

Научная статья

Научная специальность

5.1.3 «Частноправовые (цивилистические) науки»

УДК 349.222

DOI <https://doi.org/10.26516/2071-8136.2023.4.50>

## ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

© **Парягина О. А., 2023**

Иркутский государственный университет, г. Иркутск, Россия

Освещаются проблемы правового регулирования в России запретов и ограничений на заключение трудового договора, а также предоставления соискателям дополнительных гарантий или преимущественных прав при трудоустройстве. Аргументируется вывод о целесообразности закрепления в ст. 64 Трудового кодекса РФ запрета на отказ в заключении трудового договора инвалидам, направленным на работу в пределах установленной квоты. Утверждается, что, как правило, юридические связи в отношении по трудоустройству у работодателя реализуются по типу право – право – право, что не содержит гарантий заключения с соискателем трудового договора. Отстаивается необходимость учитывать при оценке деловых качеств работника во взаимосвязи его профессионально-квалификационные и личностные качества, включая состояние здоровья. Обосновываются выводы о целесообразности систематизированного размещения норм о запретах и ограничениях на заключение трудового договора, предоставляемых соискателям дополнительных гарантий и преимущественных правах при трудоустройстве в отдельных статьях Трудового кодекса РФ, а в перспективе – в обособленной его главе о трудоустройстве граждан у работодателей.

*Ключевые слова:* трудоустройство; запреты, ограничения, гарантии при заключении трудового договора; деловые качества работника; состояние здоровья работника.

## LEGAL ISSUES OF EMPLOYMENT AND CONCLUSION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT

© **Paryagina O. A., 2023**

Irkutsk State University, Irkutsk, Russian Federation

The problems of legal regulation in Russia of prohibitions and restrictions on the conclusion of an employment contract, as well as the provision of additional guarantees or preferential rights to applicants in employment, are highlighted. The author argues that it is expedient to enshrine in article 64 of the Labor Code of the Russian Federation a ban on refusing to conclude an employment contract for disabled persons sent to work within the established quota. It is argued that, as a rule, legal ties in employment relations with the employer are implemented in the “right-right” type, which does not contain guarantees of concluding an employment contract with the applicant. The author substantiates the conclusions about the expediency of systematized placement of norms on prohibitions and restrictions on the conclusion of an employment contract, additional guarantees and preferential rights provided to applicants in employment in separate articles of the Labor Code of the Russian Federation, and in the future – in its separate chapter on the employment of citizens with employers.

*Keywords:* employment, prohibitions, restrictions, guarantees at the conclusion of an employment contract, professional qualities of an employee, employee's health status.

### Введение

В меняющемся мире основной формой занятости и важнейшим средством жизнеобеспечения населения остается трудовой договор. В отечественной практике регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений базируется на принятой в 1993 г. Конституции РФ<sup>1</sup>, которая предусматривает свободу труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37), а также

поддержку государством конкуренции и свободы экономической деятельности (ч. 1 ст. 8).

Согласно ч. 2 ст. 1 действующего Трудового кодекса РФ<sup>2</sup> (далее – ТК РФ) одной из основных задач трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений – работников и работодателей (предпринимателей), а также интересов государства. Российская Федерация проводит политику содействия занятости населения, направленную на защиту граждан от безработицы, повышение качества трудовых

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г., с внес. поправками от 6 окт. 2022 г. URL: <http://www.pravo.gov.ru/> (дата обращения: 17 окт. 2023 г.).

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

ресурсов, устойчивый экономический рост и обеспечение на рынке труда баланса интересов сторон трудовых отношений.

В сфере действия российского трудового права начала свободы труда граждан и свободы экономической деятельности работодателей с очевидностью выражены в непосредственно связанных с трудовыми отношениями отношениях «по трудоустройству у данного работодателя» (абз. 2 ч. 2 ст. 1 ТК РФ). Не ставя целью исследовать понятие и виды трудоустройства по российскому трудовому праву, отметим, что указанные в кодексе отношения возникают между работодателем и лицом, ищущим работу и готовым заключить трудовой договор по заявленной работодателем вакансии. Вслед за А. В. Серовой полагаем возможным называть и в дальнейшем законодательно наименовать это лицо соискателем [9, с. 41, 58 и др.], в отличие от работника, заключившего с работодателем трудовой договор.

В отношениях по трудоустройству принципу свободы труда отвечают нормы ст. 8 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032- I «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>1</sup> (далее – Закон РФ о занятости населения) о праве граждан на выбор места работы либо путем прямого обращения к работодателю, либо путем бесплатного посредничества органов службы занятости, либо с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения. При трудоустройстве закон, таким образом, допускает участие наряду с соискателем и работодателем третьих лиц, каковыми могут быть и частные агентства занятости.

Работодатель на рынке труда реализует свободу экономической деятельности, в том числе при осуществлении кадровой политики, когда производит отбор наиболее подходящего работника для заключения трудового договора. Исходя из содержания ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абз. 2 ч. 1 ст. 22 ТК РФ Пленум Верховного Суда РФ в п. 10 Постановления от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2) разъясняет, что работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность при-

нимать необходимые кадровые решения и заключать трудовой договор с конкретным лицом, ищущим работу<sup>2</sup>. Работодатель наделяется этим правом и в том случае, если прибегает, как это практикуют в последние годы, к услугам кадровых, рекрутинговых агентств, ассесмент-центров, осуществляющих подбор квалифицированного персонала.

Вместе с тем государство в лице законодателя предусматривает, что работник и работодатель имеют право заключать (а также изменять и расторгать) трудовой договор в порядке и на условиях, которые устанавливаются ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 21, 22 ТК РФ). В сфере трудоустройства реализуются такие предусмотренные в ст. 2 ТК РФ основные принципы регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, как запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда, равенство прав и возможностей работников, обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту. В силу ч. 3 ст. 64 ТК РФ какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника (пол, раса, имущественное положение, отношение к религии и др.)<sup>3</sup>, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Несмотря на выделение в ст. 1 ТК РФ отношений по трудоустройству работника у данного работодателя, в кодифицированном акте о труде отсутствует глава о данном трудоустройстве. Основные его правила в кодексе сводятся, по сути, к нормам, размещенным в двух лаконичных статьях гл. 11 «Заключение трудового договора»: ст. 64 ТК РФ «Гарантии при заключении трудового договора» и ст. 65 ТК РФ «Докумен-

<sup>2</sup> О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

<sup>3</sup> По сравнению с первоначальной редакцией ТК РФ со 2 октября 2006 г. обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника, представлены в ст. 64 кодекса более широко, но по-прежнему не являются исчерпывающими. См.: О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации : федер. закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.

ты, предъявляемые при заключении трудового договора». В действительности правовое регулирование трудоустройства работника у данного работодателя не исчерпывается нормами ТК РФ, а в его составе – нормами указанных и, заметим, оставляющих немало вопросов статей. Данные обстоятельства затрудняют правоприменительную деятельность.

На практике отношения по трудоустройству соискателя у работодателя не всегда влекут заключение трудового договора, становятся предшествующими трудовым отношениям, тем более при существенном расхождении вследствие безработицы между спросом на рабочую силу и ее предложением. Соискатель, считающий несостоявшееся трудоустройство незаконным, вправе обратиться в суд с иском по спору об отказе в приеме на работу (ст. 391 ТК РФ). В Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утвержденном Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 г.<sup>1</sup>, споры об отказе в приеме на работу занимают заметное место. Отмеченные в обзоре нарушения работодателями законодательства о гарантиях при заключении трудового договора свидетельствуют о существующих проблемах обеспечения прав соискателей при трудоустройстве их у работодателя.

Обычно соискатели не обращаются в суд, понимая сложность доказывания необоснованности, а тем более дискриминационного характера отказа им в приеме на работу. Примечательными являются регулярные обращения граждан, иски которых о незаконности отказа им в приеме на работу отклонены, в Конституционный Суд РФ относительно конституционности норм ТК РФ о заключении трудового договора. Если оспариваются нормы, предусмотренные в ст. 64 и 65 ТК РФ, на предмет их соответствия ст. 17–19, ч. 1 и 3 ст. 37, ст. 45 и 46 Конституции РФ, Конституционный Суд РФ, как правило, определяет, что нормы о заключении трудового договора не нарушают конституционных прав граждан. Согласно позиции Конституционного Суда РФ положения ст. 64 ТК РФ устанавливают правовой механизм, гарантирующий защиту от необоснованного отказа в заключении трудового договора, в том числе путем обжалования такого отказа в суде, а установление в ст. 65 ТК РФ закрытого перечня документов, предоставляемых работодателю при заключении трудово-

<sup>1</sup> Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27 апр. 2022 г.) // Гарант : справочная правовая система.

го договора, носит гарантийный характер<sup>2</sup>. Тем самым Конституционный Суд РФ словно бы показывает, что возникающие проблемы в обеспечении прав граждан при трудоустройстве находятся исключительно в области применения законодательства.

В юридической литературе еще по итогам изучения первого опыта действия ТК РФ критически освещались кодифицированные нормы о гарантиях при заключении трудового договора, аргументировалась необходимость регулирования оценки деловых качеств работника при приеме на работу [1; 7; 12]. Со временем в ст. 64 ТК РФ было обоснованно внесено указание на срок, в течение которого работодатель обязан по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме<sup>3</sup>. Правового разрешения ждут и другие взаимосвязанные вопросы трудоустройства и заключения трудового договора. Обратимся далее к недостаточно исследованным или дискуссионным их аспектам, касающимся установления запретов, ограничений и предоставляемых гражданам преимуществ при приеме на работу, а также характеристики деловых качеств работника.

### Материалы и методы исследования

Нормативно-правовую основу исследования составляют Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы и подзаконные нормативные правовые акты, кодифицированные акты о труде некоторых зарубежных государств. Исследование базируется на анализе трудов специалистов в области трудового права и теории права, а также материалов практики трудоустройства соискателей у работодателей, судебной практики рассмотрения споров об отказе в приеме на работу. В целях получения объективных выводов в процессе исследования используются общенаучные (анализ, синтез, аналогия, диалектический, логический, исторический) и специальные методы познания (формально-юридический, сравнительного правоведения, системный, функциональный).

<sup>2</sup> См., например: Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы Савчук Оксаны Викторовны на нарушение ее конституционных прав частью первой статьи 22, частями первой, второй, пятой и шестой статьи 64, частью первой статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда РФ от 26 сент. 2019 г. № 2184-О. URL:<http://www.ksrf.ru/> (дата обращения: 20 окт. 2023 г.).

<sup>3</sup> О внесении изменения в статью 64 Трудового кодекса Российской Федерации : федер. закон от 29 июня 2015 г. № 200-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2015. № 27. Ст. 3991.

### Результаты исследования

Комплексный анализ трудово-правовых источников позволяет различать общие и особенные (специальные) нормы (правила), регламентирующие трудоустройство граждан российскими работодателями. Основы дифференциации в регулировании данного трудоустройства заложены в ТК РФ и получают развитие в иных федеральных законах и нормативных правовых актах, устанавливающих особенности обеспечения занятости и регулирования труда отдельных категорий работников (инвалидов, иностранных граждан и лиц без гражданства и т. д.).

Так, в ТК РФ общими, распространяющимися на всех соискателей, являются нормы ч. 1 ст. 64, запрещающие необоснованный отказ в заключении трудового договора, или нормы гл. 14 о защите персональных данных работника.

В русле ст. 251 ТК РФ об особенностях регулирования труда к специальным нормам ТК РФ в сфере трудоустройства относятся те, которые предусматривают:

- запреты на трудоустройство граждан (например, нормы ст. 265 о работах, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет);

- ограничения на трудоустройство граждан (например, нормы ч. 1 ст. 253 ТК РФ об ограничении применения труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучения и прохождения стажировки);

- дополнительные правила приема граждан на работу (например, нормы ст. 64.1 об условиях заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими);

- дополнительные гарантии гражданам при трудоустройстве (например, нормы ч. 4 ст. 64 о гарантиях для лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя).

По сравнению с ТК РФ в кодифицированных правовых актах о труде некоторых стран нормы, устанавливающие особенности трудоустройства граждан работодателями, систематизированы и обособлены.

Так, в Трудовом кодексе Республики Казахстан есть ст. 26 «Запреты и ограничения на трудоустройство»<sup>1</sup>. Пункт 1 данной статьи включает несколько подпунктов и предусматривает, что, в частности, не допускается заключение

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 нояб. 2015 г. № 414-V // Казахстанская правда. 2015. 25 нояб.

трудоустройство на выполнение работы, противопоказанной лицу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения, на выполнение работ (оказание услуг) в домашнем хозяйстве одним работодателем – физическим лицом одновременно более чем с пятью трудовыми иммигрантами. В п. 2 ст. 26 кодекса выделены случаи, когда не допускается трудоустройство (например, трудоустройство в квазигосударственный сектор лица, совершившего коррупционное преступление).

Положительно оценивая практическое значение единого перечня запретов и ограничений на трудоустройство и заключение трудового договора, представляется целесообразным на основе анализа действующего российского законодательства предусмотреть в ТК РФ соответствующий перечень. В связи с этим предстоит определить, в каких случаях надо устанавливать запрет на трудоустройство, а в каких – ограничение. При разграничении запретов и ограничений руководством может стать выработанное в юридической науке положение о том, что запрещающие регулятивные нормы обязывают полностью воздержаться от определенных действий, а ограничивающие регулятивные нормы сужают пределы дозволенных действий, в границах которых субъекты должны действовать [3, с. 13]. В сфере действия российского трудового права запреты и ограничения не всегда различимы. Некоторые трудово-правовые нормы предусматривают ограничения там, где целесообразными кажутся запреты. Так, только ограничивается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них (ч. 2 ст. 253 ТК РФ).

В Трудовом кодексе Республики Беларусь<sup>2</sup> привлекает внимание ст. 16 «Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора», в которой дан закрытый и состоящий из девяти пунктов перечень случаев, когда работодатель не вправе отказать гражданам в приеме на работу (в том числе направленным на работу уполномоченными органами в счет брони, а также лицам, обязанным возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, и направленным органами по труду, занятости и социальной защите в организации, включенные в перечень органи-

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80, 2/70.

заций независимо от форм собственности для трудоустройства таких лиц, определяемый в установленном законодательством порядке).

В отечественной правовой науке высказано суждение о том, что возложение на работодателя обязанности трудоустроить работника в установленных законодательством случаях ограничивает право работодателя на заключение трудового договора [9, с. 30]. Фактически возникающая в таком случае юридическая связь сочетает право гражданина на заключение трудового договора и обязанность работодателя его заключить. Данное правовое регулирование является оправданным при закреплении в законодательстве признанных в общественном мнении оснований для обязательного трудоустройства граждан и рассчитано на социально ответственного работодателя. Преследуя экономический интерес, работодатель принимает такого работника на работу по имеющейся у него профессии (специальности), а в необходимых случаях организует обучение работника на производстве, повышение его квалификации в установленных законодательством формах.

Ныне нормы, устанавливающие дополнительные гарантии лицам при приеме на работу, рассеяны в российском законодательстве. Предпочтительными являются составление и закрепление в ТК РФ перечня случаев, в которых работодатель не вправе отказать гражданину в заключении трудового договора.

При разработке перечня надо учитывать, что в соответствии с российским законодательством на особом счету при трудоустройстве находятся граждане, имеющие преимущественное право на поступление на работу. Так, жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, при прочих равных условиях имеют преимущественное право поступления на работу на государственные и муниципальные унитарные предприятия (п. 3 ст. 13 Закона РФ о занятости населения). В п. 6 ст. 10 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» установлено, что супруги военнослужащих при прочих равных условиях имеют преимущественное право на поступление на работу в государственные организации, воинские части<sup>1</sup>. Не фиксируя внимание на некоторых различиях в статусе супругов военнослужащих согласно указанным законам, следует отметить, что для предоставления этой категории граждан дополнительных гарантий в

сфере трудоустройства правовое значение имеют их деловые качества как работников.

При подготовке перечня подлежит обсуждению, надо ли включать в него только случаи, связанные с заключением трудового договора, или в перечень могут быть также включены случаи, когда работники в установленном порядке приостановили трудовые отношения с работодателем, но вправе и намерены их возобновить. Например, это касается лиц, направленных частным агентством занятости по договору о предоставлении труда работников (персонала) к другому работодателю (ч. 4 ст. 341.2 ТК РФ). Заметим, что по сравнению с заключением трудового договора в данном случае, поскольку субъект не является соискателем, вопрос об оценке его деловых качеств не возникает. Если широко определять сферу действия перечня по кругу лиц, то соответствующие случаи в акте должны быть обособлены. По всей видимости, не надо включать в перечень случаи, когда заказчик (работодатель) не исполняет обязательств по трудоустройству гражданина, с которым заключен договор о целевом обучении: данному гражданину заказчик обязан выплатить в установленном порядке компенсацию<sup>2</sup>.

До разработки перечня и размещения его в отдельной статье ТК РФ было бы правильным уже сейчас включить в ст. 64 ТК РФ норму-гарантию о недопустимости отказа в заключении трудового договора инвалидам, направленным на работу органами службы занятости в пределах установленной квоты. Права и гарантии инвалидов при трудоустройстве предусмотрены в разных правовых источниках. Порядок квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов установлен в ст. 13.2 Закона РФ о занятости населения. На наличие гарантии трудоустройства инвалида на квотируемое рабочее место указывают нормы ч. 1 ст. 5.42 Кодекса РФ об административных правонарушениях об ответственности за неисполнение обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты<sup>3</sup>. Нарушения прав и гарантий работников при трудоустройстве нередко выявляются

<sup>2</sup> О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования: постановление Правительства РФ от 13 окт. 2020 г. № 1681 // Собр. законодательства РФ. 2020. № 43. Ст. 6783.

<sup>3</sup> Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 дек. 2001 г. № 195-ФЗ // Собр. законодательства. 2002. № 1. Ст. 1.

<sup>1</sup> Собр. законодательства РФ. 1998. № 22. Ст. 2331.

в практике Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ<sup>1</sup>.

По общему правилу, как следует из ч. 3 ст. 64 ТК РФ, заключение трудового договора производится с работником, который по своим деловым качествам отвечает предъявляемым требованиям. В законодательстве понятие «деловые качества работника» отсутствует, несмотря на его значимость в процессе трудоустройства и при разрешении споров, связанных с отказом гражданину в приеме на работу. В п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 сказано, 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). Согласно позиции высшего судебного органа работодатель вправе также предъявлять работнику иные требования, которые либо являются обязательными в силу прямого предписания федерального закона, либо обусловлены спецификой предстоящей работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

В юридической литературе, следуя разъяснению Пленума Верховного Суда РФ, деловые качества, как правило, подразделяют на профессионально-квалификационные и личностные [10, с. 16]. Во многих юридических публикациях личностные (личные) и деловые качества работников перечисляют через запятую, т. е. различают, но без каких-либо комментариев. С. Ю. Фильчакова сомневается в том, что личностные качества работника относятся к его деловым качествам, и приводит в обоснование своей позиции, в частности, лингвистическое толкование термина «деловой» («относящийся к общественной, служебной деятельности; знающий дело, толковый, дельный, знающий и опытный в делах; занятый делами; деловой че-

ловек»). По мнению автора, состояние здоровья не является деловым качеством работника, так как имеет значение только в том случае, если работнику или соискателю «требуется предоставление каких-либо гарантий, предусмотренных законодательством» [11, с. 28–30].

Полагаем, что по указанному спорному вопросу лингвистическому анализу подлежит скорее не слово «деловой», а словосочетание «деловые качества». Иначе как качества, необходимые для дела (работы, труда), это словосочетание трактовать не приходится. В заданном ракурсе, в тесной взаимосвязи с выполнением работником профессиональных обязанностей, надо рассматривать его личностные качества. Такие обычно производны от природных свойств (черт) личности и формируются в течение его жизни, трудовой деятельности (так, дружелюбие способствует формированию коммуникабельности, которая нужна прежде всего для командной работы).

Если профессионально-квалификационные качества для выполнения работы по определенной трудовой функции ориентируют на норму, их соответствие требованиям, установленным в тарифно-квалификационных справочниках, профессиональных стандартах и иных нормативных правовых актах, то личностные качества, например опыт работы, могут дополнительно характеризовать уровень квалификации, профессиональной пригодности работника, его конкурентоспособности.

В практике управления персоналом при найме работников принято оценивать два основных вида компетенций: «1) профессиональные компетенции (hard skills) – профессиональные знания, навыки, умения; 2) деловые компетенции (soft skills) – сознательно выработанные навыки делового взаимодействия, уровень выраженности которых зависит от опыта общения, воспитания, уровня эмоционального интеллекта» [4, с. 42, 170–171 и др.]. Как можно заметить, в приведенной классификации деловые компетенции отражают личностные качества работника в преломлении к его профессиональной деятельности.

В процедурах трудоустройства получают все более широкое распространение разработанные HR-специалистами профили должности, карты компетенций, в которых содержатся основные характеристики подлежащих оценке профессионально-квалификационных и соответствующих личностных качеств соискателя применительно к определенной должности. При оценке деловых

<sup>1</sup> См., например: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22 июля 2019 г. № 5-КГ19-71 // Гарант: справочная правовая система; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 30 сен. 2019 г. № 33-КГ19-6 // Гарант: справочная правовая система; Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с реализацией мер социальной поддержки отдельных категорий граждан, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 17 июня 2020 г. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2020. № 11.

качеств соискателя приоритет в выборе «хардов» или «софтов» зависит от характера вакансии.

В правовой науке Д. Г. Поповой и С. В. Кичигиным отмечается, что понятие деловых качеств в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 совпадает с зафиксированным в ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ понятием квалификации, за исключением состояния здоровья [8, с. 143]. Тем не менее думается, что Пленум Верховного Суда РФ обоснованно отнес к личностным качествам работника в составе его деловых качеств состояние здоровья. Так или иначе для осуществления работником трудовой деятельности необходима его физическая работоспособность. Поэтому, а также в целях охраны здоровья прежде всего самих работников в ТК РФ и иных нормативных правовых актах предусмотрен учет состояния их здоровья (в первую очередь посредством проведения предварительных медицинских осмотров некоторых категорий работников), устанавливаются особенности регулирования труда для инвалидов, лиц, занятых во вредных и опасных условиях труда и т. д.

Э. Н. Бондаренко и Э. А. Мжаванадзе верно обращают внимание на юридическое значение здоровья работника при заключении трудового договора [2]. Нами ранее характеризовалось законодательство, в соответствии с которым состояние здоровья является основанием для перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением [5], для прекращения трудового договора в случае признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности [6].

В случае выделения в ТК РФ отдельной статьи о запретах и ограничениях при трудоустройстве и заключении трудового договора (по описанному выше опыту Республики Казахстан) следует предусмотреть в данной статье, что не допускается заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной лицу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения.

### **Обсуждения и заключения**

Предпринятое исследование показывает, насколько непростым является механизм трудоустройства лиц у работодателя. Наряду с общими гарантиями равенства прав соискателей и недопустимости их дискриминации при приеме на работу существуют запреты и ограничения на заключение трудового договора в установленных законодательством случаях, а некоторым категориям соискателей предоставляются до-

полнительные гарантии или преимущественные права при заключении трудового договора.

Изучение правового регулирования вопросов трудоустройства во взаимосвязи с вопросами заключения трудового договора наводит на мысль о разнородности содержания юридических связей, возникающих между работодателем и соискателем при приеме на работу. Права работника и работодателя на заключение трудового договора являются корреспондирующими в отношениях по трудоустройству. Работодатель обязан рассмотреть волеизъявление соискателя на трудоустройство, но лишь в случаях наличия у соискателя дополнительных гарантий при трудоустройстве работодатель обязан заключить трудовой договор. При этом требуется соответствие деловых качеств работника установленным законодательством профессионально-квалификационным требованиям, если, судя по практике, работодатель не готов «доучить» соискателя. Если соискатель наделен преимущественным правом на трудоустройство при наличии прочих равных условий с другими соискателями, требуется сравнивать их деловые качества. В случаях, когда действуют запреты на заключение трудового договора, праву соискателя на заключение трудового договора соответствует обязанность работодателя отказать в приеме на работу на соответствующую должность. Менее определенными представляются правовые последствия ограничений на трудоустройство. При некоторых установленных законодательством ограничениях, что относится, например, к работе женщин с превышением предельных норм подъема и перемещения тяжестей вручную (ч. 2 ст. 235 ТК РФ), заключение трудового договора не исключено, но нацеливает на осуществление постоянного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.

В подавляющем большинстве случаев в отношениях по трудоустройству, основанных на свободе труда работника и свободе экономической деятельности работодателя, юридическая связь реализуется по типу право – право, не гарантируя соискателю заключение трудового договора. При трудоустройстве в условиях конкуренции соискателей может быть недостаточным формальное соответствие соискателя профессионально-квалификационным требованиям, учету подлежат личностные качества работника, его соответствие иным предъявляемым работодателем требованиям, необходимым для выполнения работы по вакантной должности. В связи с этим сохраняет практическое значение толкование понятия «деловые качества работника» в

п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

Целесообразным является значительно более полное регулирование в ТК РФ отношений по трудоустройству работника у работодателя, в том числе прав и обязанностей субъектов, включая третьих лиц, в процедурах оценки деловых качеств соискателей, где практика заметно опережает законодательство. Насущным представляется провести ревизию предусмотренных в российском законодательстве запретов, ограничений, дополнительных гарантий и преимущественных прав граждан на заключение трудового договора при трудоустройстве, предусмотреть систематизированное изложение особенных правил трудоустройства в отдельных статьях кодифицированного акта о труде. На данном этапе следует в ст. 64 ТК РФ предусмотреть норму-гарантию о запрете отказа в заключении трудового договора инвалидам, направленным на работу в пределах установленной квоты. В перспективе нужные правовые нормы о трудоустройстве у работодателя, процедурах оценки деловых качеств соискателя могли бы быть в комплексе включены в обособленную главу ТК РФ.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баринов О. Д. Защита интересов сторон трудового договора при его заключении // Законодательство. 2012. № 10. С. 55–64.
2. Бондаренко Э. Н., Мжаванадзе Э. А. Юридическое значение здоровья работника при заключении трудового договора // Законодательство. 2023. № 5. С. 38–43.
3. Запреты в праве и правовой политике: общетеоретический и отраслевой аспекты : монография / под ред. А. В. Малько. М. : РИОР : Инфра-М, 2020. 380 с.
4. Карелина И. Нанимай быстро, увольняй редко: как собрать правильную команду. М. : Эксмо, 2021. 192 с.
5. Парягина О. А. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением // Сибирский юридический вестник. 2021. № 2. С. 48–54.
6. Парягина О. А. Прекращение трудового договора при признании работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением // Право и практика. 2020. № 3. С. 187–195.
7. Полетаев Ю. Н., Серопян О. Р. Оценка деловых качеств кандидатов при конкурсном избрании на должность и ее правовые последствия // Lex Russica. 2012. № 2. С. 329–341.
8. Попова Д. Г., Кичигин С. В. О проблеме применения профессионального стандарта «Спортсмен» // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4. С. 142–146.
9. Серова А. В. Отношения по трудоустройству у данного работодателя как вид отношений, регулируемых трудовым правом : монография. М. : Проспект, 2020. 192 с.
10. Турчина О. В., Худякова С. С. Деловые качества работника и их юридическое значение // Справочник кадровика. 2008. № 3. С. 13–18.
11. Фильчакова С. Ю. Деловые качества в трудовом праве // Сибирский юридический вестник. 2021. № 3. С. 27–31.
12. Яшурина Е. В. Некоторые вопросы проверки и оценки деловых качеств работников // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. Вып. 3. С. 212–218.

#### REFERENCES

1. Barinov O.D. Zashchita interesov storon trudovogo dogovora pri ego zaklyuchenii [Protection of the interests of the parties to an employment contract at the time of its conclusion]. *Zakonodatel'stvo* [Legislation], 2012, no. 10, pp. 55-64. (in Russian)
2. Bondarenko E.N, Mzhavanadze E.A. Yuridicheskoe znachenie zdorov'ya rabotnika pri zaklyuchenii trudovogo dogovora [Legal significance of employee's health at the conclusion of an employment contract]. *Zakonodatel'stvo* [Legislation], 2023, no 5, pp. 38-43. (in Russian)
3. *Zaprety v prave i pravovoy politike: obshcheteoreticheskij i otraslevoj aspekty* [Prohibitions in law and legal policy: general theoretical and sectoral aspects]. Monograph. Ed. A.V. Malko. Moscow, RIOR: Infra-M, 2020, 380 p. (in Russian)
4. Karelina I. *Nanimaj bystro, uvol'nyaj redko: kak sobrat' pravil'nuyu komandu* [Hire east, fire rarely]. Moscow, Eksmo, 2021, 192 p. (in Russian)
5. Paryagina O.A. Perevod rabotnika na druguyu rabotu v sootvetstvii s medicinskim zaklyucheniem Sibirskij yuridicheskij vestnik [Transfer of an employee to another job in accordance with a medical report]. *Sibirskij yuridicheskij vestnik* [Siberian legal bulletin], 2021, no. 2, pp. 48-54. (in Russian)
6. Paryagina O.A. Prekrashchenie trudovogo dogovora pri priznanii rabotnika polnost'yu nesposobnym k trudovoj deyatel'nosti v sootvetstvii s medicinskim zaklyucheniem [Termination of the employment contract when the employee is recognized as completely incapable of work in accordance with a medical report]. *Pravo i praktika* [Law and practice], 2020, no. 3, pp. 187-195. (in Russian)
7. Poletaev YU.N., Seropyan O.R. Ocenka delovyyh kachestv kandidatov pri konkursnom izbranii na dolzhnost' i ee pravovye posledstviya [Assessment of candidates' business qualities in competitive election to a position and its legal consequences]. *Lex Russica* [Lex Russica], 2012, no. 2, pp. 329-341. (in Russian)
8. Popova D.G., Kichigin S.V. O probleme primeneniya professional'nogo standarta «Sportsmen» [On the problem of applying the professional standard «Athlete»]. *Rossiyskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka* [Russian law: education, practice, science], 2020, no. 4, pp. 142-146. (in Russian)
9. Serova A.V. *Otnosheniya po trudoustrojstvu u dannogo rabotodatela kak vid otnoshenij, reguliruemyyh trudovym pravom* [Employment relations with a given employer as a type of relations regulated by labor law]. Monograph. Moscow, Avenue, 2020, 192 p. (in Russian)
10. Turchina O.V., Hudyakova S.S. Delovye kachestva rabotnika i ih yuridicheskoe znachenie [Employee's professional qualities and their legal significance]. *Spravochnik kadrovika* [HR Handbook], 2008, no. 3, pp. 13-18. (in Russian)
11. Fil'chakova S.YU. Delovye kachestva v trudovom prave [Business qualities in labor law]. *Sibirskij yuridicheskij vestnik* [Siberian legal bulletin], 2021, no. 3, pp. 27-31. (in Russian)
12. Yashurina E.V. Nekotorye voprosy proverki i ocenki delovyyh kachestv rabotnikov [Some issues of checking and assessing the business qualities of employees]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki* [Bulletin of Perm. university. Law sciences], 2013, iss. 3, pp. 212-218. (in Russian)

Статья поступила в редакцию 29.09.2023; одобрена после рецензирования 18.10.2023; принята к публикации 10.11.2023

Received on 29.09.2023; approved on 18.10.2023; accepted for publication on 10.11.2023

**Парягина Ольга Александровна** – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права, Юридический институт, Иркутский государственный университет (Россия, 664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1), ORCID: 0009-0005-5547-3192, PИНЦ AuthorID: 687642, e-mail: irk-oap@mail.ru

**Paryagina Olga Aleksandrovna** – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor of the Department of Civil Law, Law Institute, Irkutsk State University (1, K. Marx st., Irkutsk, 664003, Russian Federation), ORCID: 0009-0005-5547-3192, RSCI AuthorID: 687642, e-mail: irk-oap@mail.ru