КОММЕНТАРИЙ К ЧАСТИ 5 СТАТЬИ 64 ТК РФ

Е. Носкова,
независимый юрист-эксперт

В редакции Федерального закона от 29.06.2015 N 200-ФЗ ч. 5 ст. 64 ТК РФ изменилась. Так, теперь по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

При этом ранее обязанность работодателя о сообщении причины отказа по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, присутствовала в этой же части ТК РФ, но срок, в течение которого работодатель обязан предоставить письменный ответ, не был установлен в трудовом законодательстве.

Соответственно, новая редакция Трудового кодекса РФ установила срок для ответа – 7 дней со дня предъявления требования.

Что же грозит работодателям?

За необоснованный отказ в приеме на работу работодатель может быть привлечен к административной ответственности, предусмотренной ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, в виде предупреждения или наложения административного штрафа от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Заключение трудового договора или отказ в его заключении с определенным соискателем являются правом работодателя, поскольку именно работодатель осуществляет деятельность в качестве юридического лица и несет все риски, связанные с осуществлением предпринимательской деятельности.

Только работодатель принимает решения по вопросу наполняемости вакантных должностей и проводит собеседования с целью выявления подходящего сотрудника.

Работодатель делает предложения об имеющихся у него вакансиях, ведет переговоры о приеме на работу и только после этого выносит решение об отказе в заключении или о заключении трудового договора.

Причем трудовое законодательство не устанавливает обязанности работодателя сообщать всем соискателям, которых не взяли на работу, причины отказа. Данная обязанность установлена, если заинтересованное лицо (соискатель) самостоятельно предъявит требование о получении письменного ответа о причинах отказа в приеме на работу работодателю.

При этом работодатель не вправе отказать соискателю по дискриминационным основаниям. К ним относятся отказ на основании пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отказ женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы, и прочие обстоятельства, которые не имеют отношения к деловым качествам соискателя.

В письменном отказе в приеме на работу не должны присутствовать причины, носящие дискриминационный характер. Отказ должен быть сформулирован на основании отсутствия каких-либо деловых качеств у соискателя.

Отказ в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами соискателя, является обоснованным.

Что же понимать под деловыми качествами?

Деловыми качествами работника признаются способности выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличия определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например,

Источник материала: Носкова Е. Комментарий к части 5 статьи 64 ТК РФ//Трудовое право, 2015, № 10, с. 97-102

состояния здоровья, наличия определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности, в данной отрасли) и иные требования, установленные федеральными законами, либо качества, которые необходимы для выполнения той или иной работы (например, владение определенными программами на компьютере, знание иностранных языков и др.) (п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (ред. от 28.09.2010)).

Отказывать обязательно?

Еще раз подчеркну, что кадровые службы не должны направлять всем не подошедшим на должность соискателям письма об отказе в приеме на работу. Письменный ответ направляется только в том случае, если заинтересованное лицо (соискатель) письменно потребовало от вас причины отказа в заключении трудового договора.

При этом не рекомендуется игнорировать данное требование, ведь обязанность работодателя о сообщении причин отказа установлена ТК РФ. То есть работодатель во избежание негативных последствий должен направить данный ответ.

Соответственно, отсутствие обоснованных причин отказа, а также самого письменного ответа от работодателя в случае направления требования соискателем о причинах отказа на сегодняшний день будет являться основанием для вынесения судом решения в пользу соискателя и основанием для привлечения работодателя к административной ответственности.

Оформляем письменный ответ

На наш взгляд, письменный ответ о причинах отказа направляется в течение 7 дней начиная с момента, когда работодатель получил письменное требование от соискателя, направленное по почте или иным образом.

То есть датой начала течения семидневного срока признается дата, указанная в уведомлении о вручении, полученном соискателем.

Направлять ответ рекомендуется в той же форме, в которой требование было получено: по почте заказным письмом, в электронном виде.

Ответ обязательно должен быть составлен на официальном бланке работодателя, иметь юридический адрес и иные необходимые реквизиты, подпись руководителя или иного уполномоченного лица и обоснованные причины отказа – деловые качества соискателя.

В качестве причин отказа следует указывать только те качества соискателя, которые имеют непосредственное отношение к его профессиональной деятельности и действительно могут повлиять на качество выполняемой работы.

Внимательно отнеситесь к содержанию письма, поскольку ответ работодателя с причиной отказа является одним из основных доказательств при рассмотрении дела в судебном порядке.

Грамотно составленный ответ, где имеется отказ, основанный на деловых качествах работника, является основанием для отказа в удовлетворении требований соискателя-истца, поскольку представление доказательств, подтверждающих факт дискриминации в отношении соискателя и необоснованность отказа в приеме на работу, лежит на истце (соискателе) (ст. 56 ГПК РФ).

В то же время рекомендуется изначально разработать форму данного письма, если на данный момент она у вас отсутствует, с возможными правомерными вариантами отказа.

Введение срока для письменного ответа о причине отказа не должно изменить или усложнить работу кадрового отдела, поскольку обязанность работодателя о даче письменного обоснования отказа была и ранее установлена трудовым законодательством.

Источник материала: Носкова Е. Комментарий к части 5 статьи 64 ТК РФ//Трудовое право, 2015, № 10, с. 97-102