ОТКАЖИ МНЕ, ОТКАЖИ

ЗАКОН ОБЯЗЫВАЕТ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
ОТВЕЧАТЬ ПИСЬМЕННО КАНДИДАТАМ В ТЕЧЕНИЕ НЕДЕЛИ.
ЧТО И КАК ПИСАТЬ В ОТКАЗЕ?

Елена Кожемякина, управляющий партнер
юридической фирмы BLS

Согласно Федеральному закону от 29.06.2015 N2 200-ФЗ «О внесении изменения в статью 64 Трудового кодекса Российской Федерации» с июля 2015 года работодатели обязаны в течение семи дней объяснить кандидату, почему они отказались взять его на работу и заключить с ним трудовой договор. Принятый закон насторожил многих работодателей и породил массу вопросов и недопонимания. Новый закон защищает кандидатов, но не дает четких инструкций для работодателей, из-за этого возможны различные интерпретации закона и потенциальные риски для компаний. И как следствие — существенные материальные затраты. Попробуем разобраться в законе.

Промолчал — значит отказал

В первую очередь, необходимо понять, что можно считать фактом отказа кандидату? Закон не дает четкого ответа на этот вопрос. Исходя из своей экспертной оценки, отказом можно считать:

• письменный отрицательный ответ, если работодатель пользуется услугами сайтов по поиску и подбору персонала и применяет автоматическую функцию отказа кандидату;

• прямой устный отказ по результатам собеседования.

Кроме этого, молчание работодателя также может оцениваться как отказ. Например, если после собеседования кандидату обещали дать ответ в течение недели, но ответ от работодателя так и не пришел. Не стоит ждать приглашения на собеседование, если вакансия закрыта в связи с отсутствием необходимости в ней.

Во всех вышеперечисленных случаях работодатель в течение семи дней уже обязан предоставить письменный ответ о причинах отказа, если будет получено соответствующее требование от кандидата. Раньше никаких сроков по поводу такого отказа Трудовой кодекс не устанавливал, хотя обязывал сообщать причину отказа. Именно новое требование давать отказ в семидневный срок усугубляет ситуацию. Закон не дает четкой трактовки, с какого момента взаимодействия с кандидатом возникает обязанность предоставить письменный отказ в семидневный срок, что и дает широкое поле деятельности для манипуляторов правом и трудовых аферистов, которые вовсе не планируют работать в компании, а их цель — заработать на разных работодателях. Иными словами, работодатель обязан в течение семи дней предоставить какой-то ответ кандидату. Если он молчит, не дает пояснение об отказе, соответственно, он уже нарушает закон.

При этом необходимо отметить, что ряд компаний получают сотни резюме — 600 и более, и служба HR работодателя физически может не успеть рассмотреть присланные резюме, а кандидат «молчание» работодателя может воспринять в качестве отказа и потребовать пояснения. Получается, что работодатель, не приступив еще к рассмотрению резюме кандидата, уже обязан предоставить пояснения об отказе. Именно этот момент никак не урегулирован в законе и дает возможность для множества интерпретаций. За несоблюдение новых требований работодатели будут нести административную ответственность.

Что считать требованием кандидата предоставить объяснение?

Закон не дает четких пояснений, с какого момента у работодателя возникает обязанность направлять пояснение в письменном отказе. В связи с этим необходимо разобраться, что можно считать

Источник материала: Е. Кожемякина. Откажи мне, откажи//Юрист спешит на помощь, 2015, № 9, с. 26-27

требованием кандидата предоставить объяснение.

Например, если он написал на общую электронную почту компании с требованием пояснить причину отказа, то компания не обязана отвечать на это требование. А если он написал на электронную почту, которая была указана в объявлении о вакансии, то компания обязана предоставить ответ кандидату. Также требованием кандидата можно считать письмо, доставленное Почтой России или курьерской службой. Устные заявления от кандидатов могут не рассматриваться в качестве требования.

Что необходимо работодателю указать в ответе о причинах отказа?

Можно указать любые причины, основанные на неподходящих деловых и квалификационных качествах кандидата. В то же время строго запрещено указывать дискриминационные причины, которые прописаны в ст. 3 ТК РФ *(«Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника»*).

Также нельзя отказывать в следующих случаях:

• по мотивам беременности кандидата;

• кандидату, приглашенному по службе занятости;

• инвалидам, направленным по квотам службой занятости;

• если кандидат приглашен переводом из другой компании;

• кандидатам, не имеющим регистрации в Москве и Московской области.

Какие риски несет работодатель по новому закону?

В данной ситуации видятся судебные и инспекционные риски.

Однако для работодателя может наступить и уголовная ответственность. В частности, за необоснованный отказ в приеме на работу и заключении трудового договора с беременной женщиной или женщиной, имеющей детей в возрасте до трех лет, в отношении руководителя компании или иное лицо, которое уполномочено принимать решение о приеме на работу, ст. 145 Уголовного кодекса РФ предусматривает уголовную ответственность: штраф в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательные работы на срок до 360 часов.

Судебные риски могут возникнуть, если кандидат успешно опротестует отказ в приеме на работу. Решением суда может быть признание отказа в приеме на работу необоснованным и, соответственно, удовлетворение требований по компенсации вынужденного прогула и возмещение морального вреда. Радует, что в компетенцию суда не входит принуждение к заключению трудового договора с кандидатом при определенных условиях. Тем не менее работодатели не защищены законом. В суде самое сложное будет определить соответствие кандидата выдвинутым критериям. Каждый отдельный судья будет по-своему трактовать, например, такое понятие, как «опыт работы». И если работодатель отказывает кандидату из-за нехватки опыта, то этот критерий — весьма спорный, и интерпретировать его можно по-разному. Теперь же работодателю нужно давать объявление с очень подробным описанием функции должности. Однако для ряда компаний это по факту означает раскрытие коммерческой тайны. А если не указать детальное описание вакансии, соответственно, повышается риск судебных разбирательств. В случае судебного дела кандидаты могут претендовать на оплату вынужденного прогула за все время судебного разбирательства и компенсацию морального ущерба.

В моей практике был случай, когда кандидат обратился в суд с иском о компенсации вынужденного прогула и требовал сумму возмещения 8 млн руб.

Источник материала: Е. Кожемякина. Откажи мне, откажи//Юрист спешит на помощь, 2015, № 9, с. 26-27

Инспекционный риск может возникнуть, если обнаружится, что письменное пояснение о причинах отказа не было предоставлено в обусловленный срок. Тогда может быть наложен штраф в размере 30- 50 тыс. руб.

Чтобы минимизировать риски и обезопасить себя от манипуляторов, рекомендую компаниям пересмотреть текст объявлений о вакансии. Необходимо максимально подробно составлять требования в резюме. Следует также создать локальный нормативный акт, определяющий процедуру приема, и знакомить с ним кандидатов.

Источник материала: Е. Кожемякина. Откажи мне, откажи//Юрист спешит на помощь, 2015, № 9, с. 26-27