|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Дело** | **Содержание** | **Результат** |
| **Инвалиды** | | |
| Постановление Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 15 июля 2021 г. по делу N 16-1915/2021 | **Не предоставление отчетность по квотам влечет административную ответственность**  Согласно сведениям по состоянию **на 1 января 2020 года списочная численность работников учреждения составила более 35 человек**. Изложенное, по мнению должностного лица, **свидетельствует о нарушении**[**абзаца 3 части 3 статьи 25**](https://internet.garant.ru/#/document/10164333/entry/2533)**Закона о занятости** населения, пункта 6 Порядка предоставления работодателями информации, предусмотренной законодательством о занятости, в государственные учреждения службы занятости населения Хабаровского края, утвержденного приказом комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края от 29 сентября 2014 года N126.  Указанные обстоятельства послужили основанием к возбуждению в отношении ФКУ "ОСК ВВО" дела **об административном правонарушении, предусмотренном**[**статьей 19.7**](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/197)**КоАП РФ.**  **Исключений, позволяющих тем или иным работодателям, той или иной организационно-правовой формы, созданным для осуществления тех или иных задач не исполнять законодательство о защите инвалидов в Российской Федерации, не установлено.** | В пользу контрольных органов |
| Кассационное определение СК по административным делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 30 марта 2022 г. по делу N 8а-4530/2022[88а-5877/2022]  Апелляционное определение СК по административным делам Санкт-Петербургского городского суда от 02 апреля 2019 г. по делу N 33а-7249/2019 | **Общество привлечено к административной ответственности, поскольку не трудоустроило инвалидов в соответствии с квотой на созданные и имеющиеся в наличии трудовые места в связи с отсутствием желающих трудоустроиться.**  Судебная коллегия апелляционной инстанции, установив обстоятельства настоящего дела, оценив их применительно к положениям проанализированных ею положений [Закона](https://internet.garant.ru/#/document/382388/entry/0) г. Москвы от 22 декабря 2004 года N 90 "О квотировании рабочих мест", [постановления](https://internet.garant.ru/#/document/392419/entry/0) Правительства г. Москвы от 4 августа 2009 года N 742-ПП "Об утверждении Положения о квотировании рабочих мест в г. Москве", согласно которым **обязанность по обеспечению трудовой занятости инвалидов** на созданных (выделенных) рабочих местах в счет установленной квоты **возложена на работодателей**, пришла к правильному и обоснованному выводу об ошибочности вывода суда первой инстанции, указав, что вопрос о наличии вины в неисполнении Обществом предписания к юридически значимым обстоятельствам по рассматриваемому делу не относится.  Пункт 1 части 3 статьи 2 названного Закона предусматривает**, что выполнением квоты для приема на работу инвалидов считается трудоустройство работодателем инвалидов, имеющих рекомендации к труду, подтвержденное заключением трудового договора,** действие которого в текущем месяце составило не менее 15 дней.  **Таким образом, поскольку на работодателя возложена обязанность** **по обеспечению трудовой занятости инвалидов** на созданных (выделенных) рабочих местах в счет установленной квоты, суд апелляционной инстанции применительно к установленным обстоятельствам по настоящему делу **пришел к правомерному выводу о законности выданного Департаментом труда и социальной защиты населения г. Москвы предписания от 28 января 2020 года N 01-22-579/20.** | В пользу Департамента труда и социальной защиты населения |
| Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 18 ноября 2021 г. по делу N 8Г-28667/2021[88-30319/2021]  Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 10 августа 2021 г. по делу N 33-30570/2021 | **Суд взыскал в пользу работника (инвалид 2 группы) сверхурочные за работу более 35 часов в неделю**  Разрешая спор, суд первой инстанции со ссылкой на положения [статьи 92](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/92) Трудового кодекса Российской Федерации, [статей 11](https://internet.garant.ru/#/document/10164504/entry/11), [23](https://internet.garant.ru/#/document/10164504/entry/23) Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", **установив факт работы Ушаковой Е.Д. с момента получения ею инвалидности до увольнения 40 часов в неделю, пришел к выводу о наличии оснований для возложения на ООО "ВТК Текстиль" сверхурочную работу за спорный период.**  Так, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не более 35 часов в неделю ([абзац четвертый части 1 статьи 92](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/92104) Трудового кодекса Российской Федерации).  [Частью 3 статьи 23](https://internet.garant.ru/#/document/10164504/entry/2303) Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.  Судебные инстанции правильно истолковав нормы материального права, регулирующие отношения по обеспечению инвалидам равных с другими возможностей в реализации трудовых прав, применили положения [Трудового кодекса](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) Российской Федерации об обязанности работодателя соблюдать трудовое законодательство и пришли к верному выводу о наличии оснований для возложения на работодателя обязанности произвести Ушаковой Е.Д. как инвалиду II группы оплату за переработку сверх установленной продолжительности рабочего времени за период с 05.10.2016 года по 16.05.2019 года. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 29 сентября 2020 г. по делу N 8Г-19137/2020[88-18572/2020] | **Суд взыскал с работодателя компенсацию неиспользованного отпуска, поскольку работодатель, зная о наличии у истца инвалидности, в нарушение действующего законодательства не предоставлял ему отпуск в количестве 30 календарных дней** *(взыскана компенсация за неиспользованный отпуск в размере 165 000, 19 руб, компенсация морального вреда в размере 5 000 руб, судебные расходы в размере 25 000 руб. в доход бюджета "адрес" взыскана государственная пошлина в размере 4 800, 06 руб.)*  При этом **судебная коллегия** **отклонила как несостоятельные доводы ответчика о том, что работодателю до 2017 года не было известно о наличии у истца инвалидности**, указав, что **данное утверждение** ГБУДО "адрес" "Детская музыкальная школа имени ФИО4" **опровергается справками, которые выдавались работодателем с 2000 года для предоставления в органы социальной защиты населения.** Также **судебная коллегия посчитала не опровергнутыми ответчиком доводы истца о наличии справки об инвалидности в его личном деле с момента трудоустройства.**  Являются несостоятельными и ссылки кассатора на положения заключенного с истцом трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ, предусматривающим продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней, **поскольку такая продолжительность ежегодного отпуска противоречит положениям**[**ч. 2 ст. 9**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/9002)**Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников** по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 14 октября 2021 г. по делу N 8Г-22507/2021[88-22809/2021] | **Спецоценка не является самостоятельным основанием для отстранения инвалида (3 группа) от работы. Отстранить можно только если есть медицинские противопоказания по выполняемой работе.**  Отменяя решение суда первой инстанции и принимая новое решение о частичном удовлетворении исковых требований, **суд апелляционной инстанции сослался на положения абзаца тринадцатого части второй статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации**, **согласно которым обеспечивая безопасные условия и охрану труда, работодатель кроме прочего обязан не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.**  Вместе с тем, **суд пришел к выводу о том, что таких самостоятельных оснований для отстранения инвалида от работы, как проведение специальной оценки условий труда, по итогам которой установлен вредный производственный фактор, Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит.**  **Медицинское противопоказание может быть выявлено при проведении соответствующего медицинского осмотра**, по результатам которого проводится экспертиза профессиональной пригодности врачебной комиссией медицинской организации с привлечением врачей-специалистов, в компетенцию которой входит разрешение вопроса о пригодности или непригодности работника к выполнению отдельных видов работ (часть 3 статья 24, части 1, 2 статьи 63 "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации").  С момента установления инвалидности в 2002 году и до 2018 года истец работала во вредных условиях труда и регулярно **проходила осмотры, по результатам которых была допущена к выполняемой работе.**  **Карта N 9 специальной оценки условий труда от 2 декабря 2019 года, содержащая указание на невозможность применения труда инвалидов, сама по себе не могла являться основанием к отстранению работника от работы, поскольку не является медицинским заключением применительно к**[**ст. 76**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/76)**Трудового кодекса Российской Федерации.**  **Индивидуальная программа реабилитации** была получена после самого отстранения от работы и **не содержит противопоказаний** к труду истца во вредных условиях труда.  При таких обстоятельствах, **суд пришел к правильному выводу, что отстранение Лозгачевой Н.В. от работы являлось преждевременным и произведено работодателем при отсутствии подтвержденных медицинским заключением медицинских противопоказаний для выполнения работником работы**.  Суд кассационной инстанции приходит к выводу, что оценка всех доказательств, представленных сторонами, судом апелляционной инстанции была произведена полно и всесторонне. | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по административным делам Липецкого областного суда от 18 ноября 2019 г. по делу N 33а-4243/2019 | **Инвалидность не повод для отстранения от работы. Противопоказания должны быть подтверждены медицинским заключением (ИПР).**  Действительно, исходя из того, что **решения учреждения МСЭ об установлении инвалидности и индивидуальные программы реабилитации являются единственными документами**, **выдаваемыми данным учреждением по результатам проведения медико-социальной экспертизы**, и в силу [ст. 11](https://internet.garant.ru/#/document/10164504/entry/11) Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" - **обязательными для организаций**, учреждений, **данные документы могут быть расценены в качестве медицинского заключения**, **позволяющего работодателю отстранять работника от работы.** Вместе с тем, отстранение возможно, **когда из данных документов следует наличие противопоказаний к выполняемой работником** **работе**. Однако, в настоящем случае **из представленных ФИО2 справки об инвалидности и программы реабилитации таких противопоказаний не следовало**, что правильно установлено судом первой инстанции, исходя из анализа содержания программы реабилитации и карты специальной оценки условий труда по должности, занимаемой работником. **Согласно карте N специальной оценки условий труда (далее: СОУТ)** "данные изъяты" оценка условий труда по вредным (опасным) факторам итоговый класс (подкласс) **условий труда - 2, допустимые** условия труда. Необходимость в проведении медицинских осмотров отсутствует. Согласно карте СОУТ - использует оборудование ПЭВМ, рекомендации по подбору работников - возможность применение труда инвалидов. Также, **в трудовом договоре N от ДД.ММ.ГГГГ и дополнительном соглашении от ДД.ММ.ГГГГ к данному трудовому договору указано, что характеристика условий труда на рабочем месте ФИО2 - допустимые условия труда, класс (подкласс) условий труда - 2.** Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - отсутствуют. **Согласно индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида N на имя** - ФИО2 указано: *"Рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида" - не нуждается, и "Рекомендуемые условия труда" - доступны виды трудовой деятельности в оптимальных, допустимых условиях труда".* Таким образом, указанные в распоряжении документы не содержали в себе сведений о противопоказаниях ФИО2 по состоянию здоровья к выполнению работником работы, обусловленной трудовым договором. | В пользу ГИТ |
| Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 07 июля 2020 г. по делу N 8Г-8690/2020[88-10710/2020] | **Если работнику установлена инвалидность, НО у работника сохранена способность к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц, то работника следует перевести в порядке ст. 73 ТК РФ, а не уволить.**  **Признавая приказ от 24 июля 2018 года незаконным**, суд апелляционной инстанции исходил из того, что **оснований для отстранения истца от работы**, установленных [статьей 76](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/76) Трудового кодекса Российской Федерации, ответчиком в приказе не приведено. **Установление истцу 1 группы инвалидности и степени утраты профессиональной трудоспособности 90%, определении ему 2 степени способности к труду со значительной помощью других лиц, свидетельствует о невозможности выполнении истцом работы по прежней должности мастера**, **при указанных обстоятельствах работодатель должен был действовать в соответствии со**[**статьей 73**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/73)**Трудового кодекса** Российской Федерации, то есть принять меры **к переводу истца на подходящую для него по состоянию здоровья** работу, а при отсутствии таковой **или отказе истца от предложенного перевода, принять меры к расторжению трудового договора по**[**пункту 8 части 1 статьи 77**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/778)**Трудового кодекса** Российской Федерации, с учетом неисполнения работодателем указанных обязанностей, незаконности приказа об отстранении истца от работы, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о взыскании в пользу Турыгина С.А. среднего заработка за указанный выше период и компенсации морального вреда, причиненного нарушением его трудовых прав. | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 15 июня 2021 г. по делу N 33-4828/2021 | **Увольнение правомерно по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в случае исполнения работодателем обязанности по предложению работнику имеющейся у работодателя работы**.  Поскольку по программе реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания к Акту освидетельствования от 27.12.2019 усматривается, что Кузьминой Г.Н, работающей на ООО "Шахта "Осинниковская" в должности "данные изъяты", установлено профессиональное заболевание и **она может выполнять труд по профессии со снижением объема профессиональной деятельности на 1/10 часть загрузки**, суд пришел к правомерному выводу, что **работодатель обязан был принять меры по устранению воздействия негативных факторов на работника**, **путем изменения его трудовой функции, а в связи с отсутствием вакансии, которые бы соответствовали состоянию здоровья Кузьминой Г.Н, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.**  Из изложенных нормативных положений следует, что, прекращение работодателем трудового договора с работником **по названному основанию будет правомерным только в случае исполнения работодателем обязанности по предложению работнику имеющейся у работодателя работы**, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья и с учетом его квалификации.  При проверке судом законности увольнения работника по п. 8 ч.1 ст. 77 Трудового кодекса РФ **работодатель обязан представить доказательства исполнения данной обязанности.**  **Такие доказательства отсутствия работы, соответствующей состоянию здоровья и квалификации истца, работодателем-ответчиком предоставлены и оценены судом по правилам ст. 67 ГПК РФ.** | В пользу работодателя |
| Определение ВС от 22.07.2019 N 5-КГ19-71 | **Верховный суд обратил внимание на необходимость обоснования причин отказа в приеме на работу инвалида при направлении его службой занятости.**  При приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель в пятидневный срок возвращает в службу занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу. **В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель делает в направлении службы занятости отметку о дне явки гражданина и причине отказа** в приеме на работу и возвращает направление гражданину (пункт 5 статьи 25 Закона "О занятости населения в Российской Федерации").  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 суд установит, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ будет обоснованным (абз. 4, 5 п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2). |  |
| п. 11 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 1 (2020), утв. Президиумом Верховного Суда РФ 10.06.2020 | Установление работнику, являющемуся инвалидом I или II группы, **сокращенной продолжительности рабочего времени является обязанностью работодателя** и не обусловлено наличием волеизъявления такого работника | В пользу работника |
| Определение ВС РФ от 12.08.19 N 25-КГ19-7 | **ВС РФ: устанавливайте инвалиду сокращенное рабочее время, даже если он об этом не попросил**  Сотрудник обратился в суд за оплатой сверхурочной работы. **Он имел инвалидность II группы, о чем сообщил работодателю.** Однако его не перевели на 35-часовую рабочую неделю, из-за чего он несколько лет еженедельно работал на пять часов больше нормы.  Суды первой и апелляционной инстанций не стали взыскивать доплату. Сотрудник не обращался к работодателю с заявлением об установлении сокращенной рабочей недели, индивидуальную программу реабилитации не предоставлял. Более того, он подписал дополнительное соглашение к трудовому договору об установлении графика 8 часов в день и 40 часов в неделю.  Верховный суд с такими выводами не согласился. **Работодатель знал об инвалидности сотрудника, поэтому обязан был установить ему сокращенное рабочее время. При этом неважно, подавал ли работник соответствующее заявление.**  ВС РФ также не поддержал довод о том, что сотрудник согласился на восьмичасовой рабочий день. Подобное условие допсоглашения ухудшает положение работника, а значит, не должно применяться.  Дело направлено на новое рассмотрение. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 12 мая 2020 г. по делу N 8Г-8950/2020[88-13006/2020] | **Гарантии работнику как инвалиду положены только с момента уведомления работодателя об инвалидности**  **Работнице установили инвалидность II группы, однако работодателю об установлении инвалидности работница не сообщила**. Медицинские документы о наличии инвалидности работница предоставила лишь спустя 7 лет после установления инвалидности, тогда же обратилась с заявлением об установлении 35-часовой рабочей недели согласно ст. 92 ТК РФ. Затем попыталась взыскать оплату за переработанное до этого время.  Суд пришел к выводу об отсутствии у работодателя обязанности оплатить переработанное время за спорный период. При этом **суд исходил из того, что работодателю не было известно об установлении работнику инвалидности**, кроме того, при заключении в спорный период трудового договора работница не возражала против установленной в нем ежедневной продолжительности рабочего времени - 8 часов (40 часов в неделю). | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 15.01.2019 по делу N 33-76/2019 | **Не нужно пересчитывать рабочие часы сотруднику, который не сразу сообщил об инвалидности**  Работнику установили инвалидность II группы, но он продолжал трудиться 40 часов в неделю. Через 7 лет он обратился к руководителю с просьбой назначить ему 35-часовую рабочую неделю. Затем он попытался взыскать вознаграждение за все годы переработки.  Суд указал, что организация не обязана делать перерасчет. До того как заявить о сокращении рабочего времени, сотрудник не уведомил об инвалидности и не представил медицинские документы. | В пользу работодателя |
| Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 09.12.2019 N 78-КГ19-46 | **ВС РФ разобрался, можно ли уволить сотрудника, который при приеме скрыл информацию об инвалидности**  Работник через несколько дней после трудоустройства предъявил документы об инвалидности II группы. Спустя три года его уволили за то, что он нарушил правила заключения трудового договора, не предупредив при приеме о состоянии здоровья.  Нижестоящие суды признали увольнение законным, но Верховный суд с ними не согласился. Он разъяснил, что в такой ситуации нужно учесть работодателю:  - Справка об инвалидности и индивидуальная программа реабилитации не входят в список обязательных документов, предъявляемых при приеме на работу. Дополнительные документы работодатель может запросить, только если это обусловлено спецификой труда и предусмотрено законодательством.  - Индивидуальная программа реабилитации для работодателя носит обязательный характер, а для сотрудника - рекомендательный. Инвалид может отказаться от программы в целом или от отдельных мероприятий.  - Хотя организация, среднесписочная численность которой не превышает 100 человек, создавать рабочие места для инвалидов не обязана, на принятых сотрудников это правило не распространяется. Для них необходимо организовать условия труда, подходящие по состоянию здоровья.  - При увольнении по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в приказе нужно указывать, какое именно нарушение правил заключения трудового договора стало причиной его расторжения.  ВС РФ также обратил внимание, что в действиях работодателя может быть дискриминация. Организация в течение трех лет знала о состоянии здоровья сотрудника, но не имела претензий к его профессиональным, деловым и моральным качествам.  Дело направлено на новое рассмотрение. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 28.01.2020 N 33-3288/2020 по делу N 2-2345/2019 | **Отказ в приеме инвалида в счет квоты связан с его деловыми и личностными качествами и является законным**  Отказ ответчика в приеме истца на работу является мотивированным и основанным на проведенной проверке на соответствие предъявляемым профессионально-квалификационным требованиям к должности, на занятие которой претендовал истец. При этом суд учел, что отказ в приеме истца на работу не носит дискриминационный характер и связан с его деловыми и личностными качествами. | В пользу работодателя |
| Определение Московского городского суда от 06.05.2019 N 4г-5372/19 | **Отказ в приеме на работу правомерен** **по деловым качествам**.  работодатель пояснил, что при рассмотрении заявления истца о его повторном приеме на работу работодатель руководствовался рекомендациями квалификационной комиссии, изучившей личную карточку истца с имеющимися **дисциплинарными взысканиями** за нарушение ПДД РФ и должностной инструкции, а также отрицательную характеристику соискателя, и пришел к выводу, что деловые качества истца не позволяют принять его на вакантную должность предприятия, основной задачейкоторого является безопасность перевозки граждан. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 10.09.2019 по делу N 33-39240/2019 | **Отказ в приеме инвалида в счет квоты связан с его деловыми качествами и является законным**  Прием на работу и заключение трудовых договоров являются исключительной компетенцией работодателя, который в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключает трудовые договоры с конкретным лицом, ищущим работу, при этом трудовое законодательство не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 04.09.2019 по делу N 33-37435/2019 | **Отказ в приеме на работу правомерен**  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 пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 22.04.2019 по делу N 33-8333/2019 | **Отказ в приеме на работу правомерен**  **Отказ соискателя от прохождения собеседования** с представителем работодателя означает, что разрешение вопроса о его трудоустройстве находилось вне сферы влияния работодателя. В связи с этим нельзя утверждать, что работодатель отказал соискателю в приеме на работу. По этой причине в удовлетворении требования о признании отказа в приеме на работу незаконным отказано. | В пользу работодателя |
| Определение ВС РФ от 30.09.2019 N 33-КГ19-6 | **Отказ из-за отсутствие специальных рабочих мест не повод**  Инвалид обратился в организацию с направлением на квотируемое рабочее место, но в приеме на работу ему отказали. Соискателю необходимо было трудиться в специально созданных условиях, а **компания не могла создать специальное рабочее место**. Кандидат оспорил отказ.  Первая и вторая инстанции не увидели нарушений, но Верховный суд отправил дело на новое рассмотрение. Создавать и заполнять квотируемые рабочие места - обязанность работодателя. Вместо того чтобы отказывать кандидату в приеме, компания должна была организовать для него специальные условия труда с учетом инвалидности, индивидуальной программы реабилитации и требований к рабочему месту. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 10.10.2019 по делу N 33-34949/2019 | **Отказ в трудоустройстве из-за собаки-поводыря неправомерен**  Гражданин обратился в суд с жалобой на незаконный отказ в приеме на работу на должность помощника юриста со стороны общества с ограниченной ответственностью, требуя понуждения работодателя к заключению трудового договора и компенсации морального вреда.  Соискатель являлся инвалидом по зрению и не мог обходиться без помощи собаки-поводыря. Работодатель ссылался на несоответствие истца квалификационным требованиям, однако в ходе судебного заседания так и не смог пояснить, с отсутствием каких именно деловых качеств у соискателя был связан отказ в приеме на работу.  Более того, аудиозаписью разговора истца с сотрудником работодателя подтверждалось, что причиной отказа в трудоустройстве послужила именно невозможность передвижения кандидата без собаки-поводыря, в то время как корпоративная этика компании запрещала присутствие животных в офисе.  Однако такую причину отказа в приеме на работу суд посчитал дискриминационной и не связанной с деловыми качествами работника. В итоге истцу была присуждена компенсация морального вреда, а в удовлетворении иных требований было отказано. Суд напомнил, что заключение трудовых договоров является исключительной компетенцией работодателя и понуждение к заключению трудового договора нарушит интересы руководства компании, самостоятельно определяющего стратегию ее деятельности и развития. | В пользу работника |