

ПРАВОВОЙ РАЗБОР

Обжалование отказа в трудоустройстве в территориальный орган ФССП России (Иркутская область): применимые нормы, надлежащий ответчик, бремя доказывания и процессуальная тактика

1. Краткая постановка вопроса

Гражданин, направленный из аппарата Управления ФССП России по Иркутской области к начальнику структурного подразделения «по трудоустройству», фактически не был допущен к процедуре рассмотрения его кандидатуры (документы не смотрели), письменное требование о сообщении причины отказа в заключении договора (служебного контракта) в порядке ч. 5 ст. 64 ТК РФ осталось без ответа и в семидневный (рабочих дней) срок, и позднее; предъявленный иск о признании отказа незаконным на первом заседании «развернули» двумя доводами — о ненадлежащем ответчике (не филиал/отдел, а Управление) и о непредставлении документов, подтверждающих квалификацию. Требуется разбор: (а) по какому правовому режиму подлежит оценке отказ (общие нормы ст. 64 ТК РФ или специальные нормы о службе в органах принудительного исполнения / о государственной гражданской службе); (б) кто является надлежащим ответчиком и как его «ввести» в уже начатый процесс; (в) каково процессуальное значение молчания работодателя на запрос о причинах отказа и довода об «отсутствии документов»; (г) соблюдены ли сроки обращения в суд и как распределяется бремя доказывания.

2. Факты, имеющие юридическое значение (что нужно закрепить в деле)

Прежде чем оценивать нормы, следует отделить доказуемое от предполагаемого, поскольку от этого зависит судьба каждого из доводов:

1. **Факт обращения за должностью** — каким способом, в какую дату, к какому должностному лицу (устно, по направлению из Управления, с подачей заявления через канцелярию, по почте).

2. **Факт отказа** — в какой форме (устно, «позвоню — скажу»), кем выражен, кто присутствовал.
3. **Наличие вакансии** на дату обращения и её последующая судьба (замещение иным лицом, приказ о назначении, штатное расписание).
4. **Соответствие кандидата установленным требованиям** (образование, стаж, возраст, состояние здоровья, отсутствие судимости, гражданство) — на дату обращения.
5. **Направление письменного требования** о сообщении причины отказа (дата, способ, доказательство вручения) и **отсутствие ответа**.

Каждый из этих пунктов далее «привязывается» к норме. Сразу отметим: факты 2 и 3 — ключевые, поскольку при их недоказанности никакая — даже безупречная — правовая аргументация не приведёт к удовлетворению иска (ст. 56 ГПК РФ).

3. ВЕРСИЯ 1. Отношения квалифицируются как служба в органах принудительного исполнения (ФЗ № 328-ФЗ)

3.1. Нормативная база

Служба в органах принудительного исполнения урегулирована Федеральным законом от 01.10.2019 № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и Федеральным законом от 21.07.1997 № 118-ФЗ «О судебных приставах».

Квалификационные требования к должностям установлены **ст. 9 ФЗ № 328-ФЗ**: требования к уровню образования (для должностей младшего начальствующего состава — не ниже среднего профессионального, для среднего, старшего и высшего — высшего образования, соответствующего направлению деятельности), стажу службы (работы по специальности), профессиональным знаниям и навыкам, состоянию здоровья (ч. 1–3 названной статьи). Дополнительно требования к лицу, назначаемому на должность судебного пристава, установлены **ст. 3 ФЗ № 118-ФЗ**.

3.2. Применяется ли ст. 64 ТК РФ

Здесь существуют две конкурирующие позиции.

Позиция А (доминирующая в практике по службе в правоохранительных органах). Служебный контракт — не трудовой договор; специальное законодательство о службе устанавливает собственные

правила отбора (проверочные мероприятия, профессиональный отбор, медицинское освидетельствование), и нормы ТК РФ применяются лишь субсидиарно — в части, не урегулированной специальным законом. Следовательно, ч. 5 ст. 64 ТК РФ (семидневный срок письменного ответа) **напрямую не применяется**, а оценка отказа ведётся на соответствие специальным требованиям (ст. 9 ФЗ № 328-ФЗ, ст. 3 ФЗ № 118-ФЗ).

Позиция Б (применение общих антидискриминационных гарантий).

Независимо от вида службы, отказ в доступе к должности не может быть произвольным и дискриминационным: действуют ст. 19 и ч. 1, 3 ст. 37 Конституции РФ, а также ст. 3 ТК РФ (запрещение дискриминации в сфере труда, включая право лица, считающего, что оно подверглось дискриминации, обратиться в суд — ч. 3 ст. 3 ТК РФ) и ч. 2 ст. 64 ТК РФ (запрет прямых и косвенных ограничений «по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами»). Эти гарантии ТК РФ применяются и к отношениям службы в части, не урегулированной специальным законом.

3.3. Практический вывод по версии 1

- Правовое ядро иска при этой квалификации: **отказ должен быть мотивирован и основан на несоответствии установленным требованиям либо на отсутствии вакансии**, а не на произвольном усмотрении. Проверочные мероприятия (или их отсутствие) — центральный предмет доказывания: если отбора фактически не было, отказ лишён правового основания.
- Довод «документы не смотрели» работает **на истца**, а не против: он означает, что работодатель не устанавливал деловых качеств, т.е. не мог сделать вывод об их отсутствии.
- Ссылку на ч. 5 ст. 64 ТК РФ в этой версии следует заявлять **альтернативно** («в порядке субсидиарного применения»), а основным требованием формулировать признание отказа незаконным как не соответствующего ст. 9 ФЗ № 328-ФЗ, ст. 3 ФЗ № 118-ФЗ и ч. 2 ст. 64 ТК РФ.
- Сторона ответчика вправе ссылаться на то, что конкурс/отбор не проводился и приём не планировался — это возражение парируется штатным расписанием и сведениями о последующем замещении должности.

4. ВЕРСИЯ 2. Должность относится к государственной гражданской службе (ФЗ № 79-ФЗ)

Если речь шла о должности, не являющейся должностью сотрудника органов принудительного исполнения (например, специалист-эксперт, консультант в аппарате Управления), применяется Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»:

- **ст. 22** — поступление на гражданскую службу и замещение должности по конкурсу (конкурс не проводится в случаях, прямо перечисленных в законе); решение конкурсной комиссии может быть обжаловано;
- **ст. 26** — перечень документов, представляемых при поступлении на гражданскую службу.

4.1. Практический вывод по версии 2

- Если должность конкурсная и конкурс не объявлялся / кандидат не был допущен к участию, нарушение носит **процедурный** характер и доказывается документами конкурсной комиссии (протоколы, объявление о конкурсе, перечень допущенных).
- Довод об «отсутствии документов» в этой версии наиболее уязвим: документы по ст. 26 ФЗ № 79-ФЗ представляются при поступлении, а не при первичном обращении; отказ в допуске без указания мотива противоречит принципу законности, закреплённому ст. 4, 5 ФЗ № 79-ФЗ (принципы гражданской службы: законность, равный доступ).
- Требование о признании отказа незаконным дополняется требованием о признании незаконным решения (бездействия) конкурсной комиссии / представителя нанимателя.

5. ВЕРСИЯ 3. Должность не относится ни к службе, ни к гражданской службе (обычный трудовой договор)

Тогда применяются общие нормы ТК РФ в полном объёме:

- **ст. 64** — запрет необоснованного отказа; запрет ограничений по полу, расе, национальности, языку, происхождению, имущественному, семейному, социальному и должностному положению, возрасту, месту жительства, отношению к религии, убеждениям, принадлежности к общественным объединениям, а также иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами (ч. 1-2); запрет отказа женщинам по мотивам беременности/наличия детей (ч. 3); запрет отказа приглашённым в порядке перевода в

течение месяца (ч. 4); **обязанность сообщить причину отказа письменно в течение семи рабочих дней** по письменному требованию (ч. 5, в ред. ФЗ от 29.06.2015 № 200-ФЗ); право обжалования в суд (ч. 6);

- **ст. 65** — перечень документов при заключении трудового договора; запрет требовать документы, не предусмотренные законом (ч. 3);
- **ст. 391 ТК РФ** — споры об отказе в приёме на работу рассматриваются **непосредственно в суде**, минуя комиссию по трудовым спорам;
- **ст. 392 ТК РФ** — трёхмесячный срок обращения (ч. 1) и правило о восстановлении срока при уважительных причинах (ч. 5).

5.1. Практический вывод по версии 3

Наиболее «простая» для истца квалификация: работают и ч. 5 ст. 64 (срок ответа), и ст. 391 (непосредственно в суд), и разъяснения Пленума о бремени доказывания (см. раздел 8). Именно эту версию следует заявлять как основную, а версии 1-2 — как «запасные» с указанием, что выбор режима зависит от статуса конкретной должности, на которую претендовал истец (сведения о должности обязан представить ответчик — должностная инструкция/регламент, штатное расписание).

6. Обязанность сообщить причину отказа письменно (ч. 5 ст. 64 ТК РФ) и последствия её неисполнения

6.1. Условия возникновения обязанности

Обязанность возникает **только по письменному требованию** лица, которому отказано, и исполняется **в срок не позднее семи рабочих дней** со дня предъявления требования (ч. 5 ст. 64 ТК РФ в редакции ФЗ от 29.06.2015 № 200-ФЗ — см. также текст изменяющего закона). На устный запрос обязанности отвечать письменно нет — это принципиально для оценки перспектив: если требование было устным, ссылка на нарушение ч. 5 ст. 64 ТК РФ рассыпается.

6.2. Две позиции о последствиях молчания

Позиция 1 (преобладающая). Непредставление письменного ответа — **самостоятельное нарушение** трудового законодательства, но оно **не превращает законный отказ в незаконный**. Суд оценивает основания отказа по существу; молчание работодателя учитывается как обстоятельство, характеризующее его поведение (и как основание для компенсации

морального вреда по ст. 237 ТК РФ), но не создаёт презумпции необоснованности отказа.

Позиция 2 (встречается в практике и применяется в условиях доказательственной «пустоты» у ответчика). Если работодатель, обязанный мотивировать отказ, уклонился от этого, а в суде не представил документов, подтверждающих законные основания отказа (отсутствие вакансии, несоответствие квалификационным требованиям), суд оценивает совокупность доказательств **в пользу истца** — по правилам ч. 1 ст. 56, ст. 67 ГПК РФ, с учётом того, что именно на ответчике лежит бремя доказывания обстоятельств, исключающих возможность заключения договора (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

6.3. Практический вывод

1. Необходимо документально подтвердить **письменность** требования (второй экземпляр с отметкой о принятии; почтовая квитанция с описью вложения и уведомлением). Если требование было только устным — направить его повторно **теперь же**, чтобы зафиксировать длящееся бездействие (и это будет иметь значение для требования о компенсации морального вреда, ст. 237 ТК РФ).
2. Формулировать требование нужно не только о «причине отказа», но и о представлении копий документов, относящихся к рассмотрению кандидатуры (это дисциплинирует ответчика и создаёт доказательственную базу).
3. Довод о нарушении ч. 5 ст. 64 ТК РФ следует заявлять как **самостоятельное требование** (признать бездействие незаконным) — оно проверяется судом проще, чем основной спор, и часто удовлетворяется даже при отказе в основном требовании.

7. Бремя доказывания, «деловые качества» и довод «документы не приложены»

7.1. Распределение бремени

- **Истец** доказывает: факт обращения за должностью, факт отказа, дату отказа (ст. 56 ГПК РФ; ст. 391 ТК РФ — спор рассматривается непосредственно в суде).
- **Ответчик** доказывает: наличие обстоятельств, исключающих возможность заключения договора, т.е. **законность и обоснованность отказа** (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2; ст. 56 ГПК РФ). К деловым

качествам Пленум относит способность выполнять работу с учётом профессионально-квалификационных требований (наличие профессии, специальности, квалификации, опыта), а также личные качества (состояние здоровья, уровень образования).

7.2. Юридическая оценка довода суда «документы не приложили»

Этот довод **не является самостоятельным основанием для отказа в иске** и требует разграничения трёх разных ситуаций:

1. **Как недостаток самого иска** (отсутствие приложений к исковому заявлению) — влечёт не отказ в иске, а **оставление без движения** (ст. 131, 132, 136 ГПК РФ). Если иск принят к производству и рассматривается по существу — этот довод юридически «снят»: суд уже признал его достаточным для возбуждения дела.
2. **Как довод о несоответствии квалификации** — проверяется по существу: ответчик обязан доказать, что предъявляемые требования установлены нормативно (ст. 9 ФЗ № 328-ФЗ, ст. 3 ФЗ № 118-ФЗ, ст. 26 ФЗ № 79-ФЗ, должностная инструкция) и что истец им не соответствовал. Здесь истцу нужно представить свои документы (диплом, трудовая книжка/сведения о трудовой деятельности по ст. 66 ТК РФ, характеристики, удостоверения) — это **его** доказательственная задача, и её лучше закрыть сразу.
3. **Как утверждение о том, что документы вообще не принимались** — это, наоборот, довод **истца**: отказ без изучения документов означает, что деловые качества не оценивались, а значит, не мог быть сделан вывод об их отсутствии. Норма ч. 3 ст. 65 ТК РФ запрещает требовать документы, не предусмотренные законом, — расширительное толкование «непредставления документов» как основания отказа недопустимо.

7.3. Практический вывод

Суду следует представить **письменные возражения** на довод об отсутствии документов с тремя тезисами: (а) иск принят — ст. 136 ГПК РФ применён быть не может; (б) перечень документов при заключении договора установлен ст. 65 ТК РФ, и их представление — этап оформления, а не условие обращения; (в) бремя доказывания несоответствия деловых качеств лежит на ответчике (п. 10 Постановления Пленума № 2). Одновременно — приобщить свои документы об образовании и стаже.

8. Надлежащий ответчик: Управление, отдел или «филиал»

8.1. Правовая природа подразделений ФССП

- Территориальным органом ФССП России по субъекту РФ является **Управление ФССП России по Иркутской области** — юридическое лицо, действующее на основании Положения о территориальном органе (структура и подчинённость — Указ Президента РФ от 13.10.2004 № 1316 «Вопросы Федеральной службы судебных приставов», ФЗ № 118-ФЗ).
- Отделы судебных приставов (районные/городские) — **структурные подразделения** Управления, не являющиеся юридическими лицами; «филиал» — неверная терминология применительно к органам ФССП, но по существу это то же структурное подразделение.
- По правилам ст. 20 ТК РФ работодателем выступает юридическое лицо (либо иной субъект, наделённый правом заключать договоры в силу федерального закона); права и обязанности работодателя осуществляются органами управления юридического лица или уполномоченными лицами (ст. 20 ТК РФ). Полномочиями представителя нанимателя/работодателя обладает руководитель территориального органа — главный судебный пристав субъекта РФ (ст. 5 ФЗ № 118-ФЗ), а не начальник отдела.

Вывод: надлежащий ответчик — **Управление ФССП России по Иркутской области**. Отдел (структурное подразделение) ответчиком быть не может.

8.2. Как исправить в уже начатом процессе

- **Замена ненадлежащего ответчика** — ст. 41 ГПК РФ: допускается в суде первой инстанции по ходатайству или с согласия истца (ч. 1); если истец не согласен — суд рассматривает дело по предъявленному иску (ч. 2), что означает отказ в иске к ненадлежащему ответчику.
- **Привлечение соответчика** — ст. 40 ГПК РФ: по ходатайству истца или с его согласия (при невозможности рассмотрения без него — по инициативе суда).
- **Правильный тактический ход:** письменное ходатайство о замене ненадлежащего ответчика на Управление ФССП России по Иркутской области **либо** о привлечении его соответчиком — с сохранением требований. Замена ответчика в рамках того же производства **не создаёт риска пропуска срока** (дело рассматривается по существу в этом же процессе); при последующем предъявлении нового иска к надлежащему ответчику возможен вопрос о сроке (см. раздел 10).

- Не следует «упираться» в отдел: судебная перспектива иска к структурному подразделению нулевая, а время будет потеряно.

8.3. Довод ответчика о «филиале» и подсудность

Если бы речь шла о филиале/представительстве юридического лица, иск, вытекающий из их деятельности, мог бы предъявляться по месту их нахождения (ч. 2 ст. 29 ГПК РФ). Но Управление — самостоятельное юридическое лицо, поэтому подсудность определяется по месту его нахождения, а также — по выбору истца — **по месту жительства истца** (ч. 6 ст. 29 ГПК РФ: иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться по месту жительства истца). Территориальная подсудность спора в Иркутской области, таким образом, нарушена не была.

8.4. Практический вывод по версии

Заявлять ходатайство о замене/привлечении ответчика нужно **не позднее ближайшего заседания и письменно**, с обоснованием: Управление — юридическое лицо и представитель нанимателя (ст. 20 ТК РФ, ст. 5 ФЗ № 118-ФЗ), отдел — структурное подразделение, не обладающее правосубъектностью. Риск отказа в иске к отделу устраняется только заменой ответчика (ст. 41 ГПК РФ).

9. Вид судопроизводства: исковое (ГПК) или административное (КАС)

9.1. Позиция 1 — исковое производство (основная)

Спор об отказе в приёме на работу отнесён к индивидуальным трудовым спорам, рассматриваемым **непосредственно в суде** (ст. 391 ТК РФ). Такой спор разрешается по правилам искового производства (гл. 12–22 ГПК РФ), с распределением бремени доказывания по п. 10 Постановления Пленума № 2. Административное судопроизводство к делам, возникающим из трудовых отношений, не применяется (п. 1, 2 Постановления Пленума ВС РФ от 27.09.2016 № 36).

9.2. Позиция 2 — административное судопроизводство (альтернативная)

Если суд квалифицирует отношения как служебные (государственная служба), а требование — как оспаривание действий (бездействия) должностного лица,

применяются гл. 22 КАС РФ: срок обращения — **три месяца** со дня, когда гражданину стало известно о нарушении права (ч. 1 ст. 219 КАС РФ); подсудность — по выбору истца, в том числе по месту его жительства (ч. 3, 4 ст. 24 КАС РФ); замена ненадлежащего ответчика — с согласия истца, после чего разбирательство начинается сначала (ст. 43 КАС РФ, ч. 3).

9.3. Практический вывод

Практического значения для существа это почти не имеет: в обоих режимах действуют одинаковые подходы к бремени доказывания и к трёхмесячному сроку. Важно **не допустить смещения**: если дело уже принято и рассматривается по правилам ГПК, требование о «признании незаконным бездействия по ч. 5 ст. 64 ТК РФ» заявляется в том же процессе (ст. 39 ГПК РФ — изменение/дополнение требований), а не отдельным административным иском.

10. Соблюдение срока обращения в суд

1. **Основной режим** — ч. 1 ст. 392 ТК РФ: три месяца со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении права. Для отказа в приёме на работу срок исчисляется с даты отказа (а не с даты истечения семи дней на ответ — этот срок относится к другому нарушению).
2. **Восстановление** — ч. 5 ст. 392 ТК РФ: при уважительных причинах срок восстанавливается судом; ориентиры уважительности — п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (болезнь, уход за членом семьи, командировка, невозможность обращения вследствие непреодолимой силы и т.п.). Обращение в прокуратуру или государственную инспекцию труда само по себе срок **не приостанавливает** — на это нужно быть готовой.
3. **Заявление о пропуске срока** делает ответчик до вынесения решения; суд применяет последствия только по такому заявлению (п. 2 ст. 199 ГК РФ по аналогии; п. 5 Постановления Пленума № 2).
4. Если суд квалифицирует отношения как служебные, действует аналогичный трёхмесячный срок, установленный специальным законом о службе (модель — ч. 4 ст. 72 ФЗ от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел...»: три месяца со дня, когда сотрудник узнал о нарушении права, и один месяц — по спорам об увольнении); в любом случае срок истекает одинаково, поэтому риск один и тот же.
5. При административном судопроизводстве — ч. 1 ст. 219 КАС РФ (три месяца), восстановление — ч. 2, 7 ст. 219 КАС РФ.

10.1. Практический вывод

- Нужно **рассчитать дату** и письменно зафиксировать её в деле: если иск подан в трёхмесячный срок — заявить об этом прямо в возражениях; если нет — заранее подготовить ходатайство о восстановлении с указанием уважительных причин и доказательств.
- Молчание ответчика на запрос (даже длящееся) **не продлевает** срок — этот довод суды не принимают.

11. Дискриминация vs «личная неприязнь»: две позиции

11.1. Позиция 1 (ограничительная)

Ст. 3 и ч. 2 ст. 64 ТК РФ защищают от ограничений по перечисленным признакам (пол, раса, национальность, происхождение, имущественное/должностное положение, возраст, место жительства, религия, убеждения, принадлежность к объединениям) и от иных обстоятельств, **не связанных с деловыми качествами**. Личная неприязнь, конфликт, «не хотели брать именно меня» в перечень не входят; работодатель свободен в подборе кадров, и суды нередко отказывают в исках, где не доказан дискриминационный признак.

11.2. Позиция 2 (расширительная)

Формула ч. 2 ст. 64 ТК РФ («а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами») охватывает **любые** немотивированные отказы, не основанные на оценке деловых качеств; ссылка на «личный» мотив — признание отсутствия деловой оценки, что и образует необоснованность отказа. В этом прочтении достаточно доказать, что документы не изучались и отбор не проводился.

11.3. Практический вывод

Строить иск **только** на дискриминации рискованно: бремя представления доказательств, дающих основания полагать дискриминацию, лежит на истце (ст. 56 ГПК РФ, ч. 3 ст. 3 ТК РФ). Оптимальная конструкция: основное требование — необоснованность отказа (п. 10 Постановления Пленума № 2, ч. 1–2 ст. 64 ТК РФ); дискриминация — факультативная мотивировка, подтверждаемая косвенными доказательствами (кому в итоге отдана должность, как велась переписка, какие вопросы задавались).

12. Пошаговый план к следующему заседанию (процессуальная тактика)

Шаг 1. Ходатайство о замене ненадлежащего ответчика / привлечении соответчика (ст. 40, 41 ГПК РФ) — на Управление ФССП России по Иркутской области, письменно, с обоснованием через ст. 20 ТК РФ и ст. 5 ФЗ № 118-ФЗ.

Шаг 2. Уточнение требований (ст. 39 ГПК РФ): - признать отказ в заключении договора (служебного контракта) незаконным; - признать незаконным бездействие по ч. 5 ст. 64 ТК РФ (несообщение причины отказа в семидневный срок); - возложить обязанность устранить нарушение (рассмотреть кандидатуру / заключить договор — с оговоркой, что принуждение к заключению договора суды применяют ограниченно; см. п. 12.1); - взыскать компенсацию морального вреда (ст. 237 ТК РФ; п. 63 Постановления Пленума № 2; Постановление Пленума ВС РФ от 15.11.2022 № 33).

Шаг 3. Ходатайства об истребовании доказательств (ст. 57 ГПК РФ) — у ответчика: - штатное расписание и перечень вакантных должностей на дату обращения; - сведения о замещении соответствующей должности (приказы о назначении, служебные контракты — в обезличенной части); - журнал регистрации посетителей/входящих документов, книгу учёта заявлений; - Положение о порядке поступления на службу, квалификационные требования по должности, должностную инструкцию (регламент); - документы о проведении (или непроведении) проверочных мероприятий/ профессионального отбора; - переписку между Управлением и отделом о направлении кандидата.

Шаг 4. Доказательства истца: - письменное требование о причине отказа + доказательства направления (почтовая опись, уведомление, отметка о принятии); - документы об образовании, стаже, характеристики (ст. 65, 66 ТК РФ); - свидетельские показания лиц, присутствовавших при разговоре (ст. 69, 70 ГПК РФ); - аудиозапись разговора — как доказательство (ст. 77, 67 ГПК РФ) с соблюдением требований к носителю и расшифровке; - при наличии — письменное направление из Управления к начальнику отдела.

Шаг 5. Возражения на доводы ответчика/суда — по схеме раздела 7.2 (три тезиса) и раздела 10 (срок).

Шаг 6. Параллельные каналы воздействия (не заменяют суд, но формируют доказательственную базу и дисциплинируют ответчика): - жалоба в прокуратуру Иркутской области (ст. 10 ФЗ «О прокуратуре РФ», надзор за

соблюдением трудового законодательства); - обращение в ФССП России и Минюст России (ведомственный контроль, служебная проверка); - при наличии признаков нарушения трудового законодательства — заявление в государственную инспекцию труда (ст. 353, 356, 357 ТК РФ), с оговоркой, что в отношении органов власти надзорные полномочия ГИТ реализуются ограниченно; - вопрос об административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства) — с оговоркой, что ст. 5.42 КоАП РФ (отказ в приёме инвалида в пределах квоты) применима только к котируемым рабочим местам для инвалидов и к данной ситуации прямо не относится.

Шаг 7. Расходы: истцы по трудовым спорам освобождены от госпошлины (ст. 393 ТК РФ); при административном производстве — ст. 333.36 НК РФ; судебные расходы на представителя взыскиваются в разумных пределах (ст. 98, 100 ГПК РФ).

Шаг 8. Если суд откажет по мотиву ненадлежащего ответчика — апелляционная жалоба (ст. 320, 327.1, 328 ГПК РФ) и/или повторный иск к Управлению; отказ в иске к ненадлежащему ответчику не препятствует обращению к надлежащему (ст. 134, 220, 222 ГПК РФ), но требует решения вопроса о сроке (раздел 10).

12.1. О требовании «обязать заключить договор»

Позиции расходятся: часть судов ограничивается признанием отказа незаконным и компенсацией морального вреда, указывая на свободу трудового договора и свободу труда (ст. 37 Конституции РФ, ст. 56 ТК РФ); другая часть — возлагает обязанность заключить договор при доказанности вакансии и незаконности отказа. Безопаснее заявлять требование альтернативно: «обязать рассмотреть кандидатуру / заключить договор», с приоритетом первого варианта.

13. Сводные практические выводы по каждой версии

Версия	Применимые нормы	Ключевой довод истца	Основной риск	Вывод
1. Служба в ОПИ	ст. 9 ФЗ № 328-ФЗ; ст. 3 ФЗ № 118-ФЗ; ч. 2 ст. 64, ст.	Отбор/проверка не проводились; деловые качества не	Суд признает ч. 5 ст. 64 ТК РФ неприменимой	Сильная, если доказано отсутствие вакансии/ отбора; ч. 5 ст.

Версия	Применимые нормы	Ключевой довод истца	Основной риск	Вывод
	З ТК РФ (субсидиарно)	оценивались; отказ немотивирован		64 — альтернативно
2. Гражданская служба	ст. 22, 26 ФЗ № 79-ФЗ	Конкурс не объявлен / кандидат не допущен без мотива	Наличие законных оснований для отказа (квалификация)	Средняя; зависит от документов конкурсной комиссии
3. Обычный трудовой договор	ст. 64, 65, 391, 392 ТК РФ; п. 10 Пост. Пленума № 2	Отказ немотивирован; ответ на запрос не дан	Доказывание факта обращения и отказа	Наиболее благоприятная; заявлять как основную
Ответчик	ст. 20 ТК РФ; ст. 5 ФЗ № 118-ФЗ; ст. 40, 41 ГПК РФ	Управление — юридическое лицо и представитель нанимателя	Отказ в иске к отделу	Замена/ привлечение обязательны
ч. 5 ст. 64 ТК РФ	ч. 5 ст. 64 ТК РФ; ст. 237 ТК РФ	Молчание в течение 7 рабочих дней	Не влечёт автоматической незаконности отказа	Заявлять отдельным требованием
Срок	ч. 1, 5 ст. 392 ТК РФ; п. 5 Пост. Пленума № 2	Подача в трёхмесячный срок	Применение последствий пропуска	Проверить и зафиксировать письменно
Дискриминация	ст. 3, ч. 2 ст. 64 ТК РФ	Неделовая мотивация отказа	Бремя доказывания на истце	Только как дополнительный довод

14. Список использованных нормативных источников

Нормативные правовые акты 1. Конституция Российской Федерации — ст. 19, ч. 1 и 3 ст. 37, ч. 1 ст. 46. 2. Трудовой кодекс РФ — ст. 2, 3 (ч. 2, 3), 15, 16, 20 (ч. 4), 56, 63, 64 (ч. 1–6), 65 (ч. 3), 66, 67, 68, 237, 352, 353, 356–357, 381, 391, 392 (ч. 1, 5), 393 (тексты приведены в предоставленных материалах: ИПС

«Законодательство России», pravo.gov.ru, docbody № 102074279; публикация ФЗ от 15.12.2025 № 474-ФЗ). 3. Федеральный закон от 29.06.2015 № 200-ФЗ «О внесении изменения в статью 64 Трудового кодекса Российской Федерации» (новая редакция ч. 5 ст. 64 ТК РФ). 4. Гражданский процессуальный кодекс РФ — ст. 3, 4, 22–24, 29 (ч. 2, 6), 35, 38–41, 43, 55–57, 59, 60, 67, 69, 70, 77, 131, 132, 134, 136, 148–152, 194–198, 220, 222, 320, 327.1, 328, 376, 387, 391.1; ст. 98, 100. 5. Кодекс административного судопроизводства РФ — ст. 1, 4, 5, 24 (ч. 1–4), 43 (ч. 1–3), 124–126, 218, 219 (ч. 1, 2, 7), 226 (тексты ст. 24 и 43 приведены в предоставленных материалах; см. методическую оговорку ниже). 6. Федеральный закон от 01.10.2019 № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации...» — ст. 9 (квалификационные требования); нормы о поступлении на службу и контракте. 7. Федеральный закон от 21.07.1997 № 118-ФЗ «О судебных приставах» — ст. 3 (требования к лицу, назначаемому на должность судебного пристава), ст. 5 (полномочия главного судебного пристава субъекта РФ). 8. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» — ст. 22, 26. 9. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел...» — ч. 4 ст. 72 (модель срока по служебному спору, применяется по аналогии). 10. Указ Президента РФ от 13.10.2004 № 1316 «Вопросы Федеральной службы судебных приставов» (территориальные органы ФССП). 11. Кодекс РФ об административных правонарушениях — ч. 1 ст. 5.27; ст. 5.42 (применима к отказу в приёме инвалида в пределах квоты). 12. Налоговый кодекс РФ — ст. 333.36 (льготы по госпошлине).

Акты судебного толкования 13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 5, 10, 63. 14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27.09.2016 № 36 «О некоторых вопросах применения судами Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации» — п. 1, 2. 15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда».

Методическая оговорка по предоставленным материалам - В источниках 6 и 14 тексты статей 24 и 43 КАС РФ атрибутированы «Указу Президента РФ от 14.06.2024 № 502», что является очевидной ошибкой метаданных: приведённые тексты — нормы КАС РФ, и в разборе они цитируются как ст. 24 и 43 КАС РФ. - Текст ст. 5.42 КоАП РФ в предоставленном источнике приведён в первоначальной редакции (санкции в «минимальных размерах оплаты труда»); размеры штрафов неоднократно изменялись, поэтому при использовании ссылки на эту норму необходимо сверить действующую

редакцию. - Нумерация статей специальных законов о службе (ФЗ № 328-ФЗ, ФЗ № 79-ФЗ) и реквизиты Положения о территориальном органе ФССП подлежат сверке по действующей редакции на дату подачи процессуального документа; нормы, приведённые в настоящем разборе, указаны по предмету регулирования.

Итоговая правовая позиция (кратко, без детализации выше): иск следует «перезагрузить» вокруг трёх точек — (1) замена ответчика на Управление ФССП России по Иркутской области (ст. 20 ТК РФ, ст. 40, 41 ГПК РФ); (2) основное требование — необоснованность отказа с возложением бремени доказывания на ответчика (ч. 1–2 ст. 64 ТК РФ, п. 10 Постановления Пленума № 2), и (3) самостоятельное требование о незаконности бездействия по ч. 5 ст. 64 ТК РФ плюс моральный вред (ст. 237 ТК РФ). Довод «документы не приложены» нейтрализуется ссылками на ст. 65 ТК РФ, ст. 136 ГПК РФ и п. 10 Постановления Пленума № 2.