

Судья: Грибова Е.В.

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Гражданское дело № 33-15262

28 ноября 2017 года город Самара

Судебная коллегия по гражданским делам Самарского областного суда в составе:

председательствующего - Яковлевой В.В.,

судей - Евдокименко А.А. и Хаировой А.Х.,

при секретаре – Лещевой А.А.,

рассмотрела в открытом судебном заседании дело по апелляционной жалобе – Медведевой С.В, на решение Самарского районного суда города Самары от 15 сентября 2017 года, которым постановлено:

«Исковые требования Медведевой С.В, к обществу с ограниченной ответственностью «Самарское речное пассажирское предприятие» удовлетворить частично. Признать решение общества с ограниченной ответственностью «Самарское речное пассажирское предприятие» об отказе в заключении с Медведевой С.В, трудового договора по мотиву запрета применения труда женщин нарушающим запрет дискриминации женщин в сфере труда по признаку пола и принципам международного права, нормативно закрепленным в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. В удовлетворении остальной части исковых требований Медведевой С.В, отказать. Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «Самарское речное пассажирское предприятие» государственную пошлину в доход государства в размере 300 рублей.»

Заслушав доклад судьи Самарского областного суда – Евдокименко А.А., возражения на доводы жалобы представителя ответчика - ООО «Самарское речное пассажирское предприятие» - Кедрина Н.С., судебная коллегия

у с т а н о в и л а:

Истец – Медведева С.В. обратилась в суд с иском о возложении обязанности создать безопасные условия труда и заключить трудовой договор к ответчику – ООО «Самарское речное пассажирское предприятие» в обоснование своих требований указав, что в ДД.ММ.ГГГГ году истец окончила Самарский речной техникум по специальности «Судовождение на внутренних водных путях и в прибрежном плавании», и ей присвоена квалификация техника-судоводителя. 1 июня 2012 истец подала ответчику - ООО «Самарское речное пассажирское предприятие» заявление о приеме на работу на должность моториста-рулевого на теплоход «<данные изъяты>». Названное заявление было рассмотрено и одобрено заместителем директора ФИО1, капитаном - наставником ФИО2 и капитаном судна теплохода «<данные изъяты>» ФИО3.

Однако, несмотря на одобрение ее кандидатуры ответчиком не был заключен трудовой договор с ней. 2 июля 2012 года по требованию истца ей был предоставлен письменный мотивированный отказ, датированный 29 июня 2012 года, из которого следовало, что принять ее на должность моториста-рулевого не представляется возможным на основании пункта 404 части XXXIII Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года №162, поскольку по результатам аттестации рабочее место моториста-рулевого не соответствовало санитарным требованиям по параметрам шума. Со ссылкой на статьи 19 и 37 Конституции Российской Федерации и статью 3 Трудового кодекса РФ полагает, что действиями ООО «Самарское речное пассажирское предприятие» нарушаются ее трудовые права. На основании изложенного истец просила суд обязать общество с ограниченной ответственностью «Самарское речное пассажирское предприятие» в кратчайший срок создать условия труда и заключить с ней трудовой договор.

Решением Самарского районного суда города Самары от 20 августа 2012 года истцу - Медведевой С.В. было отказано в удовлетворении названных исковых требований.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Самарского областного суда от 19 ноября 2012 названное решение суда первой инстанции оставлено без изменения, а апелляционная жалоба истца без удовлетворения.

5 мая 2013 года истец - Медведева С.В. обратилась с жалобой на нарушение Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин (далее - Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, Комитет) в соответствии со статьей 1 Факультативного протокола к Конвенции по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, ратифицированного Российской Федерацией Федеральным законом от 10 июня 2004 года №52-ФЗ. Жалоба истца была зарегистрирована как сообщение № и принята к рассмотрению Комитета. Письмом Управления Верховного Комиссара ООН по правам человека от ДД.ММ.ГГГГ Медведева С.В. была уведомлена о принятии Комитетом 25 февраля 2016 года мнения по ее сообщению. Полный текст мнения, принятого 25 февраля 2016 года Комитетом по сообщению Медведевой С.В., на русском языке был опубликован 21 марта 2016 года на официальном сайте ООН в Системе документации ООН. Мнение Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин по сообщению Медведевой С.В. от 25 февраля 2016 года также опубликовано в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации, №2 (2016), утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 5 июля 2016 года.

Ссылаясь на принятое 25 февраля 2016 в отношении истца мнение Комитета, она 14 июля 2016 года обратилась в Самарский районный суд города Самары с заявлением о пересмотре решения Самарского районного суда города Самары от 20 августа 2012 года по новым обстоятельствам, то есть по основанию предусмотренному п. 4 ч. 4 ст. 392 ГПК РФ. Определением Самарского районного суда города Самары от 10 августа 2016 года в удовлетворении данного заявления истцу отказано. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Самарского областного суда от 10 октября 2016 года названное определение Самарского районного суда города Самары от 10 августа 2016 года оставлено без изменения, а частная жалоба истца без удовлетворения.

Определением Верховного Суда Российской Федерации от 24 июля 2017 года указанное определение Самарского районного суда города Самары от 10 августа 2016 года и

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Самарского областного суда от 10 октября 2016 года отменены, заявление Медведевой С.В. о пересмотре по новым обстоятельствам вышеназванного решения Самарского районного суда города Самары от 20 августа 2012 года удовлетворено, а именно отменены решение Самарского районного суда города Самары от 20 августа 2012 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Самарского областного суда от 19 ноября 2012 года, а дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При повторном рассмотрении настоящего гражданского дела в суде первой инстанции истец дополнительно указала, что отказ ответчика в заключении с ней трудового договора по причине женского пола незаконный, необоснованный и является проявлением дискриминации, что было установлено мнением Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин от 25 февраля 2016 года об имевшем месте нарушении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Как указал Комитет ООН, такой подход ответчика отражает стойкие стереотипы, касающиеся роли и обязанностей женщин и мужчин в семье и обществе, которые консервируют традиционные представления о женщине как жене и матери и подрывают ее социальный статус и перспективы образовательного и карьерного роста. Ответчиком не было учтено, что на момент обращения с заявлением о принятии на работу она являлась матерью двоих детей и состояла в разводе, в связи с чем, приоритетное значение для неё имела не забота о сохранении репродуктивного здоровья, а возможность реализовать свое право на труд, построить карьеру и получить работу для обеспечения надлежащего уровня жизни себя и своей семьи. Следовательно, решение ответчика об отказе в принятии её на работу по этому основанию противоречит антидискриминационным гарантиями международных актов, прежде всего, Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. При этом, на работодателе лежит обязанность создать необходимые условия труда для обеспечения равных возможностей по реализации права на труд соискателем женского пола. Таким образом, ответчик обязан принять позитивные меры для исключения дискриминации по признаку пола и создать безопасные условия труда, позволяющие ей реализовать право на труд как соискателю женского пола. С учетом указанного истец уточнила свои требования и просила суд: 1) признать незаконным и нарушающим запрет дискриминации в сфере труда отказ общества с ограниченной ответственностью «Самарское речное пассажирское предприятие» заключить с ней трудовой договор; 2) обязать ответчика заключить с истцом трудовой договор по должности моториста-рулевого при условии предоставления ею квалификационного свидетельства моториста и рулевого в соответствии с Положением о дипломировании членов экипажей судов внутреннего плавания и наличия свободных вакансий на момент обращения.

Судом постановлено вышеуказанное решение, которое истец – Медведева С.В. считает неправильным в части отказа в удовлетворении иска, просит его в указанной части отменить и принять в данной части новое решение, которым удовлетворить её иск в полном объеме.

Проверив материалы дела и обсудив доводы апелляционной жалобы – Медведевой С.В. судебная коллегия не находит оснований к отмене решения суда первой инстанции.

18 декабря 1979 года Резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН принята Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (далее - Конвенция), документ вступил в силу, в том числе для СССР, 3 сентября 1981 года. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин учрежден в соответствии со статьей 17 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин для рассмотрения хода осуществления Конвенции. Факультативный протокол (далее - Протокол) к Конвенции о

ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин принят Резолюцией №54/4 Генеральной Ассамблеи ООН от 6 октября 1999 года, вступил в силу 28 октября 2004 года. Российская Федерация подписала Факультативный протокол согласно распоряжению Президента Российской Федерации от 12 апреля 2001 года №201-рп и ратифицировала его Федеральным законом от 19 июня 2004 года №52-ФЗ «О ратификации Факультативного протокола к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин».

В соответствии со статьями 1, 2 и 3 Факультативного протокола государство-участник признает компетенцию Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин принимать и рассматривать письменные сообщения от подпадающих под его юрисдикцию лиц или группы лиц или от их имени, которые утверждают, что они являются жертвами нарушения этим государством-участником какого-либо из прав, изложенных в Конвенции.

Статьей 6 Факультативного протокола определено, что Комитет в конфиденциальном порядке доводит любое сообщение, направленное ему согласно Протоколу, до сведения соответствующего государства-участника. Получившее уведомление государство-участник представляет в течение шести месяцев Комитету письменные объяснения или заявления, разъясняющие этот вопрос, и любые меры, если таковые имели место, которые могли быть приняты этим государством-участником.

После изучения сообщения, Комитет препровождает свои мнения в отношении сообщения вместе со своими рекомендациями, если таковые имеются, соответствующим сторонам. Государство-участник надлежащим образом рассматривает мнения Комитета вместе с его рекомендациями, если таковые имеются, и представляет Комитету в течение шести месяцев письменный ответ, в том числе информацию о любых мерах, принятых с учетом мнений и рекомендаций Комитета (пункты 3, 4 статьи 7 Факультативного протокола).

Таким образом, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин является органом, созданным для наблюдения и контроля за выполнением обязательств, принятых на себя государствами-участниками Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Такие же полномочия у Комитета по правам человека для реализации положений, предусмотренных Международным пактом о гражданских и политических правах, в связи с чем, изложенная правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации о правовых последствиях принятия Комитетом по правам человека сообщений по индивидуальным сообщениям (жалобам) лиц, группы лиц или от их имени применима по аналогии к мнениям (соображениям) Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин.

В абзацах втором и третьем пункта 2 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 года №5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» разъяснено, что частью правовой системы Российской Федерации являются также заключенные СССР, действующие международные договоры, в отношении которых Российская Федерация продолжает осуществлять международные права и обязательства СССР в качестве государства - продолжателя Союза ССР. Согласно пункту «а» статьи 2 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» под международным договором Российской Федерации надлежит понимать международное соглашение, заключенное Российской Федерацией с иностранным государством (или государствами), с международной организацией либо с иным образованием, обладающим правом заключать международные договоры, в письменной форме и регулируемое

международным правом независимо от того, содержится такое соглашение в одном документе или в нескольких, связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования (например, конвенция, пакт, соглашение и т.п.).

Согласно пункту 8 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 года №5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» правила действующего международного договора Российской Федерации, согласие на обязательность которого было принято в форме федерального закона, имеют приоритет в применении в отношении законов Российской Федерации.

При осуществлении правосудия суды должны иметь в виду, что, по смыслу части 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, статей 369, 379, части 5 статьи 415 УПК РФ, статей 330, 362 - 364 ГПК РФ, неправильное применение судом общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации может являться основанием к отмене или изменению судебного акта. Неправильное применение нормы международного права может иметь место в случаях, когда судом не была применена норма международного права, подлежащая применению, или, напротив, суд применил норму международного права, которая не подлежала применению, либо когда судом было дано неправильное толкование нормы международного права (пункт 9 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 года №5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации»).

Из приведенных положений международных договоров (Конвенции и Факультативного протокола), Конституции Российской Федерации, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что мнение Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин, принятое по письменному сообщению гражданина Российской Федерации и содержащее рекомендации для Российской Федерации об устранении нарушений Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, обязательно для исполнения Российской Федерацией.

Согласно ст. 15 Трудового кодекса РФ трудовые отношения это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. В указанном определении обозначены признаки, позволяющие отграничить трудовые правоотношения от гражданско-правовых. В частности, такой признак, как выполнение трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Под трудовой функцией понимается любая работа по определенной должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работы.

В силу ст. 16 Трудового кодекса РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работодатель - физическое лицо или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ст. 20 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со ст. 2 Трудового кодекса РФ запрещены дискриминация в сфере труда, равенство прав и возможностей работников, а также 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, являются основными принципами регулирования трудовых отношений исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации.

В силу ч. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Согласно ст. 10 Трудового кодекса РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации. Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

Статьей 19 Конституции Российской Федерации гарантируется равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола. Статья 3 Трудового кодекса РФ гарантирует каждому равные возможности для реализации своих трудовых прав. Указанной статьей запрещена дискриминация в сфере труда, то есть ограничение трудовых прав и свобод или предоставление каких-либо преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, в частности, в зависимости от пола.

Пункт (с) статьи 2 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин устанавливает обязательство государств-участников установить юридическую защиту прав женщин на равной основе с мужчинами и обеспечить с помощью компетентных национальных судов и других государственных учреждений эффективную защиту женщин от любого акта дискриминации, а пункт (е) требует принимать все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин со стороны какого-либо лица, организации или предприятия.

Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом

мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 253 Трудового кодекса РФ).

Пунктом 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ №2 от 17 марта 2004 года (в действующей редакции) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено что 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 января 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 второго части первой статьи 22 Кодекса работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора. При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (части вторая и третья статьи 64 Кодекса); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (часть четвертая статьи 64 Кодекса). Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела. Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным. Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для

заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

В силу требований ст. 237 Трудового кодекса РФ 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.

Таким образом, из содержания указанных норм права в их системной взаимосвязи следует, что действующим трудовым законодательством Российской Федерации не предусмотрено такого способа защиты прав лица, желающего заключить трудовой договор, с конкретным работодателем, как возложение на данного работодателя обязанности заключить соответствующий трудовой договор, и в том, случае если достоверно установлен факт незаконности отказа в заключение такого договора, ввиду несоответствия нормы трудового законодательства Российской Федерации нормам международного договора, поскольку в данном случае трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрен только один способ защиты прав лица, желающего заключить трудовой договор, а именно взыскание с работодателя нарушившего требования международного договора компенсации морального вреда.

Вместе с тем, по смыслу закона само по себе установление факта незаконности отказа в приеме на работу по признаку пола, не может свидетельствовать о незаконности такого отказа в целом, при наличии иных правовых оснований для отказа в принятии соответствующего лица на работу в конкретную организацию и на конкретную должность, а именно, если достоверно установлено, что лицо, желающее заключить трудовой договор, не имеет соответствующей квалификации и отсутствует вакансия по конкретной должности, то в целом сам по себе отказ работодателя в заключение трудового договора с указанным лицом незаконным признан быть не может.

Кроме того, действующее законодательство Российской Федерации не предусматривает возможности принятия судебных постановлений под условиями наступления определенных обстоятельств в будущем, вероятность наступления которых является случайной, то есть данные обстоятельства могут наступить в течение неопределенного срока, а могут и не наступить вовсе.

Из материалов дела видно, что в ДД.ММ.ГГГГ истец - Медведева С.В. окончила Самарский речной техникум по специальности «Судовождение на внутренних водных путях и в прибрежном плавании», при этом ей присвоена квалификация техника-судоводителя, что подтверждается соответствующими дипломами и свидетельством. 1 июня 2012 года истец - Медведева С.В. подала ответчику - ООО «Самарское речное пассажирское предприятие» заявление о приеме на работу на должность моториста - рулевого на теплоход «<данные изъяты>». Заявление истца было рассмотрено и одобрено заместителем директора ФИО1, капитаном - наставником ФИО2 и капитаном судна теплохода «<данные изъяты>» ФИО3, о чем свидетельствуют их подписи, проставленные на заявлении. Однако, несмотря на одобрение ее кандидатуры, ответчиком с ней не был заключен трудовой договор. 2 июля 2012 года по требованию истца - Медведевой С.В. ей ответчиком был предоставлен письменный мотивированный отказ, датированный ДД.ММ.ГГГГ, из которого следовало, что принять ее на должность моториста-рулевого не представляется возможным на основании пункта 404 части

ХХХІІІ Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года №162, поскольку по результатам аттестации рабочее место моториста-рулевого не соответствовало санитарным требованиям по параметрам шума.

Судом первой инстанции также установлено, что в пункте 13 Мнения Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин, принятого по сообщению Медведевой С.В., Российской Федерации рекомендовано обеспечить Медведевой С.В. доступ к работам, для выполнения которых она имеет соответствующую квалификацию.

Так, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин по сообщению Медведевой С.В. принял мнение со следующими рекомендациями в адрес Российской Федерации: «а) в отношении автора сообщения: возместить автору понесенный ущерб и выплатить надлежащую компенсацию, сопоставимую с серьезностью нарушения прав автора, и обеспечить ей доступ к работам, для выполнения которых она имеет соответствующую квалификацию. б) В целом: i) пересмотреть и внести изменения в статью 253 Трудового кодекса и периодически пересматривать и вносить изменения в ограничительный перечень специальностей и отраслей, установленный Постановлением №162, с тем чтобы он включал лишь ограничения, необходимые для охраны материнства в строгом смысле этого понятия и создания особых условий для беременных женщин и кормящих матерей, и не затруднял доступ женщин к видам занятости и получению вознаграждения в силу гендерных стереотипов; ii) после сокращения ограничительного списка специальностей и отраслей поощрять и упрощать трудоустройство женщин в ранее запрещенных областях профессиональной деятельности путем улучшения условий труда и принятия надлежащих временных специальных мер» (пункт 13 Мнения). Запрет дискриминации женщин в сфере труда по признаку пола является общепризнанным принципом международного права, нормативно закрепленным в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, а также в иных международных актах в сфере прав человека.

Кроме того, из материалов дела усматривается, что на настоящий момент у ответчика отсутствуют вакансии на должность, на которую претендует истец, а у истца на настоящий момент отсутствует надлежащим образом подтвержденная квалификация для занятия названной должности.

С учетом указанного судебная коллегия находит, что суд первой инстанции пришел к правильному выводу о необходимости частичного удовлетворения иска, а именно признанию решения ответчика об отказе в заключении с истцом трудового договора по мотиву запрета применения труда женщин, нарушающим запрет дискриминации женщин в сфере труда по признаку пола и принципам международного права, нормативно закрепленным в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и отказу в удовлетворении иска в остальной части, поскольку факт незаконности отказа ответчика в заключение трудового договора с истцом, по признаку пола, ввиду несоответствия нормы трудового законодательства Российской Федерации нормам международного договора достоверно установлен соответствующим международно-правовым актом, обязательным к исполнению Российской Федерацией.

Вместе с тем, требования истца возложения на ответчика обязанности заключить трудовой договор, под двумя отлагательными условиями, не основаны на законе, так как действующее

трудовое законодательство Российской Федерации не предусматривает такого способа защиты трудовых прав граждан, между тем, заключение трудового договора с конкретным гражданином является правом, а не обязанностью работодателя, следовательно, признание незаконным распоряжения работодателя об отказе в приеме гражданина на работу может, на настоящий момент, повлечь для работодателя ответственность только в виде взыскания в пользу соответствующего гражданина компенсации морального вреда, однако истцом по рассмотренному делу таких требований не заявлялось, между тем, истец не лишен возможности заявить данные требования отдельным иском, так как по существу факт наличия у него права на компенсацию морального вреда установлен обжалуемым решением, а спор может иметь место только в отношении размера данной компенсации.

Довод апелляционной жалобы о неисполнении судом первой инстанции рекомендаций Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин в части обеспечения истцу доступа к работам, для выполнения которых она имеет соответствующую квалификацию, судебная коллегия находит несостоятельными, поскольку в ходе судебного разбирательства достоверно установлено, и не оспаривается самим истцом, что на настоящий момент у ответчика отсутствуют вакансии на должность, на которую претендует истец, а у истца на настоящий момент отсутствует надлежащим образом подтвержденная квалификация для занятия данной должности, при этом, принятие судебного постановления, под двумя отлагательными условиями, вероятность наступления которых является случайной, действующим законодательством Российской Федерации не допускается, между тем, очевидно, что на настоящий момент правовые основания для возложения на ответчика обязанности заключить с истцом трудовой договор по должности моториста-рулевого теплохода «<данные изъяты>» отсутствуют, в том числе, и ввиду отсутствия у истца соответствующей квалификации, а Комитет рекомендовал обеспечить истцу доступ к работе, для выполнения которой она имеет соответствующую квалификацию.

Не может судебная коллегия признать убедительными доводы апелляционной жалобы о противоречивости обжалуемого решения суда первой инстанции, поскольку по существу суд первой инстанции установив факт нарушения прав истца, пришел к выводу о том, что истцом выбран ненадлежащий способ защиты своих прав, между тем, как указано выше, истец не лишен возможности избрать надлежащий способ защиты своих прав и обратиться к ответчику с иском о компенсации морального вреда, так как по существу факт наличия у него права на компенсацию морального вреда установлен обжалуемым решением, а спор может иметь место только в отношении размера данной компенсации.

Все остальные доводы апелляционной жалобы по существу направлены на переоценку выводов суда первой инстанции о фактических обстоятельствах дела и имеющихся в деле доказательствах, они не опровергают выводов суда, а повторяют правовую позицию истца, выраженную им в суде первой инстанции, тщательно исследованную судом и нашедшую верное отражение и правильную оценку в решении суда и поэтому не могут служить основанием для отмены принятого по делу решения.

Таким образом, судебная коллегия приходит к выводу о том, что при рассмотрении указанного гражданского дела судом правильно определены обстоятельства имеющие значение для дела, выводы суда соответствуют обстоятельствам дела, установленным им в ходе судебного разбирательства, нарушений или неправильного применения норм материального и процессуального права, судом не допущено, то есть, оснований для отмены или изменения

постановленного судом первой инстанции решения, указанных в ст. 330 ГПК РФ, в апелляционном порядке не имеется.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия,

о п р е д е л и л а :

Решение Самарского районного суда города Самары от 15 сентября 2017 года - оставить без изменения, а апелляционную жалобу - Медведевой С.В, - без удовлетворения.

Председательствующий –

Судьи -