

ОБ ОСНОВАНИЯХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ОТНОШЕНИЙ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ У ДАННОГО РАБОТОДАТЕЛЯ

Серова Алена Вадимовна

Аспирант кафедры трудового права
Уральского государственного юридического университета (Первоуральск),
e-mail: lykasova90@rambler.ru

Исследуются юридические факты, при наступлении которых возникают отношения по трудоустройству у данного работодателя. Акцент делается на изучении такого обстоятельства, как распространение сторонами данных отношений информации о себе и о характеристиках свободного рабочего места или вакантной должности.

Ключевые слова: отношения по трудоустройству у данного работодателя, соискатель, работодатель, юридические факты

ON THE GROUNDS OF THE EMERGENCE OF EMPLOYMENT RELATIONS WITH A GIVEN EMPLOYER

Serova Alyona

Urals State Law University (Pervouralsk),
e-mail: lykasova90@rambler.ru

The legal facts which result in the emergence of employment relations with a given employer are investigated. The author analyzes in detail the distribution by the parties to these relations of information about themselves and about characteristics of a free workplace or vacant post.

Key words: employment relations with a given employer, job applicant, employer, legal facts

Как известно, юридический факт представляет собой конкретное жизненное обстоятельство, с которым нормы права связывают юридические последствия (возникновение, изменение или прекращение правовых отношений)¹. В механизме правового регулирования юридические факты играют важную роль. Они выступают связующим звеном между нормой права и субъективными правами (обязанностями) конкретного субъекта, а также между последними и фактическими отношениями. С точки зрения теории юридические факты нужны для понимания «фактической стороны» правоотношений, поскольку они представляют собой ту область права, где юридические нормы соприкасаются с фактами действительности. С практической точки зрения процесс установления юридических фактов является неотъемлемой частью решения какого-либо юридического дела, так как возникает необходимость определить, наступили ли соответствующие юридические последствия².

В общей теории права принято классифицировать юридические факты на следующие виды: юридические события (относительные, абсолютные) и юридические действия (правомерные и неправомерные); правообразующие, правоизменяющие

¹ Алексеев С. С. Проблемы теории права: курс лекций: в 2 т. Т. 1: Основные вопросы общей теории социалистического права // Алексеев С. С. Собр. соч.: в 10 т. М., 2010. Т. 3. С. 336.

² Там же. С. 337, 340.

и правопрекращающие; положительные и отрицательные; факты ограниченного (однократного) действия и факты-состояния. Кроме того, поскольку для возникновения, изменения или прекращения правоотношений часто требуется наличие нескольких связанных между собой юридических фактов, то в общей теории права было разработано такое понятие, как фактический состав (некоторые авторы используют иной термин – «юридический состав»). Под ним понимается система юридических фактов, необходимая для наступления юридических последствий (возникновения, изменения, прекращения правоотношений). Фактические составы можно подразделить на простые («свободные»), сложные («связанные») и смешанные; определенные и относительно определенные (бланкетные); завершенные и незавершенные¹.

В трудовом законодательстве, как правило, утверждается, что отношения по трудоустройству у данного работодателя возникают с момента обращения соискателя к конкретному работодателю по поводу возможного устройства к нему на работу². Этот юридический факт квалифицируется как индивидуальный односторонний юридический акт. Отдельные специалисты в области трудового права полагают, что отношения по трудоустройству у данного работодателя могут также возникать на основании индивидуального двустороннего юридического акта – договора (например, договора, заключенного между студентом и работодателем в рамках целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием)³. Думается, что приведенные суждения являются недостаточно полными ввиду следующих обстоятельств.

Во-первых, один из признаков отношений по трудоустройству у данного работодателя – их многоэтапность⁴. В рамках первого этапа работодатель и соискатель ищут будущего контрагента трудового договора, распространяя информацию о своем намерении. Такие действия совершаются ими до того момента, когда соискатель обратится к работодателю (или наоборот) по поводу возможного устройства на работу, однако входят в содержание отношений по трудоустройству у данного работодателя. В связи с этим представляется абсурдным отделять совершаемые работодателем и соискателем действия по распространению информации о себе и о характеристиках свободного рабочего места или вакантной должности от самих отношений по трудоустройству у данного работодателя. Тем более в трудовом законодательстве в целом не отрицается, что объявление об открытии вакансии является одним из действий работодателя, осуществляемых им на первом этапе трудоустройства⁵.

Во-вторых, юридическая значимость действий работодателя по распространению информации о себе и о характеристиках свободного рабочего места или вакантной должности заключается и в том, что суды при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, в обязательном порядке проверяют, сообщал ли работода-

¹ Алексеев С. С. Указ. соч. С. 341–361.

² См., например: Расулов З. С. Правовое регулирование трудоустройства в новых условиях хозяйствования: на материалах Республик Узбекистан и Беларусь: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1992. С. 134; Долова А. З. Юридические факты в трудовом праве: моногр. М., 2009. С. 272.

³ См., например: Кулакова С. В. Некоторые правовые вопросы трудоустройства в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С. 116.

⁴ При этом предлагаю выделить следующие этапы отношений по трудоустройству у данного работодателя: первый этап – распространение работодателем или соискателем информации о себе и о характеристиках свободного (желаемого) рабочего места или вакантной (желаемой) должности; второй этап – отбор будущего работника и будущего работодателя; третий этап – заключение трудового договора.

⁵ См., например: Яшурина Е. В. Основные особенности правоотношений по трудоустройству в России: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2003. С. 69–70.

тель где-либо об имеющихся у него вакансиях¹. На это указывает Пленум Верховного Суда Российской Федерации в п. 10 постановления от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24 ноября 2015 г.)². Причем в ряде случаев отсутствие каких-либо объявлений об имеющихся у работодателя вакансиях может быть одним из оснований для отказа в удовлетворении заявленного соискателем иска³.

В-третьих, 2 июля 2013 г. в ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»⁴ (далее – Закон о занятости населения) был добавлен п. 6, устанавливающий запрет на распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, а в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях была добавлена ст. 13.11¹, предусматривающая административное наказание для лиц, нарушивших данный запрет⁵. В связи с этим стоит вспомнить, что одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений является запрещение дискриминации в сфере труда (абз. 3 ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации). Данный принцип конкретизирован рядом положений ТК РФ, в том числе нормативными предписаниями ст. 3 и ч. 2 ст. 64 ТК РФ. Если рассматривать п. 6 ст. 25 Закона о занятости населения в системной взаимосвязи с положениями абз. 3 ст. 2, ст. 3, ч. 2 ст. 64 ТК РФ, то становится очевидным, что данный пункт является конкретизацией абз. 3 ст. 2 ТК РФ. И в этом смысле имеет трудовую направленность, когда речь идет о работодателе как о лице, распространяющем информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях. Положения ст. 13.11¹ КоАП РФ также развивают положения ст. 419 ТК РФ.

Таким образом, нормативная регламентация действий работодателя по объявлению информации об имеющихся у него вакансиях еще раз подчеркивает необходимость признания названного обстоятельства юридически значимым для возникновения отношений по трудоустройству у данного работодателя.

Далее следует решить вопрос о том, какова юридическая природа указанного юридического факта и достаточно ли его одного для возникновения отношений по трудоустройству у данного работодателя.

В общей теории права юридические факты принято делить на правомерные и неправомерные действия. Правомерные действия классифицируются на три основных вида: индивидуальные акты (государственно-правовые акты, административные акты, сделки, акты трудового права и др.), юридические поступки и действия, создающие объективированный результат. Поскольку при распространении работодателем или соискателем информации о себе и о характеристиках вакантной (желаемой)

¹ См., например: апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 28 января 2015 г. по делу № 33-2371/2015; апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 14 января 2015 г. по делу № 33-1306/2015; апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 28 августа 2014 г. по делу № 33-11524/2014 и др. (СПС «КонсультантПлюс»).

² Рос. газ. 2004. 8 апр.

³ См., например: апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 10 июня 2015 г. по делу № 33-14615/2015 и др. (СПС «КонсультантПлюс»).

⁴ СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

⁵ О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ (в ред. от 22 декабря 2014 г.) // URL: <http://www.pravo.gov.ru>.

должности их воля направлена на возникновение отношений по трудоустройству у данного работодателя, постольку эти юридические действия следует отнести к числу индивидуальных односторонних актов, т. е. исходящих от одного субъекта правомерных действий, с которыми нормы права связывают юридические последствия в силу волевой направленности действий на эти последствия¹.

Каким именно видом индивидуального одностороннего акта являются действия работодателя или соискателя по распространению ими информации о себе и о характеристиках свободного (желаемого) рабочего места или вакантной (желаемой) должности? По сути, это своего рода реклама работодателя или соискателя как возможного контрагента по будущему трудовому договору и в этом смысле она подпадает под гражданско-правовое понятие рекламы как информации, распространенной любым способом, в любой форме и с использованием любых средств, адресованной неопределенному кругу лиц и направленной на привлечение внимания к объекту рекламирования, формирование или поддержание интереса к нему и его продвижение на рынке (п. 1 ст. 3 Федерального закона от 13 марта 2006 г. № 38-ФЗ «О рекламе» (в ред. от 8 марта 2015 г.)².

В гражданском законодательстве есть еще такие смежные понятия, как «односторонняя сделка» (п. 2 ст. 154 ГК РФ), «оферта» (ст. 435 ГК РФ) и «публичная оферта» (п. 2 ст. 437 ГК РФ). Если говорить об оферте и о публичной оферте в частности, то концептуальное отличие от них объявления работодателя или соискателя о себе и о характеристиках свободного (желаемого) рабочего места или вакантной (желаемой) должности заключается в том, что такое объявление не связывает лицо, его сделавшее, с лицом, которое на него отзовется. Это обусловлено тем, что, как правило, работодатель или соискатель не направляют свое объявление какому-то конкретному лицу и не обязаны заключать трудовой договор с тем, кто отзовется на их предложение. Тем более конкретные условия трудового договора будут еще обсуждаться в дальнейшем. Невозможно также именовать подобные действия работодателя или соискателя односторонней сделкой ввиду следующих обстоятельств.

В науке трудового права одной из обсуждаемых учеными проблем является проблема использования конструкции трудовой сделки. В. М. Лебедев, который отстаивает позицию о признании необходимости использования данной конструкции в трудовом праве, под односторонней сделкой понимает такие сделки, по которым у сторон возникают только субъективные права или только юридические обязанности³. Однако признать такую дефиницию подходящей для определения правовой природы распространения работодателем или соискателем информации о себе и о характеристиках свободного (желаемого) рабочего места или вакантной (желаемой) должности довольно сложно. Подобное объявление порождает для работодателя, например, не только право выбрать себе подходящего работника и заключить с ним трудовой договор, но и ряд обязанностей (информационные обязанности, обязанность соблюдать запрет на необоснованный отказ в приеме на работу и др.). То же можно сказать и о соискателе.

¹ Алексеев С. С. Указ. соч. С. 343–344.

² Рос. газ. 2006. 15 марта.

³ Воронкова Е. Р., Лебедев В. М., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). М., 2007. С. 146.

Противники теории «трудовых сделок» утверждают, что в трудовом праве односторонние сделки отсутствуют, а существуют односторонние акты реализации права¹. Находя более приемлемой данную точку зрения, полагаю возможным использовать терминологию, предложенную А. М. Лушниковым и М. В. Лушниковой, и именовать рассматриваемые юридические действия работодателя и соискателя односторонними актами реализации права.

Одновременно следует отметить, что в случае нарушения работодателем установленного п. 6 ст. 25 Закона о занятости населения запрета на распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, подобное юридическое действие также будет юридически значимо для возникновения отношений по трудоустройству у данного работодателя, однако будет квалифицировано как административное правонарушение, т. е. волевое поведение, которое противоречит правовым предписаниям, ущемляет субъективные права, не согласуется с возложенными на лиц юридическими обязанностями². И в таком случае это обстоятельство станет основанием возникновения не только отношений по трудоустройству у данного работодателя, но и соответствующих охранительных административно-правовых отношений.

Из изложенного следует вывод о том, что поскольку отношения по трудоустройству у данного работодателя являются многоэтапными и носят абсолютно-относительный характер, постольку они могут возникнуть не только в момент обращения соискателя к работодателю (и наоборот) по поводу возможного устройства на работу, но и в момент распространения ими информации о себе и о характеристиках свободного (желаемого) рабочего места или вакантной (желаемой) должности.

Библиография

Алексеев С. С. Проблемы теории права: курс лекций: в 2 т. Т. 1: Основные вопросы общей теории социалистического права // Алексеев С. С. Собр. соч.: в 10 т. М., 2010. Т. 3.

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 28 января 2015 г. по делу № 33-2371/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 14 января 2015 г. по делу № 33-1306/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 28 августа 2014 г. по делу № 33-11524/2014 // СПС «КонсультантПлюс».

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 10 июня 2015 г. по делу № 33-14615/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

Воронкова Е. Р., Лебедев В. М., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). М., 2007.

Долова А. З. Юридические факты в трудовом праве: моногр. М., 2009.

Кулакова С. В. Некоторые правовые вопросы трудоустройства в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003.

Лушников А. М., Лушников М. В. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М., 2009.

О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ (в ред. от 22 декабря 2014 г.) // URL: <http://www.pravo.gov.ru>.

О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 032-1 // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

¹ Лушников А. М., Лушников М. В. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М., 2009. С. 279–281.

² Алексеев С. С. Указ. соч. С. 348.

