

Научная статья

УДК 349.222.2

DOI 10.17150/1819-0928.2024.25(4).608-616

EDN NBOVOD



К вопросу о запрете дискриминации в трудовом праве

Сергей Александрович Комков*Иркутский государственный университет, Иркутск, Россия**misterkomkov@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6039-8386>*

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования обусловлена необходимостью рассмотрения вопроса о содержании и реализации одного из основных принципов современного трудового права России, обеспечивающего равенство трудовых прав граждан. Замечается, что запрещение дискриминации в сфере труда означает, что любое физическое лицо имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Указывается, что реализация принципа о запрете дискриминации в сфере труда обеспечивается, в том числе установлением правовых гарантий при приеме физического лица на работу. Обращается внимание, что, к сожалению, нет легального определения деловых качеств физического лица, желающего устроиться на работу. Данный вопрос решается высшей судебной инстанцией. Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных и личностных качеств работника. Утверждается, что при решении вопроса об отнесении того или иного требования к кандидату на должность как делового качества следует, в первую очередь, учитывать требования нормативных правовых актов о труде и особенности трудовой функции.

Отмечается, что отказ в заключении трудового договора в тех случаях, когда не соблюдаются условия, предусмотренные действующим законодательством, будет обоснованным. Замечается, что 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. Делается вывод, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является субъективным правом, а не юридической обязанностью потенциального работодателя. Законодатель не устанавливает правовых норм, обязывающих организацию или индивидуального предпринимателя немедленно заполнять вакантные должности, как только они появляются.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

гарантии при приеме на работу, деловые качества наемного работника, необоснованный отказ при приеме на работу, запрет дискриминации, восстановление на работе

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Комков С.А. К вопросу о запрете дискриминации в трудовом праве / С.А. Комков. — DOI 10.17150/1819-0928.2024.25(4).608-616. — EDN NBOVOD // Академический юридический журнал. — 2024. — Т. 25, № 4. — С. 608–616.

Original article

On the issue of prohibition of discrimination in labor law

Sergey A. Komkov*Irkutsk State University, Irkutsk, Russia**misterkomkov@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6039-8386>*

ABSTRACT

The relevance of the study is due to the need to consider the issue of the content and implementation of one of the basic principles of modern Russian labor law, ensuring equality of labor rights of citizens. It is noted that the prohibition of discrimination in the field of work means that any individual has equal opportunities to exercise their labor rights. It is indicated that the implementation of the principle of the prohibition of discrimination in the field of work is ensured, inter alia, by the establishment of legal guarantees when hiring an individual. Attention is drawn to the fact that, unfortunately, there is no legal definition of the business qualities of an individual who wants to get a job. This issue is decided by the highest court. The business qualities of an employee should, in particular, be understood as the ability of an individual to perform a certain work function, taking into account the professional qualifications and personal qualities of the employee available to

© Комков С.А., 2024

him. It is argued that when deciding whether to attribute a particular requirement to a candidate for a position as a business quality, first of all, the requirements of regulatory legal acts on labor and the specifics of the labor function should be taken into account.

It is noted that the refusal to conclude an employment contract in cases where the conditions provided for by current legislation are not met will be justified. It is noted that the employer has the right to present other requirements to the person applying for a vacant position or job, which are mandatory for concluding an employment contract by virtue of a direct prescription of federal law, or which are necessary in addition to standard or typical professional qualification requirements due to the specifics of a particular job. It is concluded that the conclusion of an employment contract with a specific person looking for work is a subjective right, and not a legal obligation of a potential employer. The legislator does not establish legal norms obliging an organization or an individual entrepreneur to immediately fill vacant positions as soon as they appear.

KEYWORDS

guarantees for employment, the business qualities of an employee, unjustified refusal to apply for a job, prohibition of discrimination, reinstatement

FOR CITATION

Komkov S.A. On the issue of prohibition of discrimination in labor law. *Akademicheskii yuridicheskii zhurnal = Academic Law Journal*. 2024;25(4):608–616. (In Russian). DOI: 10.17150/1819-0928.2024.25(4).608-616. EDN: NBOVOD.

Введение

Запрещение дискриминации в отношении трудовых прав и свобод граждан является, согласно статьям 2 и 3 Трудового кодекса Российской Федерации¹ (далее – ТК РФ), основным принципом трудового законодательства современной России. Одинаковые возможности для реализации своих трудовых прав устанавливаются для всех российских граждан, а также постоянно проживающих в России иностранцев и апатридов, если иное не предусмотрено международным договором РФ. Законодатель в части 2 статьи 3 ТК РФ уточняет, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Такими ограничивающими обстоятельствами, в частности, могут быть принадлежность или не принадлежность физического лица к общественным объединениям (в том числе профсоюзу) или каким-либо социальным группам, его личностные убеждения и отношение к определенной религиозной конфессии, где он проживает, сколько ему лет, должность и положение в обществе, наличие или отсутствие семьи и детей, какое имущество ему принадлежит на праве собственности и (или) ином вещном праве, происхождение, какой язык является родным, национальность, цвет кожи, раса и мужской или женский пол. Так, работодатель не может отказывать в приеме на работу лица, являющегося российским гражданином, на том основании, что у него нет штампа в паспорте о регистрации по месту жительства или свидетельства о временном

пребывании в городе, где находится организация. Как известно, свобода передвижения, выбор места пребывания и жительства, установленные в части 1 статьи 27 Конституции Российской Федерации² и в законе «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации»³, является неотъемлемым правом российского гражданина и не может быть нарушено.

Нормы трудового права, отражающие принцип о запрете дискриминации в сфере труда, содержатся в различных институтах Особенной части трудового права [1; 2]. Например, это правило о том, что в одной организации или у одного индивидуального работодателя может действовать только один коллективный договор. В качестве исключения устанавливается возможность заключения данных корпоративных актов социального партнерства в обособленных структурных подразделениях, таких как филиалы и представительства. В начале 90-х годов прошлого столетия допускалось действие у работодателя нескольких коллективных договоров. В результате складывалась такая правовая ситуация, когда уровень трудовых прав и гарантий работника зависел от того, состоит ли он в конкретной первичной профсоюзной организации или нет. Установление правила о возможности заключения на уровне орга-

² Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. (ред. от 04 июля 2020 г.) : Закон РФ о поправке к Конституции РФ от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ // Российская газета. 2020. 16 марта.

³ О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации : Закон Российской Федерации от 25 июня 1993 г. № 5242-1. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_2255 (дата обращения: 25.11.2024).

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.

низации только одного коллективного договора, который распространяется на всех работников конкретного работодателя, предотвращает различие в уровне трудовых прав работников одной организации, а следовательно, и их дискриминацию, в зависимости от принадлежности к определенному общественному объединению.

Реализация принципа запрета дискриминации в области наемного труда обеспечивается, в том числе установлением правовых гарантий возникновения трудовых правоотношений. Согласно части 1 статьи 64 ТК РФ, устанавливается запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора. В соответствии с частью 3 статьи 64 ТК РФ обоснованный отказ в заключении трудового договора обусловлен обстоятельствами, связанными с деловыми качествами наемного работника. Данное правило основывается на положениях международного законодательства⁴. Международная организация труда в определении дискриминации выделяет две особенности, характеризующие данную категорию. Во-первых, дискриминацией считается *не основанное на деловых качествах и содержании труда* различие, исключение или предпочтение. Во-вторых, это различие, исключение или предпочтение должно приводить к ликвидации или нарушению равенства возможностей либо обращения в области труда и занятий.

К сожалению, нет легального определения деловых качеств физического лица, желающего устроиться на работу [3, с. 346]. Данный вопрос решается высшей судебной инстанцией. В соответствии с пунктом 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него особенностей личности (например, высшее профессиональное образование, соответствующий профессиональный стаж по определенной профессии, специальности, квалификации, отсутствие медицинских противопоказаний)⁵. Российской правовой доктриной акты судебных инстанций традиционно

не признаются источниками российского трудового права. Тем не менее указанные акты являются обязательными для нижестоящих судов, а следовательно, и для всех иных правоприменителей, в том числе работодателей.

Результаты исследования

При решении работодателем вопроса об отнесении к деловым качествам того или иного требования, предъявляемого к кандидатам на соответствующую должность, следует, в первую очередь, учитывать требования нормативных правовых актов о труде и особенности трудовой функции или должностные обязанности по вакантной должности. Отказывать гражданину в заключении трудового договора на том основании, что потенциальный работник при приеме на работу не предоставил тот или иной документ, не предусмотренный действующим законодательством о труде, или документ не соответствует требованиям, не обусловленным содержанием трудовой функции, незаконно. Отказ физическому лицу в трудоустройстве на том основании, что он не предоставил характеристику с предыдущего места работы, или он не имеет высшего профессионального образования, когда оно не требуется в соответствии с квалификационными требованиями по вакантной должности, является необоснованным. Смоделируем определенную ситуацию. На известном сайте по электронному адресу «irkutsk.hh.ru» организация публикует объявление о вакантной должности такого содержания: «На должность секретаря-специалиста руководителя компании, занимающейся оптовой торговлей, требуется женщина. Обязательным требованием является красивая привлекательная внешность. Возраст должен быть не старше двадцати трех лет. Не курит. Умеет работать с документами на компьютере и свободно владеет двумя иностранными языками (китайским и английским). Гражданство РФ, высшее профессиональное образование по специальности «Документооборот и документоведение». Наличие регистрации в г. Иркутске. При собеседовании необходимо представить характеристику от работодателя с последнего места работы». Возможно, кто-то считает, что женский пол, симпатичная внешность, молодой возраст являются деловыми качествами для занятия должности секретаря. Представитель потенциального работодателя может объяснить такие требования необходимостью произвести позитивное впечатление у будущих контрагентов организации при проведении деловых переговоров. Однако это

⁴ Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» от 25 июня 1958 г. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120760 (дата обращения: 25.11.2024).

⁵ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 // СПС «КонсультантПлюс».

является вульгарным, поверхностным пониманием содержания трудовых обязанностей по данной должности. Для этого достаточно обратиться к Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих⁶. По квалификации у секретаря должно быть высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее двух лет. Кроме этого, секретарь должен знать: постановления, распоряжения, приказы и другие руководящие материалы и нормативные документы, касающиеся деятельности предприятия и ведения делопроизводства; структуру и руководящий состав предприятия и его подразделений; организацию делопроизводства; методы оформления и обработки документов; архивное дело; машинопись; правила пользования приемно-переговорными устройствами; стандарты унифицированной системы организационно-распорядительной документации; правила печатания деловых писем с использованием типовых форм; основы этики и эстетики; правила делового общения; основы организации труда и управления; правила эксплуатации вычислительной техники; основы административного права и законодательства о труде; правила внутреннего трудового распорядка; правила и нормы охраны труда. Следовательно, из перечня требований в смоделированном объявлении обоснованными могут являться только наличие диплома о высшем образовании по соответствующей специальности, а также умение работать на компьютерной технике с документами и знание иностранных языков. В то же время в некоторых случаях определенные требования к внешности могут относиться к деловым качествам. Например, это касается лиц, работающих в модельных агентствах и рекламирующих ту или иную одежду. Известно, что авиакомпании очень часто предъявляют определенные требования к внешности лиц, претендующих на должность стюардесс и стюардов. Мнение о признании таких требований законными может основываться на положениях статьи 1 ТК РФ, согласно которым одной из целей правового регулирования наемного труда является учет интересов не только работников, но и работодателей. Отказ в заключении трудового договора в тех случаях, когда не соблюдаются условия, предусмотренные

действующим трудовым законодательством, будет обоснованным. Так, незаключение трудового договора с физическим лицом при его отказе от прохождения предварительного медицинского осмотра является законным, если, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами о труде, прохождение такого осмотра обязательно. В этом случае прохождение медицинского осмотра должен обеспечить будущий работодатель. Если же работодатель требует от кандидата на должность только справку о состоянии здоровья без обеспечения прохождения медицинского осмотра, то отказ в заключении трудового договора при непредоставлении такой справки не может считаться обоснованным. В связи с этим трудно согласиться с некоторыми решениями судов, считающих иначе.

Гражданин М. обратился в суд к ООО «Империал» с требованием заключить с ним трудовой договор. В судебном заседании суд установил, что при рассмотрении кандидатуры истца на занятие должности ответчиком были получены негативные характеристики на истца по его прежнему месту работы в акционерном обществе «Тандер» и Орловском кабельном заводе. Когда истцу было предложено представить справку о состоянии здоровья — он ее не представил. В результате суд пришел к выводу, что отказ ООО «Империал» в заключении трудового договора с истцом не носил дискриминационного характера и в удовлетворении искового заявления отказал⁷. Как мы видим, суд не уточнил — каким образом работник должен был получить медицинскую справку. Работодатель должен был направить кандидата на медицинское обследование, оплатив его или компенсировав работнику соответствующие денежные расходы. Как отмечалось выше, требовать характеристику на физическое лицо по его прежнему месту работы организации, в соответствии со статьей 65 ТК РФ, работодатель также не вправе.

В части 1 статьи 64 ТК РФ установлен примерный перечень обстоятельств, в соответствии с которыми работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу. Тем не менее имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела. Поэтому рассмотрение примеров из судебной практики по данной проблематике имеет не только теоретическое, но и практическое значение.

⁶ Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих : Постановление Минтруда РФ от 21 авг. 1998 г. № 37 // СПС «Консультант-Плюс».

⁷ Решение Заводского районного суда Орловской области от 5 сент. 2019 г. по делу №-2-2356/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/0931PAgSSIQt/> (дата обращения: 25.11.2024).

Дискриминация в трудовом праве очень часто касается прав женщин [4, с. 63; 5, с. 40; 6]. В связи с этим в части 2 статьи 64 ТК РФ установлено, что нельзя отказывать женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Однако законным должен признаваться отказ в трудоустройстве беременной женщины в том случае, если она устраивается на работу, противопоказанную по состоянию здоровья именно беременным женщинам. Очевидно, что беременные женщины или женщины, имеющие малолетних детей, испытывают серьезные трудности при трудоустройстве. При этом потенциальный работодатель, руководствуясь именно беременностью женщины или наличием у нее малолетних детей, в письменном ответе в качестве мотива отказа в заключении трудового договора указывает, как правило, деловые качества, в том числе и не обусловленные требованиями нормативных правовых актов о труде и особенностями трудовой функции. Одной из основных причин для возникновения случаев дискриминации при приеме на работу молодых женщин являются «жесткие» гарантии права на труд таких субъектов трудового права. На основании статьи 261 ТК РФ беременная женщина не может быть уволена даже за совершение дисциплинарного проступка. В итоге работодатель, как правило, будет использовать любые возможности для отказа в трудоустройстве таких женщин. Нередко правовые методы, устанавливаемые для предотвращения дискриминации в сфере наемного труда, приводят на практике к еще большему количеству случаев дискриминации. Например, встречающееся в некоторых зарубежных странах правило о паритетном количестве работников в организации по определенным критериям (гендерному или расовому) приводит к так называемой «позитивной дискриминации». В результате работодатель вынужден из определенных кандидатов выбирать менее квалифицированного и (или) адаптивного работника только потому, что он является женщиной или негром.

Для нивелирования дискриминационных случаев в отношении беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей, предлагается переработать содержание статьи 261 ТК РФ на основе согласования прав и интересов работников и работодателей. В частности, допустить возможность увольнения беременных женщин по инициативе работодателя за совершение однократных грубых нарушений трудовых обязанностей и (или) несоответствия работника вследствие недостаточной квалификации, под-

твержденной результатами проведенной аттестации. Кроме того, недопустимо нарушение общеправового принципа злоупотребления своим правом на труд со стороны женщин, когда женщина намеренно скрывает беременность или наличие малолетних детей до рассмотрения спора в судебном заседании [7, с. 36–37].

Работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или на 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). В таких случаях суды правомерно отказывают истцам, обжалующим отказ в заключении трудового договора.

Гражданин А. обратился в суд к АО «Рольф» с требованием заключить с ним трудовой договор. В судебном заседании суд установил, что АО «Рольф» проводило отбор на вакансию ETL-разработчика для поддержки и разработки новых процессоров DWH. Среди требований к кандидату было указано, что важен опыт работы с одним из промышленных ETL-инструментов, отличное знание различных диалектов SQL, понимание различных принципов проектирования структуры DWH, умение разбираться с источником данных. В суде ответчиком было представлено резюме другого кандидата, в связи с чем вакансия была снята с публикации. Суд не нашел каких-либо доказательств того, что истец подвергся дискриминации при приеме на работу, и отказал в иске⁸.

Гражданин Н. обратился в суд с иском к АНО «Издательский дом «Мир Белогорья» о признании отказа в приеме на работу незаконным и возложении обязанности принять на работу. Согласно должностной инструкции «специалиста отдела распространения» АНО «Издательский дом «Мир Белогорья» на рассматриваемую должность назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование (педагогическое, психологическое, гуманитарное или управленческое) или соответствующее неоконченное высшее/среднее специальное образование. Также согласно требованиям АНО «Издательский дом «Мир Белогорья», предъявляемым к кандидатам, специалист отдела

⁸ Решение Химкинского городского суда Московской области от 16 окт. 2023 г. по делу № 2–6822/2023. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/WTbTERKrfqxt/> (дата обращения: 25.11.2024).

распространения должен знать: методы оценки состояния рынка распространения печатных изданий; методы и порядок разработки перспективных и текущих планов продаж; методы изучения спроса; правила заключения и исполнения договоров на поставку продукции; требования федеральных и местных органов власти к организации торговли; основы проведения презентаций; основы ведения деловых переговоров на любом уровне. По мнению суда, каких-либо ограничений дискриминационного характера данная должностная инструкция не содержит⁹.

В указанных примерах суды обоснованно установили, что для квалифицированного и эффективного выполнения трудовых обязанностей по определенной должности работодатель вправе самостоятельно устанавливать к кандидатам соответствующие требования к их деловым качествам.

Производственные задачи и справедливое желание получить максимальную прибыль требует от работодателя самостоятельно принимать решения о приеме и увольнении наемных работников [8, с. 51]. Задача судов общей юрисдикции при рассмотрении трудовых споров состоит в правомерном применении норм трудового законодательства при реализации работодателем таких действий. В связи с этим заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является субъективным правом, а не юридической обязанностью потенциального работодателя. Законодатель не устанавливает правовых норм, обязывающих организацию или индивидуального предпринимателя немедленно заполнять вакантные должности, как только они появляются. В случае рассмотрения трудового спора суду необходимо выяснить ряд обстоятельств. Во-первых, сообщал ли работодатель публично информацию о желании принять работника на имеющуюся у него вакантную должность. Это может быть, например, размещение соответствующей информации на каком-либо сайте, специализирующемся на трудоустройстве физических лиц. Во-вторых, проводился ли профессиональный отбор или собеседование с участием истца.

Гражданин Б. обратился с заявлением к муниципальному бюджетному учреждению «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Кагальницкого района о приеме его на работу на должность, с которой ранее он

был уволен по истечении срока. УСЗН Кагальницкого района на данное заявление ответило, что решение о заполнении вакантной должности не принято, и о намерении УСЗН заполнить вакантную должность можно узнать на портале «Работа в России». Считая, что его права нарушены, гражданин Б. обратился в суд. В судебном заседании суд установил, что подача заявления о приеме на работу предшествовала решению работодателя по подбору персонала. При этом совершенно очевидно, что желания одной стороны, в данном случае потенциального работника, недостаточно для заключения трудового договора. Суд отказал в удовлетворении искового заявления¹⁰.

Решение суда обоснованно. Заключение трудового договора является исключительным правом, а не обязанностью работодателя. Правил, устанавливающих обязанности работодателей по мере возникновения вакантных должностей их заполнять, в трудовом законодательстве не предусмотрено. Кроме того, свобода экономической деятельности гарантирована Конституцией РФ. Право на подбор персонала можно рассматривать как часть этой свободы. В связи с этим суд, даже признав в конкретном случае необоснованным отказ в приеме на работу, как правило, не может обязать ответчика заключить трудовой договор с истцом и ограничивается только взысканием соответствующих компенсаций [9, с. 105; 10, с. 281].

Гражданин К. обратился в суд с иском к ГУ «Управление Пенсионного фонда Российской Федерации в г. Междуреченске Кемеровской области – Кузбассу (межрайонное)» о признании незаконным отказа в приеме на работу. В судебном заседании суд установил, что письменный отказ ответчика в заключении с истцом трудового договора не мотивирован. В нем, в частности, не содержится пояснений, почему предпочтение было отдано другому кандидату, а не истцу, какие деловые качества не позволяют ему работать в избранной должности. Также суд определил, что истец не относится к категории граждан, прием на работу которых прямо запрещен или ограничен законом, или что у него отсутствуют необходимые деловые качества. В результате суд решил признать незаконным отказ ответчика в заключении трудового договора с гражданином К., взыскать в пользу истца денежную компенсацию морального вреда, в удовлетворении требования заключить трудовой до-

⁹ Решение Октябрьского районного суда Белгородской области от 19 июня 2019 г. по делу № 2-2303/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/5o0uZVZa5brv/> (дата обращения: 25.11.2024).

¹⁰ Решение Зерноградского районного суда Ростовской области от 18 июня 2023 г. по делу № 2-906/2023. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Gt2LsXpm0Ll6/> (дата обращения: 25.11.2024).

говор с ГУ «Управление Пенсионного фонда Российской Федерации в г. Междуреченске Кемеровской области – Кузбассу (межрайонное)» отказать¹¹.

Такие решения судов, как правило, учитывают интересы не только работодателей, но и работников. Обычно работник не заинтересован работать у работодателя, который изначально будет настроен негативно в отношении работника. Законодатель учитывает такие ситуации. В соответствии со статьей 394 ТК РФ в случае признания увольнения незаконным суд может по заявлению работника ограничиться лишь изменением основания увольнения на увольнение по собственному желанию и взысканием денежных компенсаций с работодателя.

В то же время прямого запрета понуждать потенциального работодателя заключать трудовой договор с будущим работником трудовое законодательство не содержит. В некоторых случаях суд обязывает ответчика заключать договор с истцом.

Гражданин Ч. обратился в суд с исковым заявлением к ГБУ РА «Государственная филармония Республики Адыгея» об установлении факта дискриминации при приеме на работу и понуждении к заключению трудового договора по внутреннему совместительству. В судебном заседании суд установил, что рассматриваемая должность является вакантной, у истца имеется специальное образование, он прошел аттестацию с присвоением высшей квалификационной категории, характеризуется по месту основной работы у самого ответчика положительно, имеет большое количество наград, взысканий не имеет. В связи с этим суд постановил обязать ГБУ РА «Государственная филармония Республики Адыгея» заключить с истцом трудовой договор по внутреннему совместительству¹².

Следует отметить, что данное судебное решение, в отличие от многих решений других судов, обязывает ответчика заключить трудовой договор с истцом. Объяснить это можно тем, что истец уже является работником у ответчика и требует лишь заключения трудового договора по внутреннему совместительству. Тем более, что с другими работниками такие договоры были заключены.

Заключение

Исследование рассматриваемой проблемы позволило прийти к следующим выводам.

1. Установление соответствующего условия или профессионального умения как обязательного требования при трудоустройстве на вакантную должность должно основываться, в первую очередь, на нормах действующего трудового законодательства и особенностях трудовой функции и (или) должностных обязанностей. Отказывать в приеме на работу лишь на том основании, что потенциальный работник не соответствует профессиональным качествам, не обусловленным его будущими должностными обязанностями, незаконно.

2. Отказ в заключении трудового договора в тех случаях, когда не соблюдаются условия, предусмотренные действующим законодательством, будет обоснованным. Например, непредоставление при заключении трудового договора документа, удостоверяющего личность. Как известно, таковым документом является паспорт или временное удостоверение, выдаваемое гражданину на время замены паспорта.

3. В части 1 статьи 64 ТК РФ предусматривается примерный перечень обстоятельств, в соответствии с которыми работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу. Имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела. В связи с этим анализ судебных решений по вопросам об отказе в заключении трудового договора имеет не только практический, но и теоретический интерес.

4. Для предотвращения при трудоустройстве случаев дискриминации в отношении беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей, предлагается переработать содержание статьи 261 ТК РФ с учетом согласования прав и интересов работников и работодателей. В частности, допустить возможность увольнения беременных женщин по инициативе работодателя за совершение однократных грубых нарушений трудовых обязанностей. Однако такая мера будет эффективной лишь при комплексном, системном решении проблемы дискриминации женщин в трудовых отношениях. Например, установлением действенных мер, гарантирующих привлечение к юридической ответственности работодателей и их должностных лиц, виновных в ограничении права на труд граждан по гендерному признаку.

¹¹ Решение Междуреченского районного суда Кемеровской области от 20 нояб. 2020 г. по делу № 2-1268/2020. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/7qs1LrVBBZoX/> (дата обращения: 25.11.2024).

¹² Решение Майкопского городского суда Республики Адыгея от 23 окт. 2018 г. по делу № 2-3083/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/bR3UOTNhangu/> (дата обращения: 25.11.2024).

5. Следует отметить, что прямого запрета для суда обязывать организацию принимать на работу дискриминируемого гражданина в трудовом законодательстве не установлено. В то же время занятие вакантной должности является субъективным правом, а не юридической обязанностью работодателя. Правил, обязывающих работодателей по мере возникновения вакантных должностей их заполнять, в трудовом законодательстве

не предусмотрено. В связи с этим суд, даже признав в конкретном случае необоснованным отказ в приеме на работу, как правило, не может обязать ответчика заключить трудовой договор с истцом и ограничивается только взысканием соответствующих компенсаций. В связи с этим вызывает практический интерес возможность учета опыта элементов гражданско-правового регулирования в отношении преддоговорной ответственности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Фильчакова С.Ю. К вопросу о реализации принципа запрещения дискриминации в сфере оплаты труда / С.Ю. Фильчакова. — DOI 10.17150/1819-0928.2023.24(3).364-370. — EDN ACPBOK // Академический юридический журнал. — 2023. — Т. 24, № 3. — С. 364–370.
2. Вопросы дискриминации при заключении трудового договора / Д.В. Рахинский, Л.Г. Король, И.В. Малимонов, Ю.С. Фоминых. — EDN WDJMZX // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. — 2015. — № 1. — С. 78–83.
3. Фирсов А.Б. Отказ в заключении трудового договора: некоторые правовые проблемы / А.Б. Фирсов // Российский ежегодник трудового права. — 2014. — № 10. — С. 345–351.
4. Айвазова М.А. Гендерные различия в оплате труда: сравнение текущей ситуации в России и в мире / М.А. Айвазова. — EDN UZIDIY // Скиф. Вопросы студенческой науки. — 2020. — № 8(48). — С. 61–65.
5. Константинова Д.С. Дискриминационные различия в заработной плате в России / Д.С. Константинова, М.М. Кудяева. — DOI 10.24411/2077-7639-2018-10023. — EDN KSVTFO // Дискуссия. — 2019. — № 1 (92). С. 38–46.
6. Маткаримова С.Д. Дискриминация женщин в трудовых отношениях / С.Д. Маткаримова. — EDN ULZTWN // Экономика и социум. — 2023. — № 1-1 (104). — С. 314–320.
7. Комков С.А. Договоры в трудовом и гражданском праве: вопросы единства и дифференциации / С.А. Комков. — DOI 10.26516/2071-8136.2023.1.33. — EDN CFATIE // Сибирский юридический вестник. — 2023. — № 1 (100). — С. 33–37.
8. Парягина О.А. Правовые вопросы трудоустройства и заключения трудового договора / О.А. Парягина. — DOI 10.26516/2071-8136.2023.4.50. — EDN KCELTС // Сибирский юридический вестник. — 2023. — № 4 (103). — С. 50–57.
9. Бочарников Д.А. Проблемы доказывания лицом, ищущим работу, необоснованного отказа в заключении трудового договора в судебном порядке / Д.А. Бочарников. — DOI 10.17803/1994-1471.2016.73.12.103-107 // Актуальные проблемы российского права. — 2016. — № 12 (73). — С. 103–106.
10. Шувалова И.А. Особенности рассмотрения и разрешения судами индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу, заключении трудового договора / И.А. Шувалова. — DOI 10.24412/2227-7315-2024-2-278-284. — EDN BZSKFV // Вестник Саратовской государственной юридической академии. — 2024. — № 2 (157). — С. 278–284.

REFERENCES

1. Fil'chakova S.Yu. Implementation of the Discrimination Prohibition Principle in the Wages Regulation. *Akademicheskii yuridicheskii zhurnal = Academic Law Journal*, 2023, vol. 24, no. 3, pp. 364–370. (In Russian). EDN: ACPBOK. DOI: 10.17150/1819-0928.2023.24(3).364-370.
2. Rakhinskii D.V., Korol' L.G., Malimonov I.V., Fominykh Yu.S. Questions of Discrimination at the Execution of an Employment Agreement. *Sotsial'no-ekonomicheskii i humanitarnyi zhurnal Krasnoyarskogo GAU = Social and economic and humanitarian magazine of Krasnoyarsk SAU*, 2015, no. 1, pp. 78–83. (In Russian). EDN: WDJMZX.
3. Firsov A.B. Refusal to conclude an employment contract: some legal problems. *Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava = Russian Yearbook of Labor Law*, 2014, no. 10, pp. 345–351. (In Russian).
4. Aivazova M.A. Gender Wage Differentials: a Comparison of the Current Situation in Russia and in the World. *Skif. Voprosy studencheskoi nauki = Sciff. Questions of Student Science*, 2020, no. 8, pp. 61–65. (In Russian). EDN: UZIDIY.
5. Konstantinova D.S., Kudaeva M.M. Discriminatory Wage Differentials in Russia. *Diskussiia = Discussion*, 2019, no. 1, pp. 38–46. (In Russian). EDN: KSVTFO. DOI: 10.24411/2077-7639-2018-10023.
6. Matkarimova S.D. Discrimination against Women in Labor Relations. *Ekonomika i sotsium = Economics and Society*, 2023, no. 1-1, pp. 314–320. (In Russian). EDN: ULZTWN.
7. Komkov S.A. Contracts in Labor and Civil Law: Issues of Unity and Differentiation. *Sibirskii yuridicheskii vestnik = Siberian Legal Bulletin*, 2023, no. 1, pp. 33–37. (In Russian). EDN: CFATIE. DOI: 10.26516/2071-8136.2023.1.33.
8. Paryagina O.A. Legal Issues of Employment and Conclusion of an Employment Contract. *Sibirskii yuridicheskii vestnik = Siberian Legal Bulletin*, 2023, no. 4, pp. 50–57. (In Russian). EDN: KCELTС. DOI: 10.26516/2071-8136.2023.4.50.

9. Bocharnikov D.A. Problems of Providing Evidence of Unjustified Denial of Employment in Court by a Person Seeking a Job. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava = Topical Problems of Russian Law*, 2016, no. 12, pp. 103–106. (In Russian). DOI: 10.17803/1994-1471.2016.73.12.103-107.

10. Shuvalova I.A. Peculiarities of Consideration and Resolution by the Courts of Individual Labor Disputes Concerning Refusal to Hire and Conclusion of an Employment Contract. *Vestnik Saratovskoi gosudarstvennoi yuridicheskoi akademii = Bulletin of Saratov State Law Academy*, 2024, no. 2, pp. 278–284. (In Russian). EDN: BZSKFV. DOI: 10.24412/2227-7315-2024-2-278-284.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Сергей Александрович Комков — кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского права Юридического института. Иркутский государственный университет. 664003, Россия, Иркутск, ул. К. Маркса, 1; Researcher ID ADT-0539-2022; SPIN-код: 8767-2609

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Sergey A. Komkov — Ph.D in Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Civil Law of the Law Institute. Irkutsk State University. 1, K. Marks st., Irkutsk, Russia, 664003; Researcher ID: ADT-0539-2022; SPIN-code: 8767-2609

Поступила в редакцию / Received 16.11.2024

Доработана после рецензирования / Revised 09.12.2024

Принята к публикации / Accepted 20.12.2024