

*Горожанкина Марина Анатольевна*

канд. юрид. наук, доцент

ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный

университет путей сообщения»

г. Новосибирск, Новосибирская область

## **НЕОБОСНОВАННЫЙ ОТКАЗ В ЗАКЛЮЧЕНИИ**

### **ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

*Аннотация: в статье затронуты вопросы необоснованного отказа работодателя в заключении трудового договора. Кратко представлена правовая статистика. Определены основания обоснованного отказа в заключении трудового договора, даны рекомендации по устранению указанного пробела в трудовом законодательстве.*

*Ключевые слова: трудовой договор, необоснованный отказ, защита прав работников, собеседование, дискриминация.*

Степень зависимости работников от представителей работодателя в настоящее время столь велика, что приводит к отказу работников от защиты своих прав, закрепленных в Конституции РФ [1], и гарантированных трудовым законодательством. На практике применяются правила, которые устанавливает для работников работодатель, и такие правила зачастую далеки от требований норм трудового законодательства. Отчасти это происходит по причине отсутствия действенных механизмов, обеспечивающих правомерное поведение работодателей и защиту трудовых прав работников.

Одной из проблем действующего ТК РФ – необоснованный отказ в приеме на работу, поскольку данный вопрос в недостаточной степени регулируется законом в части реализации права работника на получение от работодателя отказа в письменной форме. Часть 1 статьи 64 Трудового кодекса РФ [2] устанавливает императивный запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора (приеме на работу).

В настоящее время в судах достаточно редко рассматриваются дела об отказе в приеме на работу, но связано это в первую очередь с тем, что сами граждане не желают защищать свое право на трудоустройство в судебном порядке. А отсутствие у них такого желания, надо полагать, связано со сложностями для работника в доказывании вины работодателя.

В настоящее время присутствует следующая статистика: от общего числа дел, рассматриваемых судами, дела по обжалованию отказов в приеме на работу составляют менее одного процента. Да и эта статистика по большей части складывается из дел, рассматриваемых по заявлениям беременных женщин.

Несмотря на то, что официально зарегистрированных отказов в приеме на работу сегодня не много, работодатели повсеместно сегодня в рекламных объявлениях допускают прямую дискриминацию, указывая, например, ограничения по возрасту, полу, либо в зависимости от наличия регистрации по месту проживания.

Обоснованным отказом в заключении трудового договора может считаться не соответствие работника деловым качествам. В п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [3], указано, что 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). Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение

одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Работодатели (их представители) зачастую проводят несколько уровней собеседования: с рекрутером, со службой безопасности, с психологом, с начальником отдела и т. п. При приеме на работу кандидату часто предлагают пройти тесты или схожие испытания. Тесты бывают как психологическими, так и профессиональными. В Трудовом кодексе РФ нет положений о порядке тестирования при приеме на работу, однако запрет на тестирование также отсутствует. Работник может отказаться от прохождения теста, однако в данном случае его шансы быть принятым на работу равны нулю либо существенно снижаются.

До момента урегулирования всех вышеуказанных вопросов, вряд ли возможен какой-либо рост в культуре приема работодателями работников на работу. А это значит, что в ближайшее время мы по-прежнему будем наблюдать в большинстве объявлений о наличии вакансий дискриминирующие кандидатов требования и иметь минимальную статистику обращений работников за защитой своих прав по вопросу незаконного отказа им в приеме на работу.

Таким образом необходимо законодательно закрепить процедуру трудоустройства, конкретизировать основания обоснованного отказа в заключении трудового договора и понятие деловых качеств работника, установить жесткие санкции за незаконный отказ в приеме на работу.

### ***Список литературы***

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – №9. – Ст. 851.
2. Трудовой кодекс РФ: федеральный закон от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Рос. газ. – 2001. – 31 дек.
3. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2.

4. Отказ при приеме на работу [Электронный ресурс]. – Режим доступа:  
<http://www.tkgr.ru/otkaz-v-prieme-na-rabotu.html>