

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2024.167.10.100-109

В. А. Абалдуев*

Трансформация правовых последствий необоснованного отказа в приеме на работу в практике современного российского правосудия

Аннотация. Трудовое законодательство запрещает необоснованный отказ в приеме на работу и предоставляет соискателям возможность судебной защиты права на труд. В российском правосудии такие споры приобретают массовый характер. Однако установленный судом юридический факт необоснованного отказа чаще всего не обеспечивает заявителю получение работы. Последствия такого отказа ограничиваются компенсацией морального вреда в денежной форме. Целью статьи является критическая оценка судебной практики по этой категории трудовых споров. Используются формально-юридический, системный методы, а также метод целеполагания. Проводится сравнительный анализ руководящей судебной практики 1992 и 2004 гг., а также приведены актуальные постановления кассационных судов общей юрисдикции по исследуемой категории дел. Автором раскрываются обстоятельства необоснованных отказов в приеме на работу, необоснованный отказ квалифицируется как незаконный. Определяется роль специальных гарантий по искам о понуждении работодателя к заключению трудового договора, приведены научные суждения о факторах, не позволяющих суду обязывать работодателя к найму гражданина во всех случаях признания отказа в заключении трудового договора незаконным. Мотивирован вывод, что при таком положении дел не реализуются нормы ст. 16, 64 ТК РФ и не достигаются цели судебной защиты прав граждан, которым неправомерно отказано в трудоустройстве. Предложено уточнение и дополнение ТК РФ, унифицирующее решения судов по искам о заключении трудового договора. При признании отказа необоснованным суды во всех случаях должны выносить решения о возникновении трудового правоотношения и оплате времени лишения возможности трудиться.

Ключевые слова: необоснованный отказ; прием на работу; правосудие; судебная защита; обязанность работодателя; компенсация морального вреда; трудовое правоотношение; трудоустройство; право на труд; заключение трудового договора; Трудовой кодекс РФ; лишение возможности трудиться.

Для цитирования: Абалдуев В. А. Трансформация правовых последствий необоснованного отказа в приеме на работу в практике современного российского правосудия // Актуальные проблемы российского права. — 2024. — Т. 19. — № 10. — С. 100–109. — DOI: 10.17803/1994-1471.2024.167.10.100-109.

© Абалдуев В. А., 2024

* Абалдуев Владимир Александрович, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права Саратовской государственной юридической академии
Вольская ул., д. 1, г. Саратов, Россия, 410056
abalduев.v@yandex.ru

Transformation of Legal Consequences of Unreasonable Refusal of Employment in Contemporary Russian Justice System

Vladimir A. Abalduев, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Professor, Department of Labor Law, Saratov State Law Academy, Saratov, Russian Federation
abalduев.v@yandex.ru

Abstract. Labor legislation prohibits unjustified refusal of employment and provides job seekers with the opportunity to judicial protection of the right to work. In the Russian justice system, such disputes are becoming widespread. However, the legal fact of unjustified refusal established by the court most often does not ensure that the applicant gets a job. The consequences of such a refusal are limited to compensation for moral damage in monetary form. The purpose of the paper is to critically evaluate judicial practice in this category of labor disputes. Methodologically, the author relies on the formal legal method, systemic methods, as well as the goal-setting method. The author carries out a comparative analysis of the guiding judicial practice of 1992 and 2004, as well as current rulings of the cassation courts of general jurisdiction in cases under study. The author explains the circumstances of unjustified refusals, qualifies unreasonable refusal as illegal. The paper elucidates the role of special safeguards in claims for forcing an employer to conclude an employment contract, provides doctrinal considerations regarding factors that do not allow the court to oblige the employer to hire an individual in all cases of recognition of refusal to conclude an employment contract as illegal. The author explains that in this state of affairs, the norms of Articles 16, 64 of the Labor Code of the Russian Federation are not implemented and the goals of judicial protection of the rights of citizens who are wrongfully denied employment are not achieved. The author proposes clarification and addition of the Labor Code of the Russian Federation, unifying court decisions on claims for concluding an employment contract. If the refusal is recognized as unreasonable, the courts in all cases must make decisions on the occurrence of an employment relationship and payment for the time of deprivation of the opportunity to work.

Keywords: unreasonable refusal; employment; justice; judicial protection; employer's obligation; compensation for moral damage; employment relationship; employment; right to work; conclusion of an employment contract; Labor Code of the Russian Federation; deprivation of the opportunity to work.

Cite as: Abalduев VA. Transformation of Legal Consequences of Unreasonable Refusal of Employment in Contemporary Russian Justice System. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. 2024;19(10):100-109. (In Russ.). DOI: 10.17803/1994-1471.2024.167.10.100-109

В системе советского, а затем и российского трудового права запрет необоснованного отказа в приеме на работу был изначально легализован в ст. 16 Кодекса законов о труде РФ 1971 г.¹ Использование правил 1971 г., а также руководящих разъяснений Верховного Суда РФ, обеспечивающих их реализацию, необходимо для уяснения современного опыта рассмотрения судами споров, связанных с отказом в приеме на работу.

Универсальное требование закона, запрещающее необоснованный отказ в заключении тру-

дового договора, ныне предусмотрено частью 1 ст. 64 Трудового кодекса РФ². Согласно ч. 6 той же статьи отказ в заключении трудового договора в любом случае, независимо от наличия или отсутствия у соискателя специальных прав на данную работу, может быть обжалован в суде. Часть 3 ст. 391 ТК РФ также предусматривает общее право на судебную защиту при отказе в приеме на работу. Судебное решение о заключении трудового договора — это юридический факт, являющийся основанием возникновения трудового правоотношения (ст. 16 ТК РФ).

¹ Кодекс законов о труде Российской Федерации, утв. ВС РСФСР 9 декабря 1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

² СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Выяснение признаков обоснованности решения потенциального работодателя, отказавшего в приеме на работу, не является целью настоящего анализа, но конкретизация ситуации отказа всё же имеет смысл, поскольку сейчас это влияет на постановление суда по данной категории дел. Понятие «обоснованный отказ» на стадии приема на работу является более широким, нежели отказ необоснованный. Отказ в заключении трудового договора может быть обусловлен обстоятельствами, которые не должны и не могут быть юридически формализованы. Законом предусмотрены случаи, когда работодатель обязан отказать гражданину в приеме на работу, соблюдая запреты и ограничения, а также исполняя специальные правила замещения должностей, выполнения определенных работ (требования достижения определенного возраста, прохождения медицинского осмотра, психологического тестирования и др.)³. Возможно, работодатель просто не располагает вакансиями, временно свободными ставками должностей или работ и не предлагает имеющиеся рабочие места, должности к замещению в системе службы занятости или иным публичным образом⁴ либо официально приостанавливает прием на эту работу (в настоящее время присутствует и такого рода практика), разместив информацию об этом на Единой цифровой платформе «Работа в России», на корпоративном сайте компании, в средствах массовой информации. В таком случае не должно возникать никаких

притязаний на трудоустройство. Хотя, как показывает практика, и в этой ситуации полностью не исключены судебные споры, но уже с другим предметом разногласий: не о причинах отказа в работе, а о самом факте предложения трудоустройства в тот или иной период времени.

В теории трудового права и в судебной практике общепризнано, что ситуация, требующая выяснения обоснованности отказа в приеме на работу, связана с замещением публично объявленных вакансий, временно свободных ставок. Наличие в организации свободных рабочих мест, о которых гражданин, ищущий работу, случайно узнал, которые ему кто-то посоветовал и на которые его в итоге не приняли, по общему правилу не может быть объектом спора в деле об отказе в заключении трудового договора.

Вместе с тем факт отказа в приеме на работу при отсутствии вакансии может стать основанием судебного разбирательства в отношениях, связанных с целевой контрактной подготовкой кадров⁵ или исполнением обязательств по учебному договору, когда у работодателя возникает субъективная обязанность обеспечить лицо, прошедшее обучение, определенной работой, на определенном месте, в предусмотренные законом или соглашением сторон сроки⁶.

За более чем полувековую историю законодательного запрета необоснованного отказа в заключении трудового договора в специальной литературе, а также в судебной практике сложилось не всегда единообразное, но базирую-

³ Примеры таких случаев см.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М.: Норма, Инфра-М, 2015.

⁴ Это условие проверки обоснованности отказа в приеме на работу отражено в п. 10 постановления Пленума Верховного Суда от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Официальные документы в образовании. 2016. № 12–14.

⁵ См.: ст. 56 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598; постановление Правительства РФ от 13.10.2020 № 1681 (ред. от 28.09.2023) «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования» // СЗ РФ. 2020. № 43. Ст. 6783.

⁶ Глава 33 ТК РФ, регламентирующая отношения ученичества, прямо не обязывает работодателя обеспечить ученику, не являющемуся работником данной организации, возможность гарантированного трудоустройства. Но, исходя из обязанностей ученика, работа по полученной профессиональной подготовке ему, без сомнения, должна быть предоставлена.

щееся на известных признаках понимание этого правового явления.

Учеными также высказана небесспорная точка зрения, согласно которой следует разграничивать незаконный и необоснованный отказ в приеме на работу. Незаконным предложено считать отказ, который мотивирован причинами, прямо запрещенными в трудовом праве (например, отказ по мотивам наличия детей или беременности). Необоснованным, согласно этой концепции, будет отказ, при котором не учтены или ошибочно оценены деловые качества лица, поступающего на работу. По мнению сторонников такого деления, это имеет значение для разрешения споров по данной категории дел. Правовым последствием «незаконного отказа» становится решение суда, обязывающее работодателя заключить с соискателем трудовой договор и произвести оплату вынужденного прогула. По факту «необоснованного отказа» суд «должен вынести решение, обязывающее работодателя еще раз провести переговоры с лицом и дать ему письменный мотивированный отказ в заключении трудового договора»⁷.

Такая дифференциация случаев отказа в приеме на работу и связанное с ней разграничение правовых последствий отказа не имеет нормативного подкрепления. Нормы ТК РФ запрещают необоснованный отказ в приеме на работу, не выделяя случаев отказа незаконного. Это дает основания считать любой необоснованный отказ (независимо от признаков его необоснованности) незаконным. При таком понимании защита прав соискателя, имеющего или не имеющего специальных гарантий на получение именно этой работы, должна быть единой. Более того, судебное обязывание работодателя к повторным переговорам с тем же кандидатом на должность не решает вопросов защиты по существу, но излишне затягивает ситуацию спора не в пользу гражданина. Ни по одному иску об

отказе в приеме на работу соискатель не просил принудить ответчика еще раз оценить его квалификацию или иные параметры соответствия искомой вакансии, но всегда заявлялись требования об обязывании работодателя заключить трудовой договор. Решение суда с указанием повторно провести процедуру приема на работу выходит за рамки иска заявителя и не соответствует нормам трудового и гражданско-процессуального законодательства.

Отказ в приеме на работу на объявленные вакансии, временно свободную ставку должен быть признан необоснованным и таким образом незаконным, если:

— в отношении соискателя были допущены ограничения дискриминационного характера (ст. 3, 64 ТК РФ);

— работодатель отказывается в заключении трудового договора лицу, которое в соответствии с законом (квотирование рабочих мест) и договором о профессиональной подготовке или при согласованном переводе (ст. 64 ТК РФ) обязан принять работу;

— отказ не основан на деловых качествах работника, установленных централизованными и (или) локальными актами трудового права, при отсутствии иных оснований для отказа в приеме;

— особые деловые (профессионально-квалификационные) требования к будущему работнику установлены с нарушением полномочий работодателя на этот счет, ухудшают положение соискателя в сравнении с нормами закона, иных централизованных актов трудового права;

— работодатель вообще ничем не мотивировал отказ в заключении трудового договора; в нарушение требования ст. 64 ТК РФ в недельный срок не представил соискателю письменного обоснования причин отказа, в том числе не представил юридически значимых причин отказа суду⁸.

⁷ Договоры о труде в сфере действия трудового права : учеб. пособие / К. Н. Гусов, К. Д. Крылов, А. М. Лушников [и др.] ; под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2010 (гл. 4, § 1).

⁸ Пример такой ситуации приведен в п. 1 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2022. № 6.

В соответствии с международными обязательствами России⁹ и национальными нормами трудового права однозначно необоснованным признается отказ в приеме на работу, мотивированный обстоятельствами дискриминационного характера¹⁰. Работодатель не вправе объявлять прием на вакансии с условиями, содержащими признаки дискриминации¹¹. Точно так же он не может не заключить трудовой договор по дискриминационным соображениям. К группе дискриминационных суды, как правило, относят случаи отказа в приеме на работу по мотивам беременности, наличия детей.

Не обязательно дискриминационным, но, разумеется, необоснованным является отказ в приеме на работу при наличии нормативной и (или) договорной обязанности обеспечить работой по квоте рабочих мест (инвалиды, иные категории граждан по законодательству субъектов РФ, федеральным социально-партнерским соглашениям) или отказ «целевикам» — выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, обучавшимся на контрактной основе в интересах ведомства или конкретного работодателя.

Обоснование отказа несоответствием деловых качеств соискателя профессионально-квалификационным характеристикам поручаемой работы — наиболее сложное для исследования в суде обстоятельство. Согласимся с тем, что это обусловлено неидеальным¹² и во многом не учитывающим современные квалификационные требования к персоналу разъяснением «деловых качеств» в постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2. Но привлечение по этой катего-

рии дел экспертов, обладающих специальными познаниями в соответствующей области профессиональных компетенций, позволяет правильно оценить соответствие соискателя деятельности, на осуществление которой он претендует.

Нормы ст. 64 и 391 ТК РФ, предоставляя всем без исключения соискателям право на судебную защиту, имеют целью дать возможность любому заинтересованному в работе истцу реализовать свое право на труд в этой организации, если отказ в приеме на работу признан не соответствующим закону. При этом закон не связывает эту гарантию с наличием у потенциального нанимателя нормативных или договорных обязанностей на этот счет перед соискателем вакансии и не имеет в виду отказы в приеме, которые прямо запрещены законом или мотивированы доводами дискриминационного характера.

Однако в современной практике цель получения работы путем обращения к правосудию достижима не для всех заявителей. Правовые последствия необоснованного отказа *и по степени, и по содержанию предоставляемой судом защиты* различны. Для правильного понимания трансформации правил и результатов такой защиты следует обратить внимание на прежние и действующие руководящие материалы Пленума Верховного Суда России.

Связанная с применением ст. 16 КЗоТ РФ 1971 г. позиция Верховного Суда РФ по интересующей нас категории дел была сформулирована в п. 2 постановления Пленума ВС РФ от 22.12.1992 № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» (постановление

⁹ См.: Конвенция от 25.06.1958 № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Женева : Международное бюро труда, 1991. Т. 2. С. 1262–1265.

¹⁰ См.: Грецкий И. А. Дискриминационные мотивы и их установление в субъективной стороне необоснованных отказа лицу в приеме на работу или увольнения работника (ст. 144.1 и 145 УК РФ) // Актуальные проблемы российского права. 2023. № 4. С. 105–114.

¹¹ См.: Рекомендация от 19.06.1997 № 188 Международной организации труда «О частных агентствах занятости» // СПС «КонсультантПлюс» ; п. 3 ст. 54 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2023. № 51. Ст. 9138.

¹² См.: Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Настольная книга кадровика: юридические аспекты. М., 2005. С. 210 ; Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. М. : Эксмо, 2009. С. 100.

утратило силу в 2004 г.)¹³. Эта позиция формально ограничивала возможность судебной защиты при отказе в приеме на работу только кругом лиц, «с которыми администрация предприятия, учреждения, организации в соответствии с законодательством обязана заключить трудовой договор (контракт)», и некоторыми другими, имеющими по закону специальные гарантии при заключении трудового договора (женщины, выпускники образовательных учреждений). Далее Верховный Суд РФ разъяснял: «Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее администрацию предприятия, учреждения, организации *заключить с истцом трудовой договор (контракт)*». Кроме того, предписывалось производить *оплату вынужденного прогула* работников, принятых по решению суда, если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора такой работник имел вынужденный прогул.

Заметим, что такое ограничение круга лиц, имеющих возможность защитить право на труд в суде, не получило применения. Все, считающие отказ в приеме на работу незаконным на основе ст. 46 Конституции РФ и общих правил гражданско-процессуального законодательства, могли обращаться и обращались в суд. В это время практически по всем спорам, где отказ в приеме был признан необоснованным, суды выносили решения, обязывающие работодателя оформить прием на работу. Авторы комментария к ТК РФ указывали, что при признании необоснованным, например, отказа в приеме на работу лицу, направленному органом службы занятости, в соответствии со сложившейся практикой суд во всех случаях должен обязать работодателя оформить прием на работу и оплатить вынужденный прогул¹⁴.

Принципиальное сужение круга лиц, которым при защите от необоснованного отказа в

приеме на работу суд реально обеспечивает заключение трудового договора (возникновение трудового правоотношения согласно ст. 16 ТК РФ) произошло с принятием постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2. Верховный Суд РФ, ссылаясь на ст. 22 ТК РФ, указал, что работодатель самостоятельно принимает кадровые решения. Заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя (п. 10). Таким образом, при незаконном отказе в приеме на работу суд по общему правилу не может требовать заключения трудового договора. Данное разъяснение стало определяющим для разделения решений по искам о необоснованном отказе в приеме на работу на те, которыми суд гарантирует заключение трудового договора, и те, которые констатируют незаконность отказа в приеме на работу, но не обеспечивают получение работы (по сути, не восстанавливают право), компенсируя лишь моральный вред, причиненный необоснованным отказом в приеме на работу.

Иногда встречаются упоминавшиеся нами ситуации, когда суд при необоснованном отказе в заключении трудового договора выносит компромиссное решение, предлагая повторно рассмотреть кандидатуру истца на предмет возможного трудоустройства. Эта не соответствующая нормам права и сути искового заявления рекомендация правильно отменяется судом вышестоящей инстанции¹⁵.

Если некоторое время назад на практике еще встречались примеры, когда суд обязывал работодателя заключить трудовой договор и оплатить вынужденный прогул лицу, не имеющему гарантированного законом или договором права на трудоустройство (чаще всего такие решения принимались в отношении беременных женщин и мотивировались признаками дискри-

¹³ Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 3.

¹⁴ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М. А. Бочарникова, З. Д. Виноградова, А. К. Гаврилина [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. 7-е изд., испр., доп. и перераб. М. : Контракт ; Кнорус, 2015 (комментарий к ст. 272 ТК РФ).

¹⁵ См.: определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 25.07.2023 № 88-14536/2023 по делу № 2-1400/2022 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 29.03.2024).

минации¹⁶), то в настоящее время таким заявителям приходится довольствоваться денежной компенсацией нравственных страданий.

В этом концептуальном подходе российские суды достигли редкого для трудовых споров единства. Нет необходимости приводить десятки подтверждающих это актов правосудия. Многие из них уже обсуждались в литературе¹⁷. Сошлемся на наиболее актуальные примеры решений по данной категории споров (уровень судов кассационной инстанции), которыми отказ в приеме на работу признан незаконным, но защита прав заявителя состояла лишь в удовлетворении иска о денежной компенсации.

Так, определением Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17.04.2023 по делу № 88-7248/2023 установлено, что на момент обращения К. и отказа ей в трудоустройстве в ГБУЗ «Пензенская областная детская клиническая больница имени Н.Ф. Филатова» имелось 25 вакантных единиц уборщика служебных помещений. В связи с этим суд признал незаконным отказ в приеме К. на работу. Однако в иске о заключении трудового договора и об оплате вынужденного прогула было отказано, поскольку решение о понуждении работодателя к заключению трудового договора не входит в компетенцию суда¹⁸.

Суд апелляционной инстанции, установив, что отказ Балаковского филиала АО «Апатит» в приеме П. на работу от 16.02.2023 является незаконным, возложил на АО обязанность заключить трудовой договор с П. Однако определением Первого кассационного суда общей юрисдикции от 18.12.2023 по делу № 88-34540/2023 это решение было отменено и указано, что «заключение трудового договора с конкретным гражданином является правом, а не обязанностью работодателя (как будто кто-то когда-то

оспаривал это право?! — В. А.)» и «трудовым законодательством Российской Федерации не предусмотрено такого безусловного способа защиты прав лица, желающего заключить трудовой договор с конкретным работодателем, как возложение на данное лицо обязанности заключить соответствующий трудовой договор». В пользу П. взыскана компенсация морального вреда в размере 50 тыс. руб.¹⁹

В определении Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 25.07.2023 № 88-14536/2023 по делу № 2-1400/2022 приведено аналогичное по мотивировке решение: «признание судом незаконным отказа в приеме на работу само по себе не является основанием для возложения на ответчика обязанности заключить трудовой договор». По данному делу истцу компенсирован моральный вред размере 10 тыс. руб.

Заметим, что заявители по указанным делам, так же как и все остальные истцы по рассматриваемой категории дел, требовали и продолжают требовать «понууждения работодателя к заключению трудового договора» и «взыскания оплаты вынужденного прогула». Но удовлетворяются такие требования только лицам, имеющим юридическую гарантию получения именно этой работы (согласованный перевод к другому работодателю; выпускники целевого обучения; лица, избранные на должность по конкурсу, и др.).

При таком положении дел возникает вопрос: зачем гражданину, получившему отказ в приеме на работу, но не имеющему указанной выше гарантии, обращаться в суд? Ответ на этот вопрос очевиден: *не для того, чтобы получить эту работу*, но рассчитывая исключительно на компенсацию за нарушение личных прав в сумме от 5 до 20 тыс. руб. Любопытно, что и

¹⁶ См.: п. 3 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2022. № 6.

¹⁷ См.: Петров А. Гарантии при заключении и изменении трудового договора // Трудовое право. 2014. № 4. С. 75–83; Колобова С. В. Законность и обоснованность судебного решения по трудовым спорам // Современное право. 2016. № 1. С. 86–92.

¹⁸ СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 29.03.2024).

¹⁹ СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 29.03.2024).

такие решения эксперты кадровых служб считают выигрышными для заявителя²⁰, а денежная компенсация при отказе в трудоустройстве почему-то оценивается ими как «восстановление прав работника»²¹.

При этом совершенно ясно, что юрисдикционной защиты искомого права на получение работы в этом случае не происходит. Более того, если по такому делу не заявлен иск о взыскании денежной компенсации, то признание отказа в приеме на работу незаконным вообще не имеет значения, поскольку по ТК РФ это не влечет вообще никаких правовых последствий для нарушившего закон работодателя.

Отсутствие в системе трудового законодательства ясности насчет последствий необоснованного отказа в приеме на работу и существа решений суда по этой категории дел констатируется практикующими юристами²². С этим согласны Л. А. Чиканова, С. В. Колобова и другие авторы, которые исследовали эти проблемы. Однако и они склоняются к тому, что принцип свободы труда не позволяет гарантировать трудоустройство во всех случаях необоснованного отказа в приеме на работу. Кроме того, обычно указывают, что прием на работу по решению суда «может негативно влиять на положение гражданина, принятого на данную вакансию в период спора»²³. Однако заметим, что последнее почему-то не мешает суду выносить реше-

ния о возникновении трудового правоотношения в отношении лиц, которым нельзя отказать в приеме на работу.

Таким образом, ныне судебная практика в большей степени ориентирована на юрисдикционную защиту самостоятельности работодателей, которых совершенно не пугают предусмотренные нормами трудового права правовые последствия признания отказа в приеме на работу необоснованным²⁴. Если трудовые отношения гражданину не были заранее гарантированы законом и (или) договором, риск незаконного отказа ограничивается единовременной денежной компенсацией, как правило, в сумме меньше минимального размера оплаты труда и возмещением судебных расходов по данному делу. Заметим, что такая компенсация объективно не заменяет гражданину возможность трудоустройства, и для ее получения не требуется наличия особых указаний в законе, поскольку право на нее возникает при любом нарушении трудовых прав (ст. 237 ТК РФ)²⁵.

Как оценить эту ситуацию с точки зрения обеспечения трудовых прав граждан и достижения целей правосудия по этой категории дел? Считаем, что решение суда, при котором гражданин одновременно получает некоторую сумму денег вместо работы, — это не то, что имел в виду Трудовой кодекс РФ, запрещая необоснованный отказ в приеме на работу и

²⁰ См.: Гаджиева М. На нет суд есть: споры по отказам в трудоустройстве стали выигрывать вдвое чаще // URL: <https://iz.ru/1419270/milana-gadzhieva/na-net-sud-est-spory-po-otkazam-v-trudoustroistve-stali-vyigryvat-vdvoe-chashche>.

²¹ Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел III. Трудовой договор : постатейный научно-практический комментарий. М., 2013. С. 27–30.

²² См.: Соколова Г. А. Отказ в приеме на работу // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2007. № 8. С. 27–30.

²³ См.: Чиканова Л. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. 2004. № 10. С. 14–21 ; Колобова С. В. Указ. соч. С. 89–90 ; Абрамова О. В., Серегина Л. В. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации: некоторые спорные вопросы // Журнал российского права. 2007. № 8. С. 122–131.

²⁴ При этом возможна ответственность по нормам административного и (или) уголовного законодательства РФ, которая применяется только при наличии соответствующих составов и в рамках государственной надзорной практики. См.: Грецкий И. А. Указ. соч. С. 105–114 ; Какие возможны последствия для работодателя при необоснованном отказе в приеме на работу // СПС «КонсультантПлюс». 2024.

²⁵ См. также: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2023. № 2.

предусматривая право на судебную защиту в таких случаях. Если любое незаконное прекращение трудового договора является безусловным основанием для восстановления на работе (кроме случаев, когда восстановление объективно невозможно), то почему незаконный отказ в возникновении трудового правоотношения по общему правилу гарантирует только компенсацию морального вреда?

Поскольку нормы ТК РФ не дифференцируют правил судебной защиты в случае спора о законности отказа в приеме на работу и не предусматривают различных правовых последствий неправомерного отказа, такая защита может быть полноценно реализована только путем обязывания работодателя к заключению трудового договора в сочетании с условием об оплате вынужденного прогула, вызванного лишением возможности трудиться.

Для того чтобы законодательно обеспечить единство правосудия по этой категории трудовых споров и гарантировать полноценную защиту прав при незаконном отказе в приеме на работу, предлагаем изменить название ст. 394 ТК РФ на «*Вынесение решений по трудовым спорам об отказе в приеме на работу, об*

увольнении и о переводе на другую работу» и дополнить нормы этой статьи универсальным правилом о том, что при признании отказа в приеме на работу не основанным на законе суд обязывает работодателя к заключению трудового договора и оплате вынужденного прогула, вызванного таким отказом.

В целях конкретизации прав работника, трудовые отношения с которым возникли по решению суда, целесообразно также дополнить предусмотренный статьей 234 ТК РФ список случаев лишения работника возможности трудиться периодом трудоустройства при признании судом отказа в приеме на работу необоснованным. Указанный период подлежит оплате по ставкам основной (тарифной) части системы оплаты труда, установленной работодателем для соответствующей должности, работы, но не ниже минимального размера оплаты труда, действующего на момент фактического исполнения работодателем решения суда о заключении трудового договора.

Реализация указанных выше изменений в ТК РФ потребует соответствующей корректировки разъяснения п. 10 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Абрамова О. В., Серегина Л. В.* Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации: некоторые спорные вопросы // Журнал российского права. — 2007. — № 8. — С. 122–131.
2. *Гаджиева М.* На нет суд есть: споры по отказам в трудоустройстве стали выигрывать вдвое чаще // URL: <https://iz.ru/1419270/milana-gadzhieva/na-net-sud-est-spory-po-otkazam-v-trudoustroistve-stali-vyigryvat-vdvoye-chashche>.
3. *Грецкий И. А.* Дискриминационные мотивы и их установление в субъективной стороне необоснованных отказа лицу в приеме на работу или увольнения работника (ст. 144.1 и 145 УК РФ) // Актуальные проблемы российского права. — 2023. — № 4. — С. 105–114.
4. *Договоры о труде в сфере действия трудового права : учеб. пособие / К. Н. Гусов, К. Д. Крылов, А. М. Лушников [и др.] ; под ред. К. Н. Гусова.* — М. : Проспект, 2010. — 256 с.
5. *Колобова С. В.* Законность и обоснованность судебного решения по трудовым спорам // Современное право. — 2016. — № 1. — С. 86–92.
6. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М. А. Бочарникова, З. Д. Виноградова, А. К. Гаврилина [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский.* — 7-е изд., доп. и перераб. — М. : Контракт ; Кнорус, 2015. — 1272 с.
7. *Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А.* Настольная книга кадровика: юридические аспекты. — М., 2005. — 372 с.

8. Петров А. Гарантии при заключении и изменении трудового договора // Трудовое право. — 2014. — № 4. — С. 75–83.
9. Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. — М. : Эксмо, 2009. — 480 с.
10. Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел III. Трудовой договор : постатейный научно-практический комментарий. — М., 2013. — 720 с.
11. Соколова Г. А. Отказ в приеме на работу // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2007. — № 8. — С. 27–30.
12. Чиканова Л. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. — 2004. — № 10. — С. 14–21.

Материал поступил в редакцию 30 марта 2024 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Abramova O. V., Seregina L. V. Praktika primeneniya Trudovogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii: nekotorye spornye voprosy // Zhurnal rossiyskogo prava. — 2007. — № 8. — S. 122–131.
2. Gadzhieva M. Na net sud est: spory po otkazam v trudoustroystve stali vyigryvat vdvoe chashche // URL: <https://iz.ru/1419270/milana-gadzhieva/na-net-sud-est-spory-po-otkazam-v-trudoustroistve-stali-vyigryvat-vdvoe-chashche>.
3. Gretskiy I. A. Diskriminatsionnye motivy i ikh ustanovlenie v subektivnoy storone neobosnovannykh otkaza lits v prieme na rabotu ili uvolneniya rabotnika (st. 144.1 i 145 UK RF) // Aktual'nye problemy rossiyskogo prava. — 2023. — № 4. — S. 105–114.
4. Dogovory o trude v sfere deystviya trudovogo prava: ucheb. posobie / K. N. Gusov, K. D. Krylov, A. M. Lushnikov [i dr.]; pod red. K. N. Gusova. — M.: Prospekt, 2010. — 256 s.
5. Kolobova S. V. Zakonnost i obosnovannost sudebnogo resheniya po trudovym sporam // Sovremennoe pravo. — 2016. — № 1. — S. 86–92.
6. Kommentariy k Trudovomu kodeksu Rossiyskoy Federatsii (postateynyy) / M. A. Bocharnikova, Z. D. Vinogradova, A. K. Gavrilina [i dr.]; otv. red. Yu. P. Orlovskiy. — 7-e izd., dop. i pererab. — M.: Kontrakt; Knorus, 2015. — 1272 s.
7. Orlovskiy Yu. P., Nurtidinova A. F., Chikanova L. A. Nastolnaya kniga kadrovika: yuridicheskie aspekty. — M., 2005. — 372 s.
8. Petrov A. Garantii pri zaklyuchenii i izmenenii trudovogo dogovora // Trudovoe pravo. — 2014. — № 4. — S. 75–83.
9. Prava rabotodateley v trudovykh otnosheniyakh / pod red. A. F. Nurtidinovoy, L. A. Chikanovoy. — M.: Eksmo, 2009. — 480 s.
10. Sitnikova E. G., Senatorova N. V. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii. Razdel III. Trudovoy dogovor: postateynyy nauchno-prakticheskiy kommentariy. — Bibliotekha «Rossiyskoy gazety». — 2013. — Vyp. VII–VIII. — 720 s.
11. Sokolova G. A. Otkaz v prieme na rabotu // Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya. — 2007. — № 8. — S. 27–30.
12. Chikanova L. Prava rabotnikov i rabotodateley pri postuplenii (prieme) na rabotu // Khozyaystvo i pravo. — 2004. — № 10. — S. 14–21.