



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дело № 83-Г07-7

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

«14» ноября 2007 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе:

Председательствующего

Пирожкова В.Н.

Судей

Макарова Г.В., Меркулова В.П.

рассмотрела в открытом судебном заседании дело по заявлению Миронова Ю. [] Н. [] о признании противоречащей федеральному законодательству и недействующей ч.1 ст.7 Закона Брянской области от 15 декабря 1997 года № 34-3 «Об охране труда в Брянской области» в части слов «работодателям запрещается принимать на тяжелые работы, работы с вредными или опасными условиями труда лиц, кому эти работы противопоказаны по состоянию здоровья» по кассационной жалобе Миронова Ю.Н. на решение Брянского областного суда от 5 сентября 2007 года, которым в удовлетворении заявления отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Макарова Г.В., заключение прокурора Генеральной прокуратуры РФ Засеевой Э.С., полагавшей решение суда первой инстанции оставить без изменения, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Миронов Ю.Н. обратился в суд с указанным выше заявлением (в окончательной редакции), ссылаясь на то, что оспоренным положением закона он ограничивается в праве на труд, выбор профессии и самостоятельное распоряжение своими способностями. Такое положение противоречит статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку ему как врачу-фтизиатру, перенесшему заболевание туберкулезом, отказывают в приеме на работу врачом-фтизиатром в тубдиспансере. Забота о состоянии здоровья

является личным делом самого работника. Оспариваемой им нормой в нарушение статьи 22 (часть 1) Трудового кодекса Российской Федерации работодатель лишается права на самостоятельное решение кадровых вопросов.

По делу состоялось указанное выше решение.

В кассационной жалобе Миронов Ю.Н. указывает о несогласии с судебным решением и ставит вопрос о его отмене, как вынесенного с нарушением норм материального права.

Проверив материалы дела и обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не находит оснований для ее удовлетворения.

Из дела следует, что оспариваемое Мироновым Ю.Н. положение принято в сфере охраны труда, непосредственно связанной с трудовым законодательством, что согласно п. «к» ч.1 ст.72 Конституции Российской Федерации относится к совместному ведению Российской Федерации и субъектов российской Федерации.

В соответствии с ч.1 ст.6 Трудового кодекса Российской Федерации порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров отнесен к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

С учетом изложенного, суд правильно в своем решении указал на то, что субъект Российской Федерации не вправе устанавливать иной, по сравнению с предусмотренным федеральным законодательством, порядок заключения трудового договора.

Между тем, оспариваемая заявителям норма, устанавливающая основание к отказу в заключение трудового договора на выполнение тяжелых работ, работ с вредными или опасными условиями труда в случае наличия у лица медицинских противопоказаний к выполнению таких работ, принята, как указано выше, в сфере охраны труда и согласуется с нормами действующего федерального законодательства.

Согласно части 3 ст. 17 Основ законодательства Российской Федерации «Об охране здоровья граждан» № 5487-1 от 22 июля 1993 г. государство гарантирует гражданам защиту от любых форм дискриминации обусловленной наличием у них каких-либо заболеваний. Вместе с тем, федеральный законодатель применительно к трудовым правоотношениям, не относит к дискриминации такие обстоятельства, когда ограничение прав работников определяется свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом (ст.3 Трудового кодекса РФ).

Право на труд неразрывно связано с обязанностью работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда (по ст.ст.37,41 Конституции Российской Федерации). Как отмечено выше, обязанность по обеспечению безопасных условий охраны труда возлагается на работодателя (ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации). Согласно ст.64 Трудового Кодекса Российской Федерации необоснованный отказ в заключении трудового договора не допускается. Ограничение возможно только по основаниям, предусмотренным федеральным законом, а следовательно, суд обоснованно

сделал вывод о возможности ограничения прав работника по обстоятельствам, связанным с его деловыми качествами, под которые подпадают и личностные его качества, в том числе и состояние здоровья. Данное утверждение согласуется с Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2(в ред. постановления от 28 декабря 2006 год № 63)

По общему правилу лица, поступающие на работу, не должны проходить медицинский осмотр (обследование). Однако, в интересах охраны здоровья, предупреждения возникновения и распространения болезней а также для определения пригодности работников по состоянию здоровья к выполнению работы с особыми условиями труда, для некоторых категорий работников предусмотрен обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора. К таким работникам относятся лица, не достигшие возраста 18 лет, а также другие лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 69 ТК РФ).

Согласно статья 213 ТК РФ предусмотрен предварительный обязательный медицинский осмотр (обследование) для работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта; дня работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работ.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. В случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров (обследований).

Данные обследования проводятся с целью определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, то есть работодатель, прежде чем заключить договор, должен убедиться в том, что работник может быть допущен к работе, и последняя, не противопоказана ему по состоянию здоровья.

В противном случае работодатель после получения медицинского заключения об имеющихся противопоказаниях к выполнению поручаемой работы вынужден будет прекратить трудовой договор согласно пункту 11 ч.1 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации за нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (абз. 3 статьи 84 настоящего Кодекса), либо перевести работника на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ч. 1 ст.73 ТК РФ).

Из изложенного следует, что нормами федерального законодательства предусмотрено то, что работодатель не вправе допускать работника к работам, противопоказанным ему по состоянию здоровья, а возможное соглашение между работодателем и работником в этом случае (на что указывает заявитель), будет противоречить вышеприведенным нормам трудового законодательства и повлечет привлечение работодателя к ответственности за их нарушение.

В силу вышеизложенного, суд правильно признал доводы Миронова Ю.Н. о необоснованном ограничении прав работодателя на самостоятельное решение кадровых вопросов несостоятельными. Ссылка заявителя на ч.1 ст.22 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками также не является основанием к признанию решения незаконным, поскольку такое право работодателю предоставлено только в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

На основании изложенного, у суда не было оснований согласиться с доводами Миронова Ю.Н. о противоречии оспариваемой им нормы областного Закона Федеральному законодательству.

Руководствуясь ст.361 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Брянского областного суда от 5 сентября 2007 г. оставить без изменения, а кассационную жалобу Миронова Ю.Н. – без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи

В.Н. Пирожков

Г.В.Макаров

В.П. Меркулов