

Юридические исследования

Правильная ссылка на статью:

Ракитина Е.В. Отношения по трудоустройству у данного работодателя: некоторые недостатки правового регулирования // Юридические исследования. 2024. № 8. DOI: 10.25136/2409-7136.2024.8.71242 EDN: SDTEMA URL: [https://nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=71242](https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=71242)

## Отношения по трудоустройству у данного работодателя: некоторые недостатки правового регулирования

Ракитина Екатерина Васильевна

кандидат юридических наук

доцент; кафедра гражданского и уголовного права и процесса; Читинский институт (филиал)  
Байкальского государственного университета

672000, Россия, Забайкальский край, г. Чита, ул. Анохина, 56

✉ [ekat-rakitina@yandex.ru](mailto:ekat-rakitina@yandex.ru)



[Статья из рубрики "Трудовое право"](#)

### DOI:

10.25136/2409-7136.2024.8.71242

### EDN:

SDTEMA

### Дата направления статьи в редакцию:

12-07-2024

### Дата публикации:

02-09-2024

**Аннотация:** Предметом настоящего исследования являются некоторые недостатки правового регулирования отношений по трудоустройству у данного работодателя. Под отношениями по трудоустройству у данного работодателя понимаются как отношения, опосредованные службой занятости, так и непосредственное взаимодействие кандидата в работники и работодателя по вопросам трудоустройства. В статье рассмотрены общие моменты регламентации работодателем отборочных процедур, использование психофизиологического исследования при отборе кандидатов, а также существующая практика предложений о работе. Рассмотрение указанных вопросов является актуальным по причине отсутствия трудового правового регулирования соответствующих отношений. Цель исследования состоит в формулировке конкретных предложений по внесению изменений в трудовое законодательство с целью регулирования проверки на

полиграфе и практики использования предложений о работе при трудоустройстве. При написании статьи использовались общенаучные (анализ, синтез) и специально-юридические методы (формально-логический, методы системного и буквального толкования правовых норм). Результатом проведенного исследования являются предложения по регулированию проверки на полиграфе при трудоустройстве (проверка проводится за счет средств работодателя; с письменного согласия кандидата на работу; круг задаваемых вопросов и методика исследования подчинены цели проверки деловых качеств потенциального работника; заключение по результатам исследования не может быть самостоятельным основанием для отказа в приеме на работу). Также сформулированы предложения по правовой регламентации предложения о работе, касающиеся его формы, содержания, вариантов взаимодействия кандидата и работодателя в различных ситуациях. При несовпадении условий предложения о работе и условий заключенного трудового договора приоритет должен отдаваться тем условиям, которые более благоприятны для работника. В случае незаключения трудового договора предлагается возложить обязанность возмещения расходов, понесенных добросовестной стороной отношений по трудоустройству, на другую сторону.

**Ключевые слова:**

отношения по трудоустройству, занятость, конкурсный отбор, процедуры отбора, деловые качества работника, проверка на полиграфе, персональные данные, предложение о работе, кандидат в работники, отказ в трудоустройстве

Отношения по трудоустройству у данного работодателя в силу ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) входят в предмет трудового права. При этом в ТК РФ отсутствует структурный элемент (глава, раздел), посвященный таким отношениям. Отсутствие четкой регламентации отношений по трудоустройству у данного работодателя вызывает много вопросов, начиная от природы таких отношений, заканчивая процедурами отбора кандидатов в работники и проверки их деловых качеств. Неурегулированность отношений, связанных с процедурами отбора кандидатов, проверки их на полиграфе, использования предложений о работе приводит к возможности нарушения прав субъектов данных отношений (чаще кандидата в работники), защита которых в условиях правовой неопределенности не гарантирована.

Отношения по трудоустройству и в целом отношения в сфере занятости получили достаточно внимания в науке трудового права. Свои труды исследованию указанных вопросов посвятили А.В. Серова, Е.Е. Орлова, Е.В. Яшурина и др. Вместе с тем появление на практике нерегламентированных законом граней отношений по трудоустройству объясняет актуальность темы исследования.

Предметом настоящего исследования являются некоторые недостатки правового регулирования отношений по трудоустройству у данного работодателя. Совершенствование законодательства по указанным вопросам возможно исходя из выявленных пробелов и неточностей. Использование общенаучных (анализ, синтез) и специально-юридических (формально-логический, методы системного и буквального толкования правовых норм) методов позволило изучить научные источники по теме исследования, обосновать наличие «разобщенного» правового регулирования рассматриваемых отношений, что дало основание сделать вывод о необходимости трудового правового регулирования этих отношений.

Взгляды на природу и содержание отношений по трудоустройству у данного работодателя различны. Путаницу вносит и то, что в науке трудового права используется как легальный термин «отношения по трудоустройству у данного работодателя», так и более широкий «отношения в сфере занятости».

Отношения в сфере занятости включают в себя попарное взаимодействие между работодателем, государственной службой занятости и работником. Одни авторы считают, что из этой триады лишь взаимодействие между работником и работодателем попадает в сферу действия трудового права. Такие отношения имеют место тогда, когда работник обращается в службу занятости, которая направляет его к конкретному работодателю [\[1, с. 74\]](#).

То есть отношения между работником и работодателем опосредованы, служба занятости выполняет функцию посредника. В этом понимании отношения по трудоустройству у данного работодателя – это «трудоправовая часть» более широких отношений в сфере занятости. В целом же отношения в сфере занятости носят комплексный межотраслевой характер и выходят за рамки трудового права [\[2, с. 52\]](#).

Другая точка зрения состоит в том, что отношения по трудоустройству по своей природе являются административными и не должны входить в предмет трудового права [\[1, с. 73\]](#).

Вместе с тем в данной дискуссии не уделено внимания отношениям непосредственно между потенциальным работником и работодателем. Участие в отношениях по трудоустройству органов службы занятости не является необходимым для того, чтобы данные отношения попадали в сферу трудового права. Кандидат (претендент, потенциальный работник; по вопросу субъектов отношений по трудоустройству см. [\[3\]](#)) может взаимодействовать с работодателем непосредственно. Это происходит если кандидат откликнулся на объявление о вакансии, либо потенциальный работодатель отреагировал на резюме, размещенное претендентом. Такие отношения также относятся к отношениям по трудоустройству у данного работодателя [\[4\]](#).

Представляется, оба варианта – трудоустройство через службу занятости или взаимодействие работника и работодателя без посредников – нуждаются в правовой регламентации и попадают в сферу действия трудового права. И в том, и в другом случае работодатель вправе проводить отбор кандидатов на работу для последующего трудоустройства. Именно в таком смысле отношения по трудоустройству у данного работодателя рассматриваются в настоящей статье.

Упомянутое отсутствие в ТК РФ отдельного структурного элемента, регулирующего отношения по трудоустройству, не означает, что ТК РФ вообще игнорирует вопросы трудоустройства. К нормам, затрагивающим указанные вопросы, стоит отнести нормы об основаниях возникновения трудовых отношений (ст. 16–19.1 ТК РФ), о заключении трудового договора (в части предшествующих заключению договора действий как работника, так и работодателя: предварительных медицинских осмотров, проверки знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям (ст. 330.2 ТК РФ) и т.д.).

Вместе с тем не все вопросы трудоустройства у данного работодателя, требующие правовой регламентации, получили отражение в трудовом законодательстве.

Скучным, а иногда и вовсе пробельным выглядит правовое регулирование процедур отбора среди кандидатов в работники; проверки деловых качеств кандидата; порядка

приглашения работодателем потенциального работника на работу.

Отбор среди кандидатов в работники включает в себя проверку соответствия претендента формальным требованиям (возраст, отсутствие запрета занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, отсутствие дисквалификации, судимости) и содержательным требованиям (наличие образования, определенной квалификации, опыта работы). Отбор может заключаться в сравнении документов, представленных кандидатами, или же в проведении определенных отборочных процедур (собеседование, тестирование, конкурс и т.п.).

Предъявляемые к претенденту требования не могут быть произвольны и зависят от той работы, на выполнение которой он претендует. При введении запрета на необоснованный отказ в приеме на работу (ст. 64 ТК РФ) работодатель использует собирательное понятие «деловые качества работника», содержание которого разъяснено в постановлении Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Отметим, что судебная практика распространяет гарантию запрета необоснованного отказа в приеме на работу (отказа, не основанного на деловых качествах работника) и на случаи перевода работника на другую работу у данного работодателя (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12.09.2022 № 5-КГ22-73-К2).

Содержание предъявляемых работодателем к претенденту требований устанавливается путем обращения к квалификационным справочникам, профессиональным стандартам, локальным нормативным актам, иным нормативным актам. Процедура же выявления соответствия кандидата данным требованиям, как правило, определяется работодателем самостоятельно (в том числе с использованием цифровых технологий – см. [\[5\]](#)).

Для отдельных видов должностей и работодателей законодатель предусматривает конкретные процедуры отбора: избрание на должность (ст. 17 ТК РФ; например, декан факультета – ч. 11 ст. 332 ТК РФ), избрание по конкурсу (ст. 18 ТК РФ; например, доцент кафедры вуза – ч. 2 ст. 332 ТК РФ).

Ситуацию, при которой процедуры проверки деловых качеств регламентированы для одних работодателей, и находятся «вне правового поля» для других работодателей, критикует Е.В. Яшурина. Такая разница в статусе дает основание говорить о негласном делении законодателем всех работодателей на два вида. А это не может не сказаться на разном положении лиц, устраивающихся на работу, в части защиты их прав.

Существующую практику локальным нормативным актом регламентировать процедуры конкурсного отбора автор считает не вполне соответствующей ст. 18 ТК РФ, и в целях устранения существующей разницы между работодателями, выливающейся в разницу между работниками, Е.В. Яшурина предлагает изменить редакцию ст. 18 ТК РФ [\[6, с. 217\]](#).

В целом стоит согласиться с недостаточно четкой регламентацией конкурсного отбора трудовым законодательством. При этом вопросы отборочных процедур работодатели все же пытаются регламентировать на локальном уровне (предусматривая порядок, сроки, критерии отбора и т.п.). Устанавливая процедуру отбора, работодатель ограничен положениями Конституции РФ, ТК РФ и иных нормативных правовых актов.

А вот «молчание» законодателя относительно использования работодателем проверки на

полиграфе, использования «офферов» (job offer, далее – предложение о работе) не добавляет отношениям по трудоустройству у данного работодателя определенности.

Проверка потенциального работника на полиграфе (психофизиологическое исследование) как один из элементов отборочных процедур при трудоустройстве распространенное явление. При этом трудовое законодательство обходит молчанием такое исследование. Судебная практика в целом признает право работодателя применять проверку на полиграфе при трудоустройстве (см, например, решение Михайловского районного суда (Волгоградская область) от 16.02.2012 по делу № 2-159/2012; определение шестого кассационного суда общей юрисдикции от 12.11.2020 по делу № 2-335/2020).

Основываясь на ст. 21 Конституции РФ можно утверждать, что проверка на полиграфе возможна только с согласия проверяемого. Это согласуется с положениями ст. 86 ТК РФ о получении персональных данных только с письменного согласия работника. При исследовании должны соблюдаться требования к получению информации о политических, религиозных взглядах, интимной жизни и другой информации, отнесенной к специальной категории персональных данных.

Вместе с тем такая «разобщенность» информации о проверке на полиграфе при устройстве на работу отрицательно сказывается на состоянии защищенности прав потенциального работника. Иными словами, нельзя сказать, что психофизиологическое исследование при трудоустройстве находится в правовом вакууме, однако отсутствие специального трудового регулирования применения полиграфа открывает простор для возможных злоупотреблений. В науке трудового права признается необходимость регламентации соответствующих отношений непосредственно в ТК РФ [\[7, 8\]](#).

Устранение указанного недостатка возможно путем внесения в ТК РФ изменений, предусматривающих:

- а) порядок установления требований к техническому средству и квалификационных требований к полиграфологу;
- б) организацию проверки на полиграфе за счет средств работодателя;
- в) прохождение проверки только с письменного согласия кандидата на работу, а также возможность отказаться от продолжения исследования;
- г) круг задаваемых вопросов и методика исследования не должны выходить за рамки цели работодателя – проверки деловых качеств потенциального работника;
- д) заключение по результатам исследования не может быть самостоятельным основанием для отказа в приеме на работу.

Выходя за рамки темы настоящей статьи, стоит отметить, что применение проверки на полиграфе возможно не только на этапе трудоустройства, но и в течение трудовой деятельности работника (при повышении в должности, антикоррупционной деятельности работодателя и т.п.). Однако общие требования к проведению психофизиологического исследования от этого не меняются, несмотря на отличия в цели исследования.

Другим явлением, требующим введения в правовое поле, является распространенная практика использования предложений о работе. Работодатель делает кандидату предложение, в котором содержится информация о должности, подчиненности, основные условия, которые затем по логике должны перейти в заключаемый сторонами трудовой

договор, какие-то корпоративные преимущества, бонусы и т.п. То есть предложение адресовано конкретному адресату, содержит информацию, необходимую для принятия решения о трудоустройстве, и дает основание полагать, что работодатель заинтересован именно в этом кандидате.

Однако по причине отсутствия правового регулирования по данному вопросу предложение о работе никакой юридической силой не обладает и единственный фактор, сдерживающий работодателя от последующего отказа в работе лицу, которому было направлено предложение, – это имидж компании. Для недобросовестного кандидата, который сначала обнадежил работодателя, из-за чего было отклонены другие кандидатуры, а затем отказался от заключения трудового договора, этот фактор еще менее значителен.

В практике применения предложения о работе нет единства относительно формы (устная или письменная), двустороннего или одностороннего характера, степени «связанности» предложением работодателя и кандидата, согласившегося на него и т.д.

Возникающие на практике споры в отсутствие правового регулирования решаются либо путем «приравнивания» ситуации к существующему в трудовом праве приглашению на перевод к другому работодателю (Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14.01.2021 № 88-468/2021, 2-184/2020), либо исходя из постулата «нет трудового договора – нет нарушения» (Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30.04.2020 № 88-6667/2020).

В науке необходимость регламентировать сложившиеся на практике отношения является общепризнанной [\[9, 10\]](#). На основании сравнения предложения о работе с предусмотренным ТК РФ предложением вакантных должностей (в случае сокращения численности или штата работников, например); с переводом к другому работодателю, делается вывод, что предложение о работе не сводится к тем правовым конструкциям, которые существуют в ТК РФ в настоящий момент.

Также как правило недопустимым (или по меньшей мере проблематичным) признается применение гражданско-правовых конструкций предварительного договора и связи оферта – акцепт к отношениям, регулируемым трудовым правом.

В итоге налицо ситуация, когда на практике широко используется определенная конструкция (предложение о работе), не подпадающая под действие трудового законодательства, к которой нельзя применить нормы гражданского законодательства, и которая может порождать споры, имеющие недопустимо непредсказуемый результат.

С одной стороны, предложение о работе можно заменить заключением трудового договора с отсроченным вступлением в силу или отложенной датой начала работы. В таком случае ситуация полностью находится в правовом русле и не вызовет у суда или сторон процесса вопросов по квалификации правоотношения в случае возникновения спора.

Однако на практике чаще применяется именно предложение о работе, как определенный этап к заключению трудового договора, который, тем не менее, может и не закончиться заключением трудового договора. Поэтому необходимость правового регулирования предложения о работе очевидна.

Попробуем сформулировать предложения по правовой регламентации предложения о работе.

1. Форма предложения должна быть письменной (бумажной или электронной).
2. Предложение о работе должно содержать информацию, составляющую ядро трудового договора: указание на трудовую функцию, оплату труда, при необходимости – структурное подразделение, иные обязательные условия, предусмотренные ч. 2 ст. 57 ТК РФ.

В случае, если заключенный трудовой договор будет содержать условия, менее выгодные для работника, чем те, которые были предусмотрены в предложении о работе, думается возможным признание трудового договора заключенным на условиях, указанных в предложении, в судебном порядке по иску работника.

В целом при несовпадении условий предложения о работе и условий заключенного трудового договора приоритет должен отдаваться тем условиям, которые более благоприятны для работника.

3. Предложение о работе должно исходить от работодателя или его уполномоченного представителя (по данному вопросу представляется допустимым заимствовать схему, существующую для фактического допущения к работе).

4. Для выражения согласия потенциального работника должен быть установлен срок. Кандидат, давший письменное согласие на предложение о работе, обязан возместить работодателю все понесенные с момента выражения согласия расходы, связанные с его трудоустройством (оплата медицинского осмотра, проверки на полиграфе, проезда из другой местности и т.п.), в случае последующего отказа от трудоустройства без уважительной причины.

5. Если получивший предложение и давший свое согласие на него кандидат не пройдет все необходимые проверки (направленные на выявление необходимых для выполнения работы деловых качеств), работодатель может не заключать с ним трудовой договор. Однако кандидату должны быть возмещены те расходы, которые он понес в связи с трудоустройством к данному работодателю после полученного предложения о работе.

6. В предложении о работе должна быть указана конкретная дата для принятия работодателем окончательного решения относительно заключения с кандидатом трудового договора. Это необходимо, чтобы потенциальный работник мог решить вопрос об увольнении с предыдущего места работы.

Если увольнение состоится раньше указанной даты, а вопрос о заключении трудового договора будет решен отрицательно, кандидат не имеет право на возмещение каких-либо убытков. Если же увольнение с предыдущего места работы состоится позже указанной в предложении о работе даты, то несостоявшийся работодатель, в случае отказа от заключения трудового договора, должен будет возместить кандидату убытки в виде потерянного заработка, который был указан в предложении о работе, например, в трехкратном размере.

Возникает вопрос – а можно ли в случае отказа в заключении трудового договора позже обозначенной в предложении о работе даты принятия решения принудить работодателя к заключению трудового договора? Представляется, такое возможно только если отказ сам по себе был необоснованным. В этом случае обжалование отказа в судебном порядке имеет перспективы в том числе в части трудоустройства – недаром в ст. 16 ТК РФ одним из оснований возникновения трудовых отношений названо судебное решение (подробнее по этому вопросу см. [\[11\]](#)).

Подводя итог исследованию, стоит отметить, что отношения по трудоустройству у данного работодателя, входящие в предмет трудового права, не получили достаточного внимания законодателя. В период, когда решается вопрос заключения трудового договора, возникает множество ситуаций, для которых ТК РФ не предусматривает правового регулирования.

В статье обоснована необходимость более четкой регламентации применяемых работодателем отборочных процедур. Психофизиологическое исследование при отборе кандидатов также должно получить закрепление в ТК РФ, что позволит обеспечить использование работодателем информативного средства отбора среди кандидатов в работники (при условии защиты их персональных данных), не придавая данному средству решающего значения.

Практика использования предложений о работе также нуждается в правовой регламентации. В ТК РФ должны быть предусмотрены требования к форме и содержанию предложения о работе, установлены варианты взаимодействия кандидата и работодателя в различных ситуациях, сроки выражения согласия на заключение трудового договора, последствия отказа сторон от исполнения предложения о работе. Учитывая, что на практике часто возникают споры по причине преждевременного увольнения кандидата с предыдущего места работы, в статье даны варианты выхода из такой ситуации.

Сформулированные выше предложения требуют обсуждения, при этом необходимость совершенствования правового регулирования отношений по трудоустройству у данного работодателя по рассмотренным в статье направлениям представляется бесспорной.

## Библиография

1. Павловская О.Ю. О месте отношений по трудоустройству в предмете российского трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. № 1. С. 69–79.
2. Орлова Е.Е. Правоотношения в сфере занятости населения и трудовые правоотношения // Журнал российского права. 2014. № 8 (212). С. 48-56.
3. Серова А.В. Понятие и классификация субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя // Российское право: образование, практика, наука. 2018. № 2 (104). С. 71-79.
4. Серова А.В. Об основаниях возникновения отношений по трудоустройству у данного работодателя // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2016. № 5. С. 69-74.
5. Филющенко Л.И. Правовое обеспечение трудоустройства в цифровом обществе // Юридические исследования. 2023. № 5. С. 40-47. DOI: 10.25136/2409-7136.2023.5.39007 EDN: PDCMPR URL: [https://e-notabene.ru/lr/article\\_39007.html](https://e-notabene.ru/lr/article_39007.html)
6. Яшурина Е. В. Некоторые вопросы проверки и оценки деловых качеств работников // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3 (21). С. 212-219.
7. Машков С.А., Костюченко М.А. К вопросу соблюдения работодателем законодательства о персональных данных при видеофиксации и психофизиологическом исследовании работников на полиграфе // Академический юридический журнал. 2023. Т. 24, № 2. С. 183-192.
8. Занданова О.В. Применение полиграфа при приеме на работу // Глобальный научный потенциал. 2016. № 4 (61). С. 45-47.
9. Матякубова А.А. О юридической силе конструкции «предложение работы»: актуальные вопросы // Демидовский юридический журнал. 2023. Т. 13. № 1. С. 48-57.
10. Касьяненко Т.С. Проблемы правового регулирования преддоговорных отношений в трудовом праве // Вестник экономики, права и социологии. 2019. № 2. С. 62-65.



11. Серова А.В. Некоторые вопросы прекращения отношений по трудоустройству у данного работодателя // Российское право: образование, практика, наука. 2017. №3 (99). С. 37-40.

## Результаты процедуры рецензирования статьи

*В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.*

*Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).*

Предметом исследования в представленной на рецензирование статье являются, как указывает ее автор, "... некоторые недостатки правового регулирования отношений по трудоустройству у данного работодателя". Заявленные границы исследования соблюдены ученым.

Методология исследования в тексте статьи не раскрывается.

Актуальность избранной автором темы исследования несомненна и обосновывается им следующим образом: "Отношения по трудоустройству у данного работодателя в силу ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) входят в предмет трудового права. При этом в ТК РФ отсутствует структурный элемент (глава, раздел), посвященный таким отношениям. Отсутствие четкой регламентации отношений по трудоустройству у данного работодателя вызывает много вопросов, начиная от природы таких отношений, заканчивая процедурами отбора кандидатов в работники и проверки их деловых качеств". Дополнительно ученому необходимо перечислить фамилии ведущих специалистов, занимавшихся исследованием поднимаемых в статье проблем, а также раскрыть степень их изученности.

Научная новизна работы проявляется в ряде заключений автора: "Представляется, оба варианта – трудоустройство через службу занятости или взаимодействие работника и работодателя без посредников – нуждаются в правовой регламентации и попадают в сферу действия трудового права. И в том, и в другом случае работодатель вправе проводить отбор кандидатов на работу для последующего трудоустройства"; "В целом стоит согласиться с недостаточно четкой регламентацией конкурсного отбора трудовым законодательством. При этом вопросы отборочных процедур работодатели все же пытаются регламентировать на локальном уровне (предусматривая порядок, сроки, критерии отбора и т.п.). Устанавливая процедуру отбора, работодатель ограничен положениями Конституции РФ, ТК РФ и иных нормативных правовых актов. А вот «молчание» законодателя относительно использования работодателем проверки на полиграфе, использования «офферов» (job offer, далее – предложение о работе) не добавляет отношениям по трудоустройству у данного работодателя определенности. Проверка потенциального работника на полиграфе (психофизиологическое исследование) как один из элементов отборочных процедур при трудоустройстве распространенное явление. При этом трудовое законодательство обходит молчанием такое исследование"; "... по причине отсутствия правового регулирования по данному вопросу предложение о работе никакой юридической силой не обладает и единственный фактор, сдерживающий работодателя от последующего отказа в работе лицу, которому было направлено предложение, – это имидж компании. Для недобросовестного кандидата, который сначала обнадеежил работодателя, из-за чего было отклонены другие кандидатуры, а затем отказался от заключения трудового договора, этот фактор еще менее значителен. В практике применения предложения о работе нет единства относительно формы (устная или письменная), двустороннего или одностороннего характера, степени «связанности» предложением работодателя и кандидата, согласившегося на него и т.д."; "В итоге налицо ситуация, когда на практике широко

используется определенная конструкция (предложение о работе), не подпадающая под действие трудового законодательства, к которой нельзя применить нормы гражданского законодательства, и которая может порождать споры, имеющие недопустимо непредсказуемый результат.

С одной стороны, предложение о работе можно заменить заключением трудового договора с отсроченным вступлением в силу или отложенной датой начала работы. В таком случае ситуация полностью находится в правовом русле и не вызовет у суда или сторон процесса вопросов по квалификации правоотношения в случае возникновения спора. Однако на практике чаще применяется именно предложение о работе, как определенный этап к заключению трудового договора, который, тем не менее, может и не закончиться заключением трудового договора. Поэтому необходимость правового регулирования предложения о работе очевидна" и др. Таким образом, статья вносит определенный вклад в развитие отечественной правовой науки и, безусловно, заслуживает внимания потенциальных читателей.

Научный стиль исследования выдержан автором в полной мере.

Структура работы вполне логична. Во вводной части статьи ученый обосновывает актуальность избранной им темы исследования. В основной части работы автор выявляет ряд недостатков правового регулирования отношений по трудоустройству у данного работодателя и предлагает пути решения возникающих проблем. В заключительной части статьи содержатся выводы по результатам проведенного исследования.

Содержание статьи соответствует ее наименованию, но не лишено недостатков формального характера.

Так, автор пишет: "Отношения в сфере занятости включают в себя попарное взаимодействие между работодателем, государственной службой занятости, и работником" - вторая запятая является лишней.

Ученый отмечает: "Отметим, что судебная практика распространяет гарантию запрета необоснованного отказа в приеме на работу (отказа, не основанного на деловых качествах работника) и на случаи перевода работника на другую работу у данного работодателя (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12.09.2022 № 5-КГ22-73-К2)" - "другую".

Автор указывает: "Ситуация, при которой процедуры проверки деловых качеств регламентированы для одних работодателей, и находятся «вне правового поля» для других работодателей, критикует Е.В. Яшурина" - "Ситуацию".

Таким образом, статья нуждается в дополнительном вычитывании - в ней встречаются опечатки, пунктуационные и стилистические ошибки.

Библиография исследования представлена 11 источниками (научными статьями). С формальной и фактической точек зрения этого вполне достаточно. Автору удалось раскрыть тему исследования с необходимой глубиной и полнотой.

Апелляция к оппонентам имеется, как общая, так и частная (О. Ю. Павловская, Е. Е. Орлова и др.) Научная дискуссия ведется автором корректно; положения работы обоснованы в должной степени.

Выводы по результатам проведенного исследования имеются ("Подводя итог исследованию, стоит отметить, что отношения по трудоустройству у данного работодателя, входящие в предмет трудового права, не получили достаточного внимания законодателя. В период, когда решается вопрос заключения трудового договора, возникает множество ситуаций, для которых ТК РФ не предусматривает четкого правового регулирования. В частности, в статье рассмотрены общие вопросы регламентации работодателем отборочных процедур, использование психофизиологического исследования при отборе кандидатов, а также существующая

практика использования предложений о работе. Сформулированные выше предложения по правовой регламентации проверки на полиграфе и предложения о работе требуют обсуждения, однако необходимость правового регулирования соответствующих сложившихся на практике отношений неоспорима"), обладают свойствами достоверности, обоснованности, но не отражают всех научных достижений автора, и потому нуждаются в уточнении и конкретизации.

Интерес читательской аудитории к представленной на рецензирование статье может быть проявлен прежде всего со стороны специалистов в сфере трудового права при условии ее доработки: раскрытии методологии исследования, дополнительном обосновании актуальности его темы, уточнении и конкретизации выводов по результатам проведенного исследования, устранении нарушений в оформлении работы.

## **Результаты процедуры повторного рецензирования статьи**

*В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.*

*Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).*

Предмет исследования. В рецензируемой статье «Отношения по трудоустройству у данного работодателя: некоторые недостатки правового регулирования» предметом исследования являются нормы права, регулирующие общественные отношения в сфере трудоустройства.

Методология исследования. В ходе написания статьи использовались современные методы исследования: общенаучные и частные. Методологический аппарат составили следующие диалектические приемы научного познания: абстрагирование, индукция, дедукция, гипотеза, аналогия, синтез, а также можно отметить применение типологии, классификации, систематизации и обобщения.

Актуальность исследования. Тема статьи представляется актуальной. Как правильно отмечают авторы рецензируемой статьи, «отсутствие четкой регламентации отношений по трудоустройству у данного работодателя вызывает много вопросов, начиная от природы таких отношений, заканчивая процедурами отбора кандидатов в работники и проверки их деловых качеств. Неурегулированность отношений, связанных с процедурами отбора кандидатов, проверки их на полиграфе, использования предложений о работе приводит к возможности нарушения прав субъектов данных отношений (чаще кандидата в работники), защита которых в условиях правовой неопределенности не гарантирована». Действительно, правовое регулирование отстает от стремительной динамики общественных отношений, что требует дополнительных научных исследований по данной проблематике для внесения предложений по совершенствованию современного законодательства и правоприменительной практики.

Научная новизна. Не подвергая сомнению важность проведенных ранее научных исследований, послуживших теоретической базой для данной работы, тем не менее, можно отметить, что и в этой статье представлены заслуживающие внимания положения, отличающиеся научной новизной, например: «Психофизиологическое исследование при отборе кандидатов также должно получить закрепление в ТК РФ, что позволит обеспечить использование работодателем информативного средства отбора среди кандидатов в работники (при условии защиты их персональных данных), не придавая данному средству решающего значения». В статье представлены и другие результаты исследования, которые можно расценивать как вклад в науку.

Стиль, структура, содержание. В целом статья написана научным стилем с использованием специальной юридической терминологии. Статья по содержанию соответствует своему названию. Соблюдены требования по объему статьи. Материал

изложен последовательно и ясно. Статья структурирована, состоит из введения, основной части и заключения. Замечаний по содержанию нет.

Библиография. В статье использовано достаточное количество доктринальных источников, есть ссылки на публикации последних лет. Все ссылки на источники оформлены в соответствии с требованиями библиографического ГОСТа.

Апелляция к оппонентам. В статье есть обращения к мнениям других ученых. Все обращения корректные, оформлены ссылками на источник опубликования.

Выводы, интерес читательской аудитории. Представленная на рецензирование статья «Отношения по трудоустройству у данного работодателя: некоторые недостатки правового регулирования» может быть рекомендована к опубликованию. Статья написана на актуальную тему, отличается научной новизной и имеет практическую значимость. Публикация по данной теме могла бы представлять интерес для читательской аудитории, прежде всего, специалистов в области трудового права, а также, могла бы быть полезна для преподавателей и обучающихся юридических вузов и факультетов.

### **Результаты процедуры окончательного рецензирования статьи**

*В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.*

*Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).*

#### **РЕЦЕНЗИЯ**

на статью на тему «Отношения по трудоустройству у данного работодателя: некоторые недостатки правового регулирования».

Предмет исследования.

Предложенная на рецензирование статья посвящена актуальным вопросам регулирования отношений по трудоустройству у данного работодателя. Автор рассматриваются нормы законодательства, практика их применения, на основании чего выявляются проблемы регламентации рассматриваемых отношений. В завершении предлагаются авторские оригинальные подходы к их разрешению. В качестве конкретного предмета исследования выступили нормы законодательства, мнения ученых, материалы правоприменительной практики. Как указано в самой статье, «Предметом настоящего исследования являются некоторые недостатки правового регулирования отношений по трудоустройству у данного работодателя. Совершенствование законодательства по указанным вопросам возможно исходя из выявленных пробелов и неточностей».

Методология исследования.

Цель исследования прямо в статье не заявлена. При этом она может быть ясно понята из названия и содержания работы. Цель может быть обозначена в качестве рассмотрения и разрешения отдельных проблемных аспектов вопроса о регулировании отношений по трудоустройству у данного работодателя. Исходя из поставленных цели и задач, автором выбрана методологическая основа исследования. В статье отмечается, что «Использование общенаучных (анализ, синтез) и специально-юридических (формально-логический, методы системного и буквального толкования правовых норм) методов позволило изучить научные источники по теме исследования, обосновать наличие «разобщенного» правового регулирования рассматриваемых отношений, что дало основание сделать вывод о необходимости трудового правового регулирования этих отношений».

В частности, автором используется совокупность общенаучных методов познания:

анализ, синтез, аналогия, дедукция, индукция, другие. В частности, методы анализа и синтеза позволили обобщить и разделить выводы различных научных подходов к предложенной тематике, а также сделать конкретные выводы из материалов судебной практики.

Наибольшую роль сыграли специально-юридические методы. В частности, автором активно применялся формально-юридический метод, который позволил провести анализ и осуществить толкование норм действующего законодательства (прежде всего, норм Трудового кодекса РФ). Например, следующий вывод автора: «трудоустройство через службу занятости или взаимодействие работника и работодателя без посредников – нуждаются в правовой регламентации и попадают в сферу действия трудового права. И в том, и в другом случае работодатель вправе проводить отбор кандидатов на работу для последующего трудоустройства. Именно в таком смысле отношения по трудоустройству у данного работодателя рассматриваются в настоящей статье. Упомянутое отсутствие в ТК РФ отдельного структурного элемента, регулирующего отношения по трудоустройству, не означает, что ТК РФ вообще игнорирует вопросы трудоустройства. К нормам, затрагивающим указанные вопросы, стоит отнести нормы об основаниях возникновения трудовых отношений (ст. 16–19.1 ТК РФ), о заключении трудового договора (в части предшествующих заключению договора действий как работника, так и работодателя: предварительных медицинских осмотров, проверки знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям (ст. 330.2 ТК РФ) и т.д.)».

Следует положительно оценить возможности эмпирического метода исследования, связанного с изучением материалов судебной практики. В частности, отметим следующий авторский вывод по статье: ««молчание» законодателя относительно использования работодателем проверки на полиграфе, использования «офферов» (job offer, далее – предложение о работе) не добавляет отношениям по трудоустройству у данного работодателя определенности. Проверка потенциального работника на полиграфе (психофизиологическое исследование) как один из элементов отборочных процедур при трудоустройстве распространенное явление. При этом трудовое законодательство обходит молчанием такое исследование. Судебная практика в целом признает право работодателя применять проверку на полиграфе при трудоустройстве (см, например, решение Михайловского районного суда (Волгоградская область) от 16.02.2012 по делу № 2-159/2012; определение шестого кассационного суда общей юрисдикции от 12.11.2020 по делу № 2-335/2020)».

Таким образом, выбранная автором методология в полной мере адекватна цели исследования, позволяет изучить все аспекты темы в ее совокупности.

Актуальность.

Актуальность заявленной проблематики не вызывает сомнений. Имеется как теоретический, так и практический аспекты значимости предложенной темы. С точки зрения теории тема регулирования отношений по трудоустройству у данного работодателя сложна и неоднозначна. Законодательство и теория не дают ответы на все имеющиеся вопросы, хотя на практике с проблемой трудоустройства сталкиваются большое количество граждан. Ограничения прав граждан в этой сфере встречаются нередко. Сложно спорить с автором статьи в том, что «Отсутствие четкой регламентации отношений по трудоустройству у данного работодателя вызывает много вопросов, начиная от природы таких отношений, заканчивая процедурами отбора кандидатов в работники и проверки их деловых качеств. Неурегулированность отношений, связанных с процедурами отбора кандидатов, проверки их на полиграфе, использования предложений о работе приводит к возможности нарушения прав субъектов данных отношений (чаще кандидата в работники), защита которых в условиях правовой

неопределенности не гарантирована».

Тем самым, научные изыскания в предложенной области стоит только поприветствовать. Научная новизна.

Научная новизна предложенной статьи не вызывает сомнений. Во-первых, она выражается в конкретных выводах автора. Среди них, например, такой вывод:

«В статье обоснована необходимость более четкой регламентации применяемых работодателем отборочных процедур. Психологическое исследование при отборе кандидатов также должно получить закрепление в ТК РФ, что позволит обеспечить использование работодателем информативного средства отбора среди кандидатов в работники (при условии защиты их персональных данных), не придавая данному средству решающего значения».

Указанный и иные теоретические выводы могут быть использованы в дальнейших научных исследованиях.

Во-вторых, автором предложены идеи по совершенствованию действующего законодательства. В частности,

«В ТК РФ должны быть предусмотрены требования к форме и содержанию предложения о работе, установлены варианты взаимодействия кандидата и работодателя в различных ситуациях, сроки выражения согласия на заключение трудового договора, последствия отказа сторон от исполнения предложения о работе. Учитывая, что на практике часто возникают споры по причине преждевременного увольнения кандидата с предыдущего места работы, в статье даны варианты выхода из такой ситуации».

Приведенный вывод может быть актуален и полезен для правотворческой деятельности.

Таким образом, материалы статьи могут иметь определенный интерес для научного сообщества с точки зрения развития вклада в развитие науки.

Стиль, структура, содержание.

Тематика статьи соответствует специализации журнала «Юридические исследования», так как она посвящена правовым проблемам, связанным с регулированием отношений по трудоустройству у данного работодателя.

Содержание статьи в полной мере соответствует названию, так как автор рассмотрел заявленные проблемы, в целом достиг цели исследования.

Качество представления исследования и его результатов следует признать в полной мере положительным. Из текста статьи прямо следуют предмет, задачи, методология и основные результаты исследования.

Оформление работы в целом соответствует требованиям, предъявляемым к подобного рода работам. Существенных нарушений данных требований не обнаружено.

Библиография.

Следует высоко оценить качество использованной литературы. Автором активно использована литература, представленная авторами из России (Костюченко М.А., Машков С.А., Орлова Е.Е., Павловская О.Ю., Серова А.В., Яшурина Е.В. и другие). Многие из цитируемых ученых являются признанными учеными в области трудового права. Хотелось бы отметить использование автором большого количества материалов судебной практики, что позволило придать исследованию правоприменительную направленность.

Таким образом, труды приведенных авторов соответствуют теме исследования, обладают признаком достаточности, способствуют раскрытию различных аспектов темы.

Апелляция к оппонентам.

Автор провел серьезный анализ текущего состояния исследуемой проблемы. Все цитаты ученых сопровождаются авторскими комментариями. То есть автор показывает разные точки зрения на проблему и пытается аргументировать более правильную по его мнению.

Выводы, интерес читательской аудитории.

Выводы в полной мере являются логичными, так как они получены с использованием общепризнанной методологии. Статья может быть интересна читательской аудитории в плане наличия в ней систематизированных позиций автора применительно к вопросам совершенствования законодательства в сфере регулирования отношений по трудоустройству у данного работодателя.

На основании изложенного, суммируя все положительные и отрицательные стороны статьи

«Рекомендую опубликовать»