

УДК 349.2

**Проблемы правового регулирования преддоговорных отношений в трудовом праве****Касьяненко Т.С.**

Кандидат юридических наук,  
доцент кафедры гражданского права  
Донского государственного технического университета (Ростов-на-Дону)

*В настоящей статье проведен анализ вопросов регулирования отношений, претворяющих трудовые правоотношения. Исходя из положений ст. 1 ТК РФ, такими отношениями являются отношения по трудоустройству у данного работодателя. Автором рассматриваются теоретические и практические проблемы регулирования взаимоотношений сторон будущих трудовых отношений с позиции принципа свободы труда и запрета дискриминации в сфере труда, что позволяет сделать вывод, что совокупность предусмотренных законодателем на этапе трудоустройства гарантий не всегда позволяет в должной мере осуществить защиту трудовых прав будущих работников, избежав при этом злоупотреблений работодателями своими правами.*

*Ключевые слова: отношения по трудоустройству, предложение о работе, гарантии трудоустройства, дискриминация, злоупотребление правом.*

Анализ положений ныне действующего трудового законодательства позволяет говорить, что правовое регулирование труда фактически происходит, начиная с этапа трудоустройства у работодателя и заключения трудового договора.

Положения ТК РФ, основанные на общеправовых и отраслевых принципах (ст. 2 ТК РФ), определяют ряд защитных механизмов для лиц, ищущих работу. Так, в частности, запрещается необоснованный отказ в приеме на работу, в том числе по причинам, не связанным с деловыми качествами работника, закрепляется недопустимость дискриминации в сфере труда; работники наделяются правом запросить у работодателя письменное изложение причин отказа в приеме на работу и т.д. (ст. 64 ТК РФ).

В дальнейшем вопросы регламентации трудоустройства у работодателя определяются положениями ТК РФ о прохождении в необходимых случаях медицинского осмотра, ограничении перечня документов, требуемых от работника для целей трудоустройства, установлении порядка оформления трудового договора, обязанностях заключить трудовой договор в строго установленные законом сроки в случае фактического допущения работника к работе и т.д.

Важно сказать, что усложнение общественных отношений, связанных с наемным трудом, носит повсеместный характер. Развитие рынка труда, приход на российский рынок иностранных компаний, использование европейской практики работы с персоналом, несмотря на очевидные плюсы, привнесло в правовую действительность РФ ряд новых, нерегулированных действующим законодательством, правовых конструкций.

Одной из таких конструкций является направление письменного предложения о работе (оригинальное название – *job offer*). В настоящее время вопросы о правовой природе такого предложения, юридических последствиях его направления лицу, ищущему работу, юридической силе условий, изложенных в них, обязанности работодателя принять такое лицо на работу на аналогичных условиях не нашли своего должного отражения в отечественном законодательстве, что на практике вызывает массу проблем.

Исследование правовой природы предложения о работе в европейских странах позволяет сделать вывод, что предложение о работе рассматривается как некая финальная точка в переговорах сторон с письменным изложением согласованных существенных

условий будущего трудового договора. Такое предложение является своеобразной гарантией каждой из сторон, что эти условия останутся неизменными и будут продублированы в трудовом договоре, а самое главное – позволит работнику трудоустроиться у данного работодателя. В США предложение о работе при подписании его двумя сторонами имеет силу трудового договора. Другим примером служит практика, существующая в Объединенных Арабских Эмиратах, где письменное предложение о работе также обладает обязательной юридически связывающей для сторон силой [1, с. 8].

Полагаем, что гарантия невозможности работодателем отказа от заключения трудового договора в случае окончания сторонами переговоров и подписании предложения о работе является базовой и требующей своего законодательного закрепления в ТК РФ.

Проведенный анализ существующей судебной практики показал, что судебные органы при разрешении споров о понуждении работодателя, ранее предоставившего указанное предложение, но впоследствии отказавшего лицу в заключение трудового договора, исходят из того, что такой документ не имеет юридической силы [2]. В отдельных случаях суды принимают такой документ в качестве одного из доказательств возникновения трудовых отношений, наряду с фактическим началом работы у такого работодателя. Зачастую суды обосновывают свой вывод об отсутствии юридической силы такого предложения указанием на право, а не обязанность работодателя на заключение трудового договора [3], недоказанность факта не заключения трудового договора по дискриминационным мотивам [4] и другими причинами.

Безусловно, судами приводятся весьма веские аргументы, связанные, в частности, с тем, что действующее законодательство определяет принцип свободы труда и свободы заключения трудового договора. Названный принцип в равной мере распространяется и на работодателя, и на работника. Аналогичная позиция высказана, как известно, и Верховным судом РФ. Так, в частности, Верховный суд РФ указал, что заключение трудового договора с конкретным лицом является правом, но не обязанностью работодателя. В спорных ситуациях надлежит установить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено 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 [5].

Рассматривая правовую природу такого предложения о работе с учетом дословного перевода тер-

мина «*job offer*», следует отметить, что оно имеет достаточно четко прослеживаемую гражданско-правовую природу, сходную с офертой и акцептом (п. 2 ст. 432, ст.ст. 435, 438 ГК РФ). Вместе с тем, исходя их положений ГК РФ, офертой признается предложение о заключении договора в гражданско-правовом смысле слова, т.е. соглашения сторон об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (ст. 420 ГК РФ). А поскольку предметом обозначенного документа является предложения о найме по трудовому договору, полагаем, что дать однозначный ответ относительно возможности признания предложения о работе офертой в гражданско-правовом смысле слова представляется затруднительным. Аналогичный вывод напрашивается и при сравнении конструкции предложения о работе и предварительного договора (ст. 429 ГК РФ). Вместе с тем следует согласиться с мнением профессора В.В. Момотова о том, что распространение цивилистических конструкций за пределы отрасли гражданского права является частью современных реалий [6].

Не вдаваясь в подробности многолетней дискуссии о возможности применения по аналогии норм гражданского законодательства к регулированию трудовых отношений, следует отметить, что, несмотря на значительное количество противников возможности применения к трудовым отношениям норм ГК РФ по аналогии, в отдельных случаях судебные органы допускают возможность такой аналогии (например, в вопросах о компенсации морального вреда, квалификации взыскания с работников суммы отпускных за неотработанные дни отпуска в качестве неосновательного обогащения). Безусловным является и тот факт, что, допуская такую аналогию, законодательно либо хотя бы на уровне разъяснений высших судебных инстанций следует установить исключительность случаев применения аналогии гражданского закона к регулированию трудовых отношений, основанной на признанной уникальности трудовых отношений (отличности их от иных гражданских правоотношений), не противоречии такого применения существу трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также основным принципам правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Возможным вариантом разрешения вопроса об ответственности работодателя за нарушение условий предложения о работе является применение аналогичной существующей в отрасли гражданского права и активно развиваемая в последние годы концепции преддоговорной ответственности [7, с. 138]. Так, в ст. 434. 1 ГК РФ закреплено положение о том, что в процессе проведения переговоров о заключении договора стороны не должны допускать вступление в переговоры о заключении договора

или их продолжение при заведомом отсутствии намерения достичь соглашения с другой стороной.

Недобросовестными действиями при проведении переговоров предполагается в том числе незапное и неоправданное прекращение переговоров о заключении договора при таких обстоятельствах, при которых другая сторона переговоров не могла разумно этого ожидать. Результатом признания действия одной из сторон недобросовестными является обязанность возместить другой стороне причиненные этим убытки.

Указанное положение основывается на положениях ст.ст. 1 и 10 ГК РФ, устанавливающих принцип недопустимости злоупотребления сторонами гражданских отношений своими правами и принцип добросовестного поведения участников названных отношений. Следует отметить, что принцип недопустимости злоупотребления сторонами своими правами носит сквозной, общеправовой характер, а следовательно, им следует руководствоваться и при разрешении трудовых споров (о чем указано и в п. 27 Постановления Пленума ВС РФ № 2 от 17.03.2004 г.).

Полагаем, что разрешению указанной проблемы способствовало бы внесение соответствующих дополнений в действующее трудовое законодательство. В контексте настоящего исследования особого внимания заслуживает позиция представителя науки трудового права Л.А. Чикановой, которая обоснованно указывала, что официально (письменно) приглашенный работник должен быть уверен, что при увольнении с прежней работы независимо от основания увольнения ему гарантируется предоставление работы у пригласившего его работодателя [8]. Поддерживая мнение названного автора, следует закрепить гарантию приёма на работу официально приглашенного работника в положениях ст. 64 ТК РФ на условиях, определенных в двусторонне подписанном приглашении, а в качестве последствия отказа в приеме на работу официально приглашенного лица следует указать на возможность получения таким лицом компенсации на время трудоустройства.

Представляется, что внедрение указанного положения в текст ТК РФ позволит, с одной стороны, разрешить вопрос о юридической силе предложений о работе, с другой стороны, гарантировать добросовестное поведение обеих сторон будущих трудовых отношений на преддоговорном этапе, а в случае отказа работодателя от заключения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от работника, – либо понудить работодателя к заключению трудового договора на условиях, определенных сторонами в письменном предложении о работе, с оплатой времени вынужденного прогула, либо потребовать выплаты только компенсации на период трудоустройства. При этом до внесения названных

дополнений в трудовое законодательство возможным было бы применить положения ст. 434.1 ГК РФ по аналогии к спорам, возникшим вследствие неисполнения работодателем обязанностей по приему на работу работника, которому он письменно предложил работу, в случае доказанности недобросовестного поведения работодателя.

#### Литература:

1. Федоранич С. Юридическая сила job offer // ЭЖ-Юрист. – 2017. – № 13. – С. 18-19.
2. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 21.11.2014 по делу № 33-15112/2014 // СПС Консультант Плюс.
3. Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 24.03.2015 № 33-1847/2015 // СПС Консультант Плюс.
4. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16.05.2018 № 33-9476/2018 // СПС Консультант Плюс.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Официальные документы в образовании. – 2016. – № 12.
6. Момотов В.В. Экономическая и правовая ценность договора в судебном процессе // Журнал российского права. – 2019. – № 1. – С. 19-25.
7. Аюшеева И.З. Преддоговорная ответственность: новеллы гражданского законодательства и судебной практики // Lex russica. – 2017. – № 5. – С. 136-147.
8. Чиканова Л. А. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. – 2004. – № 10. – С. 14-21.

## Some Issues in Legal Regulation of Pre-contractual Relations in Labor Law

*T.S. Kasyanenko*  
*Don State Technical University*

*In this article the author analyzed questions about the regulation of relations, previous the employment relationship. According to the provisions of article 1 of the Labor code of RF, such relations are employment relations with this employer. The author considers theoretical and practical problems of regulation of relations between the parties of future labor relations from the position of the principle of freedom of labor and the prohibition of discrimination in the field of labor, which leads to the conclusion that the set of guarantees provided by the legislator at the stage of employment does not always allow to adequately protect the labor rights of future workers, while avoiding abuse of their rights by employers.*

*Key words: relations of employment, offer of employment, a guarantee of employment, discrimination, abuse of the law.*

