

УДК 005.953.2

**ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОТКАЗА СОИСКАТЕЛЮ
В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ПРИ ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА**

М. С. Соловьёва

*Специалист,
Тюменский государственный
нефтегазовый университет,
г. Тюмень, Россия*

**LEGAL BASIS FAILURE OF THE APPLICANT
IN EMPLOYMENT IN PERSONNEL SELECTION**

M. S. Soloveva

*Specialist,
Tyumen State Oil and Gas University,
Tyumen, Russia*

Summary. The article is concerned with one of the main stages of the human resources management system – the personnel selection. It is given more detailed reflection of legal basis of this stage, it is indicated the references to different legal documents, in which the rules of employment rejection of candidates are stated.

Keywords: personnel management; legal framework; the selection of staff; denial of employment.

Трудовой кодекс РФ и другие документы, принятые к пользованию в РФ, предъявляют определенные требования, которые необходимо соблюдать в процессе приема человека на работу на каждом этапе.

Получить представление о деловых качествах соискателя можно различными способами. На практике распространены такие способы, как тестирование, собеседование, проведение деловых игр и др.

А. Н. Силин, Н. Г. Хайруллина [2] выделяют 6 ступеней отбора персонала:

1. Предварительная отборочная беседа.
2. Анализ документов.
3. Беседа по найму.
4. Тесты для найма.
5. Проверка отзывов и рекомендаций.
6. Медицинский анализ.

При составлении анкет, тестов, в процессе беседы работодатель может задавать вопросы, запрашивать информацию и получать сведения, относящиеся к деловым качествам и квалификации соискателя [3].

**Отказ соискателю
в трудоустройстве**

Подбор квалифицированного персонала является одной из объективных потребностей работодателей. Согласно выводам Пленума ВС РФ, изложенным в постановлении от 17.03.2004 № 2 [1], в целях эффективной экономической

деятельности и рационального управления имуществом они самостоятельно и под свою ответственность принимают необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала). Соответственно, заключение трудового договора представляется их правом, а не обязанностью. Во избежание злоупотребления этим правом ТК РФ устанавливает запрет на необоснованный отказ в приеме на работу.

В тех ситуациях, когда выбран итоговый кандидат, возникает необходимость отказать в трудоустройстве остальным соискателям. Как правило, такой отказ делается в устной форме при личной встрече или в процессе беседы по телефону.

Любой соискатель, обратившийся к работодателю, вправе потребовать письменного объяснения причин отказа в трудоустройстве, а работодатель в силу статьи 64 Трудового кодекса РФ [4] обязан предоставить соискателю письменный мотивированный и обоснованный отказ.

Согласно статье 64 ТК РФ [4] отказ в приеме на работу возможен в случаях, когда работодатель:

- сослался на условие, предусмотренное федеральным законом;
- обосновал свой отказ отсутствием у соискателя необходимых деловых качеств.

Отказ со ссылкой на условия, предусмотренные федеральным законом

Отметим, на какие именно условия можно сослаться, отказывая в заключении трудового договора:

- недостижение лицом, поступающим на работу, возраста, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 63 ТК РФ) [4];

- непредставление лицом, поступающим на работу, документов, которые согласно ТК РФ должны быть представлены при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ) [4];

- несоответствие категории соискателя в силу физических или психических причин характеру предполагаемой работы. Так, в статье 265 ТК РФ [4] определены работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет;

- невыполнение лицом, поступающим на работу, требований, установленных ТК РФ. Например, отказ несовершеннолетнего от обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора (ст. 266 ТК РФ) [4];

- наличие в трудовой книжке лица, поступающего на работу, записи о том, что это лицо лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в течение установленного срока (подп. «б» ч. 1 ст. 44 и ст. 47 УК РФ) [4].

Существует также ряд дополнительных нормативных актов, ограничивающих прием на работу.

Отказ, обусловленный деловыми качествами работника

В случае, если соискатель не подходит организации, а ссылка на условия, установленные федеральными законами, в данном случае невозможна, тогда отказ в заключении трудового договора может быть обусловлен только деловыми качествами соискателя на вакансию.

ТК РФ не устанавливает, что именно относится к деловым качествам работника. Определение этого понятия приводится в постановлении Пленума ВС

РФ от 17 марта 2004 г. [1]. Так, под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица выполнять определенные трудовые функции 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 специальности в данной отрасли). Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, то такой отказ будет обоснованным (п. 10 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г.) [1].

Ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу

В случае неправомерного, по мнению соискателя, отказа в приеме на работу он вправе обжаловать отказ в судебном порядке.

В России количество дел, рассматриваемых судами, о нарушении прав гражданина при приеме на работу, очень мало, такие правонарушения обычно носят латентный характер. Но даже если соискатель выиграл судебный процесс, очевидно, что отношение руководителя и коллектива к новому сотруднику окажется изначально негативным.

Таким образом, на этапе отбора персонала, когда отсутствуют трудовые отношения, необходимо четко ориентироваться в правовых основах и опираться на законодательство.

Библиографический список

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 3 // Российская газета. – 08.2004.
2. Силин А. Н., Хайруллина Н. Г. Управление персоналом: учеб. по кадровому менеджменту. – 4-е изд., испр и доп. – Тюмень: Вектор Бук, 2002. – 336 с.
3. Соловьёва М. С., Хайруллина Н. Г. Правовые основы профессионального отбора персонала // Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов: мат-лы Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 20-летию Кон-

- ституции РФ (12 декабря 2013 г.). – Тюмень : ТюмГНГУ, 2013.
4. Трудовой кодекс РФ (действующая редакция, с изменениями, вступившими в силу с 23 июля 2013 года).
 5. Уголовный кодекс Российской Федерации : федеральный закон : принят Гос. Думой 24 мая 1996 г.; по состоянию на 1 мая 2012 г. – М. : ЭКСМО, 2012. – 176 с.
 3. Solovyova M. S., Hayrullina N. G. Pravovyye osnovyi professionalnogo otbora personala» // Sotsialno-ekonomicheskoe, sotsialno-politicheskoe i sotsiokulturnoe razvitie regionov : matlyi Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., posvyasch. 20-letiyu Konstitutsii RF (12 dekabrya 2013 g.). – Tyumen : TyumGNGU, 2013.
 4. Trudovoy kodeks RF (deystvuyuschaya redaktsiya, s izmeneniyami, vstupivshimi v silu s 23 iyulya 2013 goda).
 5. Ugolovnyiy kodeks Rossiyskoy Federatsii : federalnyiy zakon : prinyat Gos. Dumoy 24 maya 1996 g.; po sostoyaniyu na 1 maya 2012 g. – M. : EKSMO, 2012. – 176 s.
- Bibliograficheskiy spisok**
1. O primeneniі sudami Rossiyskoy Federatsii Trudovogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii : postanovlenie Plenuma Verhovnogo Suda Rossiyskoy Federatsii ot 17.03.2004 g. № 3 // Rossiyskaya gazeta. – 08.2004.
 2. Silin A. N., Hayrullina N. G. Upravlenie personalom : ucheb. po kadrovomu menedzhmentu. – 4-e izd., ispr i dop. – Tyumen : Vektor Buk, 2002. – 336 s.

© Соловьёва М. С., 2014.