

Как правильно отказать в приеме на работу

По общему правилу перед принятием на работу проводится собеседование, цель которого – определить, подходит ли соискатель по своим профессиональным и деловым качествам конкретному работодателю. Но нередко работодателю приходится отказывать соискателю.

В соответствии со ст. 64 ТК РФ по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину в письменной форме. **Так что следует понимать под отказом и как правильно его оформить?**

Трудовым законодательством точные формулировки не установлены и понятие «необоснованность отказа» не регламентировано. В связи с этим рекомендуется обратиться к высшему федеральному закону – Конституции РФ, поскольку права граждан могут

быть ограничены только федеральным законодательством (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ). Таким образом, работодатель в первую очередь должен понимать, какие именно права и законные интересы есть у конкретного соискателя.

Что такое «охраняемое законом право» на заключение трудового договора?

Некоторые категории лиц могут быть переведены к другому работодателю на основании документа-согласия последнего. То есть работнику, пришедшему в порядке перевода, отказать в заключении трудового договора в течение месяца после его увольнения с предыдущего места работы нельзя (ч. 4 ст. 64 ТК РФ). Это касается и процедуры заключения трудового договора лицами, фактически допущенными к работе (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

Частью 4 ст. 11 ТК РФ предусмотрено право гражданина на заключение трудового договора, если в судебном порядке установлено, что трудовые отношения между работодателем и работником были подменены договором гражданско-правового характера (договоры оказания услуг, подряда).

Что такое «защищаемый законом интерес»?

Работодатель не вправе отказать в заключении трудового договора инвалидам в пределах квоты, установленной законодателем, которая устанавливается согласно ст. 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ». В соответствии с положениями данного закона работодатель обязан создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов. Отказ в приеме на работу в пределах установленной квоты влечет нало-

жение административного штрафа на работодателя (ст. 5.42 КоАП).

Таким образом, если соискатель не обладает ни правом на работу в данной организации, ни защищаемым законом интересом, то отказ может формулироваться следующим образом: «Трудовой договор с вами не заключается в силу отсутствия у вас права и защищаемого законом интереса на заключение трудового договора». Излагать причины (недостаточная квалификация, отсутствие стажа и пр.) не нужно.

Соискатель, не являясь работником, не может проходить аттестацию, позволяющую комиссии оценить его качества как потенциального работника. Устное собеседование и письменные тесты не позволяют в полной мере определить уровень профессионализма и подготовленности и не могут быть основанием для мотивированного письменного отказа соискателю в заключении трудового договора.

Законным основанием для оценки профессионального уровня и его соответствия установленным квалификационным требованиям до заключения трудового договора с соискателем является проведение конкурса в отношении только отдельных категорий лиц (Указ Президента РФ «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ» от 01.02.2005 № 112, ст. 17 Федерального закона «О муниципальной службе в РФ» от 02.03.2007 № 25-ФЗ и др.).

Кстати, судебные органы проверяют лишь законность отказа, а не его обоснованность. В данном случае указание на отсутствие законных интересов и права соискателя будет достаточным условием для отказа.

Ю. Рыжов,
юрист