

Секция «Юриспруденция»

Институт предтрудо­вых отношений: правовая природа и сравнительный анализ

Хужина Анастасия Вячеславовна

Студент

*Южно-Уральский государственный университет, Юридический факультет,
Челябинск, Россия*

E-mail: ana.khuzhina@gmail.com

В доктрине западной науки принято считать, что еще на стадии, предшествующей заключению трудового договора, между сторонами трудовых отношений – работодателем и претендентом на должность уже возникают определенные правоотношения, постольку, поскольку обе стороны облачают доверием друг друга. В зарубежной литературе и источниках законодательства встречаются следующие термины, относящиеся к предтрудо­вым отношениям: предконтрактные переговоры (pre-contractual negotiations), преддоговорные обязанности в отношениях трудоустройства (pre-contractual obligations in the employment relationship), преддоговорные отношения (pre-contractual relations), подбор персонала (recruitment). Во многих трудовых кодексах прогрессивных европейских стран, законодателями выработаны не только принципы, но и нормы, обеспечивающие реализацию института предтрудо­вых отношений. Они могут касаться различных элементов отрасли трудового права: института трудового договора, института коллективного соглашения, что позволяет сделать вывод о комплексном характере института предтрудо­вых отношений, поскольку действие принципов не всегда ограничивается их распространением только на отношения, предшествующие трудоустройству.

Несмотря на то, что природа данного института сводится к определению правового положения сторон трудовых отношений, принципам проведения собеседования при приеме на работу, а так же мерах ответственности сторон, в западной науке нет единого теоретического подхода к данной проблеме. На наш взгляд, природа института предтрудо­вых отношений находит свои истоки в теории психологического контракта, которая была впервые выработана в 60-е гг. XX столетия. Психологический контракт — это ожидания, связанные с обоюдными обязательствами, которые превращаются в форму контракта, когда человек считает, что отдает работодателю определенный объем труда в обмен на определенное вознаграждение.[1]

В Великобритании закреплено положение о том, что трудовой договор может быть не только «явно выраженным», но и «подразумеваемым», то есть исходящим из фактических обстоятельств, и даже явно выраженные договоры могут иметь устную форму, подразумевать косвенные (дополнительные) условия. Если в договоре указано, что лицо взято на работу на условиях, определяемых работодателем, он также считается принятым, вне зависимости от того, знает он, что это за условия, или нет. [2]

В Трудовом Кодексе Словацкой Республики закреплен институт предтрудо­вых отношений (pre-contractual relations) и в статье 41 обозначены положения о «преддоговорных отношениях» и условия ответственности: до заключения трудового договора, работодатель обязан ознакомить претендента на должность с условиями работы, условиями заработной платы и требованиями в соответствии с которыми должны исполняться рабочие обязанности.[3] При этом работодателю запрещено запрашивать лич-

ную информацию, касающуюся беременности, семейных отношений, деловых качеств работника, таких как честность (за исключением работ, для которых такие требования прямо предусмотрены специальными постановлениями), политических убеждений, профсоюзного членства и религиозной принадлежности. В случае нарушений работодателем установленных обязанностей в области преддоговорных отношений, лицо имеет право на соответствующую материальную компенсацию.

Трудовой кодекс Франции регламентирует отношения, предшествующие договорным, отдельной главой – «подбор сотрудников». В отличие от Словакии, французский законодатель отразил более точно положения о качестве информации, которая может быть запрошена у кандидата при приеме на работу. Целью сбора сведений о претенденте, запрошенных в какой-либо форме, может быть только оценка способностей занимать вакантную должность или профессиональные качества кандидата, при этом, такая информация должна быть непосредственно и необходимо связана с предлагаемым трудоустройством. Претендент на должность обязан предоставить правдивую информацию, а работодатель, в случае, если численность рабочих на предприятии превышает 50, - обеспечить ее анонимность. При этом, очень важное, на наш взгляд, значение имеет норма, устанавливающая обязательность предварительно информировать кандидата о методах, технике, иначе говоря, критериях отбора на должность, которые используются работодателем в отношении претендента и должны быть существенными с точки зрения цели трудоустройства.[4]

В отличие от вышеупомянутых правовых систем, немецкий законодатель, помимо всего прочего, Законом «О равном обращении» 2006 года (AGG)[5] предусмотрел защиту от дискриминации по различным причинам. Данный закон так же позволяет провести оценку допустимости вопросов, предложенных при интервьюировании кандидата. Разделить их можно на три группы: разрешенные, недопустимые и частично приемлемые. Последняя группа включает информацию о наличии ВИЧ-инфекции, сведения о размере предыдущей заработной платы, степени инвалидности, прежней судимости, религиозных убеждениях, партийной принадлежности.

Частично приемлемые вопросы разрешены в следующих случаях:

1. Выполняемые трудовые обязанности предполагают наличие особого доверия к претенденту на должность;
2. Деятельность связана с повышенным риском распространения инфекции среди коллег и заказчиков (характерно для работы в сфере здравоохранения, работников кухни, пищевой промышленности);
3. Определенные физические, умственные способности или психическое состояние являются необходимым и существенным условием выполнения трудовой функции;
4. Характер работы предопределяет возможность задать такой вопрос.

Вопросы, которые выходят за пределы относимости к выполняемой трудовой функции, недопустимы и позволяют претенденту оставить их без ответа или вовсе дают «право на ложь». Данное право обоснованно и вытекает из смысла статьи 123 Германского гражданского уложения (BGB)[6]. При этом, работодатель вправе оспорить факт заключения трудового договора по признакам мошенничества, в случае злоупотребления

правом претендентом на должность. Такое возможно, например, в том случае, если кандидат обманывал работодателя, отвечая на вопросы, касающиеся ранней судимости, когда характер работы предопределял отсутствие такой судимости по конкретному составу.

Исходя из практики Европейского Суда и анализа зарубежного законодательства, нельзя пренебречь сложившейся моделью поведения между работником и работодателем в сфере отношений, предшествующих заключению трудового договора. На наш взгляд, выделение подобного института в системе трудового права Российской Федерации позволит реализовать в полной мере принцип запрета на дискриминацию при приеме на работу, создать механизм реализации права на равный доступ к труду, а так же оградить работодателя от возможных негативных последствий злоупотребления правом работниками.

Литература

- 1 Schein, Edgar H. Organizational Culture and Leadership/Edgar H. Schein.— 3rd ed. p.cm. — The Jossey-Bass business & management series, 1985. P. 355.
- 2 Демина Т. Правовые средства обеспечения соблюдения требований по охране труда // Сравнительное трудовое право. 2009. 1. С. 4.
- 3 Трудовой кодекс Словацкой Республики // URL: www.employment.gov.sk/labour-code-full-wording-january-2012.pdf
- 4 Трудовой Кодекс Франции. Code du travail // URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Français>
- 5 Генеральный закон о равном обращении ФРГ. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) // URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>
- 6 Германское гражданское уложение ФРГ. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) // URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/BJNR001950896.html>