

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Д. А. Бочарников*

Проблемы доказывания лицом, ищущим работу, необоснованного отказа в заключении трудового договора в судебном порядке

Аннотация. Усиление кризиса в национальной экономике неизбежно влечет за собой рост безработицы, уменьшение количества рабочих мест, а также сокращение работодателем затрат на персонал. Все это создает негативные условия для трудоустройства, а также способствует росту дискриминационных мотивов при решении работодателем вопроса о заключении трудового договора, особенно для лиц, впервые ищущих работу и не обладающих продолжительным стажем работы. В подобных условиях государство должно усилить контроль за работодателем в части недопущения им необоснованного отказа в заключении трудового договора. Большим шагом в целях ограничения возможностей злоупотребления работодателем своих прав является внесение в Трудовой кодекс РФ правовой нормы, устанавливающей семидневный срок для предоставления письменного отказа в заключении трудового договора. Это позволит лицу, ищущему работу, собрать необходимую доказательственную базу, с помощью которой данное лицо сможет отстаивать свои нарушенные интересы в суде.

Ключевые слова: трудовой договор; работник; работодатель; необоснованный отказ; лицо, ищущее работу; деловые качества; письменный отказ в приеме на работу; дискриминация в сфере труда.

DOI: 10.17803/1994-1471.2016.73.12.103-107

Проблема нарушения норм трудового права со стороны работодателя при подборе персонала для замещения вакантных должностей существует в Российской Федерации уже давно. Особенно характерно это для организаций, в которых присутствует большая текучесть кадров. При большом количестве рассматриваемых кандидатур выбор не всегда основывается на объективных признаках. Кроме того, в организациях, где заработная плата

работников, ответственных за прием персонала, зависит от количества проведенных собеседований, имеется повод для злоупотребления ими своими полномочиями.

Одной из важнейших гарантий при заключении трудового договора является предусмотренный ст. 64 Трудового кодекса РФ запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора. Исходя из смысла данной статьи, необоснованным признается отказ, не связанный

© Бочарников Д. А., 2016

* Бочарников Дмитрий Александрович, главный юрист саморегулируемой организации некоммерческого партнерства «Объединение энергостроителей»
southarea@mail.ru
129626, Россия, г. Москва, пр-т Мира, д. 104

с деловыми качествами лица, ищущего работу. В соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «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)»¹.

Л. А. Чиканова и А. Ф. Нуртдинова указали, что «по смыслу ч. 2, 3, 4 ст. 64 ТК РФ необоснованным считается отказ в приеме на работу, не обусловленный оценкой деловых качеств работника, т.е. дискриминационный — связанный с личностными либо физическими особенностями кандидата, его политическими или религиозными убеждениями и другими факторами, не имеющими отношения к подлежащей выполнению работе, а также отказ в том случае, когда работник имеет право заключить трудовой договор»².

Причина этого кроется в неоднозначности толкования законодательства по данному вопросу, судебной практике, сложившейся в основном не в пользу работника, а также в нежелании большинства лиц, ищущих работу, оспаривать отказ в заключении трудового договора.

Следует согласиться с мнением И. В. Стюфеевой, которая отметила, что «поскольку гражданский процесс носит состязательный характер, то работник должен доказать несоответствие отказа действующему трудовому законодательству, а работодатель, в свою очередь, — правомерность отказа в приеме на работу, например, по причине того, что профессионально-деловые качества соискателя не соответствуют требованиям работодателя к кандидатам, претендующим на данную вакансию»³.

С 11 июля 2015 г. в ст. 64 ТК РФ была внесена дополнительная норма о том, что «по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования». Данная норма призвана дисциплинировать работодателя при решении вопроса о заключении трудового договора. Ранее в трудовом законодательстве отсутствовал срок, в течение которого работодатель должен был ответить на подобный запрос со стороны лица, ищущего работу, что препятствовало последнему предъявить достаточные доказательства в суде. В связи с вступлением в силу новой редакции ст. 64 ТК РФ у лица, ищущего работу, появляется возможность собрать достаточную доказательственную базу, позволяющую ему отстаивать свои интересы в суде.

Кроме того, следует согласиться с мнением А. А. Бережнова, который отметил, что «оставление без ответа заявления работника о приеме на работу фактически, как правило, означает отказ, но тем не менее еще не дает оснований считать такой отказ необоснованным, равно как и оставление без ответа письменного требования работника о разъяснении причин отказа в приеме на работу. Отсутствия письменного ответа работодателя еще недостаточно для обращения в суд с требованием обязать его заключить трудовой договор»⁴. В данном случае лицу, ищущему работу, при обращении в суд необходимо представить письменный отказ работодателя либо доказательства направления работодателю данного требования и неполучения ответа в установленный срок.

Необходимо отметить, что суды, рассматривая дела, связанные с необоснованным отказом в приеме на работу, придают большее значение факту, было ли направлено работодателю требование о предоставлении

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2004. 8 апр.

² Чиканова Л. А., Нуртдинова А. Ф. Практика применения законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора // Хозяйство и право. 2013. № 1. Приложение. С. 1—64.

³ Стюфеева И. В. Отказ в приеме на работу // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ Бережнов А. А. Необоснованный отказ в приеме на работу: практические вопросы // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 39—42.

письменного отказа. Так, в апелляционном определении Московского городского суда от 28.01.2014 по делу № 33-2418 судом отмечено, что поскольку «в нарушение ст. 56 ГПК РФ истцом не представлено доказательств того, что, в соответствии с ч. 5 ст. 64 Трудового кодекса РФ истец требовал от ответчика сообщить причину отказа в письменной форме, сам по себе факт заполнения анкеты на замещение вакантной должности не свидетельствует об отказе в приеме на работу... то вывод суда об отсутствии оснований для удовлетворения требований является верным». Аналогичная позиция содержится и в решении Пресненского районного суда г. Москвы от 13.11.2014, в котором суд, отказывая в удовлетворении требований о признании отказа в приеме на работу необоснованным, отметил, что «из материалов дела и письменных заявлений истца работодателю суд не усмотрел факт требования истцом сообщить ему причину отказа в приеме на работу в письменной форме».

Основным аргументом судов при отклонении требований истца о признании отказа работодателя в заключении трудового договора необоснованным является позиция Верховного Суда РФ, изложенная в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, в соответствии с которой «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, огла-

шено 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».

Следует отметить, что наличие признаков дискриминации при отказе в заключении трудового договора нередко не признается судом основанием для возложения на работодателя обязанности по приему на работу лица, которому ранее был направлен письменный отказ.

Например, решением Ленинского районного суда г. Воронежа от 28 января 2008 г. по делу №11-27/08 суд, рассматривая дело о признании отказа в приеме на работу незаконным, посчитал, что формулировка отказа, которую работодатель записал в направлении органов занятости, — «не подходит по возрастной категории», является дискриминационной.

В итоге суд принял решение о взыскании в пользу истца материального ущерба и компенсации морального вреда. Но при этом отказал истцу в заключении с ним трудового договора. Доводом суда стало то обстоятельство, что заключение трудового договора является правом, а не обязанностью работодателя.

Подобная позиция судебных органов, по сути, создает невозможность для лица, ищущего работу, трудоустройства в организацию, в которой им был получен отказ.

В судебной практике встречаются случаи отказа в удовлетворении требований о признании отказа в приеме на работу необоснованным, несмотря на совершение работодателем действий, направленных на привлечение работников.

Так, в Апелляционном определении Московского городского суда от 26.02.2014 установлено, что истцу, получившему от органов занятости направление о возможном трудоустройстве, работодателем оно было возвращено с записью о том, что он не прошел проверку органов безопасности в связи с наличием судимости. В судебном заседании представитель ответчика в обоснование своего отказа истцу в приеме на работу указывал на отсутствие на момент собеседования с истцом вакантной должности, ссылаясь также на то, что указание в направлении на работу на наличие у истца судимости не является причиной, послужившей основанием для отказа в приеме на работу, а было ошибоч-

но вписано в направление. Суд пришел к выводу, что отказ является правомерным в связи с отсутствием свободных вакансий, несмотря на обращение работодателя в органы занятости в связи с наличием вакансии и проведения собеседования с лицом, ищущим работу.

В судебной практике практически отсутствуют решения о признании отказа в приеме на работу необоснованным. Это связано с возможностью работодателя завуалировать реальную причину отказа в приеме на работу, что требует от судов глубокого анализа материалов по делу. Говоря о дискриминации при трудоустройстве лиц, нуждающихся в защите со стороны государства, Н. А. Деменева отметила, что «работодатели, отказывая беременным женщинам, на требования последних сообщить причину данного отказа в письменной форме в качестве оснований для отказа записывают следующее: “Иванова А. А. не соответствует предлагаемой должности по своим деловым качествам”, несмотря на то, что Иванова А. А. имеет два высших образования, опыт и стаж работы по данной специальности, т.е. полностью соответствует предлагаемой должности. Фактически обжаловать неправомерные действия работодателя — необоснованный отказ в приеме на работу и заключении трудового договора Иванова А. А. не имеет физической возможности в силу своего положения (беременности).

Такая же сложная ситуация складывается при приеме на работу инвалидов I и II групп, малолетних и несовершеннолетних работников и др. Действительно, ст. 265—272 ТК РФ раскрывают особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет, однако работодатели отказываются принимать их на работу, ссылаясь на большой объем гарантий (норма рабочего времени, отдыха, отпуска, условия работы и др.). Это значит, что закон не защищает в полной мере данные категории работников»⁵.

В заключение хочется отметить, что судам при рассмотрении данной категории дел следует учитывать следующие обстоятельства.

Во-первых, судом должны быть установлены факты совершения работодателем действий, направленных на привлечение работников (размещение информации о вакансии в СМИ, приглашение на собеседование).

Во-вторых, при заявлении работодателем об отсутствии вакантных рабочих мест суд должен проанализировать штатное расписание работодателя, а также должностную инструкцию по должности, на которую претендует лицо, ищущее работу.

В-третьих, следует установить основание, послужившее причиной отказа в приеме на работу, и оценить его на предмет наличия в нем дискриминационных мотивов.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Бережнов А. А.* Необоснованный отказ в приеме на работу: практические вопросы // Трудовое право в России и за рубежом. — 2015. — № 4.
2. *Деменева Н. А.* Проблемы запрещения дискриминации в сфере наемного труда // Трудовое право в России и за рубежом. — 2013. — № 1.
3. *Стюфеева И. В.* Отказ в приеме на работу // СПС «КонсультантПлюс».
4. *Чиканова Л. А., Нуртдинова А. Ф.* Практика применения законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора // Хозяйство и право. — 2013. — № 1.

Материал поступил в редакцию 16 марта 2016 г.

⁵ *Деменева Н. А.* Проблемы запрещения дискриминации в сфере наемного труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 45—49.

PROBLEMS OF PROVIDING EVIDENCE OF UNJUSTIFIED DENIAL OF EMPLOYMENT IN COURT BY A PERSON SEEKING A JOB

BOCHARNIKOV Dmitriy Aleksandrovich Chief lawyer of Self-regulating organization of Non-commercial partnership "Obyedineniye energostroteley"
southarea@mail.ru
129626, Moscow, prospect Mira, d.104

Review. *Crisis strengthening in the national economy will inevitably entail increased unemployment, reduced number of working places, as well as reduction of costs spent for personnel by an employer. All this creates a negative employment environment, as well as facilitates the growth of discriminatory grounds in decisions made by an employer concerning the question of concluding an employment contract, especially with regard to the first-time job seekers and to those who do not possess long working experience. In such circumstances, the state should strengthen its control over an employer in order to prevent unjustified refusal to conclude an employment contract. A big step in order to limit the possibility of abuse on the part of an employer was made when a rule establishing a seven-day deadline to provide a written refusal to conclude an employment contract was enshrined in the RF Labor Code. This will give a person seeking a job an opportunity to collect evidence necessary to defend her violated interests in court .*

Keywords: *employment contract, employee, employer, unjustified refusal, job seekers; competencies; written refusal to employ, discrimination in employment sphere.*

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. *Berezhnov A. A. Neobosnovannyj otkaz v prieme na rabotu: prakticheskie voprosy // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2015. № 4.*
2. *Demeneva N. A. Problemy zapreshheniya diskriminacii v sfere naemnogo truda // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2013. № 1.*
3. *Stjufeeva I. V. Otkaz v prieme na rabotu // SPS Konsul'tantPljus. 2015.*
4. *Chikanova L. A., Nurtdinova A. F. Praktika primeneniya zakonodatel'stva, regulirujushhego zakljuchenie, izmenenie i prekrashhenie trudovogo dogovora // Hozjajstvo i pravo. 2013. № 1.*