признан судом необоснованным (незаконным), то в целях восстановления нарушенных трудовых прав такого гражданина и надлежащей защиты его прав и законных интересов как работника, являющегося экономически более слабой стороной в трудовых отношениях, его требования о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор подлежат удовлетворению судом. На основании такого судебного решения работодатель обязан заключить трудовой договор с гражданином, которому он ранее незаконно отказал в приёме на работу.

Приведённые нормативные положения суд апелляционной инстанции к спорным отношениям применил неправильно, вследствие чего пришёл к неправомерному выводу о том, что решение о понуждении работодателя заключить трудовой договор не входит в компетенцию суда, а трудовым законодательством не предусмотрено такого способа защиты прав лица, желающего заключить трудовой договор с конкретным работодателем, как

возложение на данного работодателя обязанности заключить соответствующий трудовой договор.

Суд апелляционной инстанции, признав на основании положений статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным отказ Череповецкого металлургического колледжа (работодателя) в приёме на работу Есиной Л.И. и одновременно отказав в удовлетворении исковых требований Есиной Л.И. о возложении на этого работодателя обязанности заключить с ней трудовой договор, не принял во внимание, что, обращаясь в суд с иском о признании необоснованным отказа Череповецкого металлургического колледжа (работодателя) в приёме на работу, Есина Л.И. имела своей целью трудоустройство у данного работодателя, то есть восстановление нарушенного права на труд. При этом требование о возложении на Череповецкий металлургический колледж обязанности заключить с ней трудовой договор являлось производным от основного требования о признании необоснованным отказа в приёме на работу.

Суждение суда апелляционной инстанции (в обоснование вывода об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований Есиной Л.И. о возложении на Череповецкий металлургический колледж обязанности заключить с ней трудовой договор) о том, что заключение трудового договора с соблюдением всех существенных условий труда является правом не только работника, но и работодателя при отсутствии фактических трудовых отношений между ними, основано на ошибочном толковании норм материального права об основаниях возникновения трудовых отношений и об обязанностях работодателя соблюдать трудовое законодательство, которыми в числе иных норм установлен запрет на необоснованный отказ в приёме на работу.

Неправильное применение судом апелляционной инстанции норм материального права к спорным отношениям привело к нарушению права Есиной Л.И. на труд, гарантированного каждому статьёй 37 Конституции Российской Федерации.

С учётом изложенного вывод суда апелляционной инстанции об отказе в удовлетворении исковых требований Есиной Л.И. о возложении на Череповецкий металлургический колледж обязанности заключить с ней трудовой договор является неправомерным.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя законность апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные им нарушения норм материального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379<sup>6</sup> и частей первой – третьей статьи 379<sup>7</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

При таких обстоятельствах апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 19 сентября 2023 г. с учётом определения этого же суда об исправлении описки от 25 сентября 2023 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 20 мая 2024 г. в части отказа в удовлетворении исковых требований Есиной Л.И. о возложении на

Череповецкий металлургический колледж обязанности заключить с ней трудовой договор нельзя признать законными, поскольку они приняты в этой части с существенными нарушениями норм материального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Есиной Л.И., что согласно статье 390<sup>14</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений в названной части и направления дела в этой части на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует принять во внимание приведённое и разрешить искивые требования Есиной Л.И. о возложении на Череповецкий металлургический колледж обязанности заключить с ней трудовой договор на основании норм закона, регулирующих спорные отношения, а также учесть правовые позиции, изложенные в пункте 3 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утверждённого Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 27 апреля 2022 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390<sup>14</sup>, 390<sup>15</sup>, 390<sup>16</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

**определила:**

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 19 сентября 2023 г. с учётом определения этого же суда об исправлении описки от 25 сентября 2023 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 20 мая 2024 г. по делу № 2-2009/2023 Череповецкого городского суда Вологодской области в части отказа в удовлетворении исковых требований Есиной Л.И. о возложении на бюджетное профессиональное образовательное учреждение Вологодской области «Череповецкий металлургический колледж имени академика И.П. Бардина» обязанности заключить трудовой договор отменить.

Дело в отменённой части направить на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции – Вологодский областной суд.

Председательствующий

Судьи