

## Быстрое решение



**Александр КСЕНОФОНТОВ,**  
руководитель группы трудового и спортивного  
права Юридической фирмы «ЮСТ»

# Кандидату на вакансию сначала направили job-offer, затем отозвали Он просит письменный отказ, грозит судом. 6 доводов в Вашу пользу

HR-служба нашла редкого специалиста, который подходит компании. Он успешно прошел все испытания, и вскоре его пригласили на работу – направили job-offer за подписью руководителя отдела по подбору персонала. В документе указали режим работы, размер заработной платы, основные должностные обязанности. Но будущий руководитель навел справки о кандидате, запросил рекомендации и передумал принимать его на работу. HR-служба отозвала job-offer. В ответ на это кандидат потребовал письменный мотивированный отказ, пригрозил судом. Как избежать негативных последствий?

### **Довод 1. Job-offer подписал сотрудник компании, не имеющий на то полномочий**

Скорее всего руководитель отдела по подбору персонала не наделен правом подписывать кадровые документы от имени работодателя, заключать трудовые договоры, принимать другие кадровые решения. Такими полномочиями обладает, как правило, генеральный директор или HR-директор (по доверенности, выданной руководителем компании). Поэтому документ, подписанный руководителем отдела по подбору персонала, нельзя принимать во внимание в споре.

### **Довод 2. Job-offer далеко не всегда признается трудовым договором**

Чаще всего, job-offer – это промежуточное звено между двумя другими: устным предложением работы и заключением трудового договора. В законодательстве нет даже понятия «job-offer». Зачастую он не может считаться трудовым договором, поскольку не содержит его призна-

ков. В трудовом договоре указывают обязанности работодателя и работника. В частности, работодатель должен предоставить сотруднику конкретную работу, обеспечить определенные условия труда, платить зарплату. Работник в свою очередь должен выполнять все, что предусмотрено должностной инструкцией, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. В job-offer, как правило, нет этих обязательств. Следовательно, его нельзя признать трудовым договором. Даже если его подписали обе стороны.

### **Довод 3. Гражданина пригласили на работу. Это не гарантирует ему трудоустройства**

Как проходит прием на работу, четко прописано в трудовом законодательстве (ст. 65 – 68 ТК РФ). Кандидат предъявляет документы: паспорт, трудовую книжку (если ее раньше завели), страховое свидетельство, документ об образовании (ст. 65 ТК РФ). После этого с ним заключают трудовой договор и оформляют приказ о приеме на работу (ч. первая ст. 68 ТК РФ). Таким образом, взаимные обязательства у сторон возникают только после того, как заключен трудовой договор, либо после того, как кандидата допустили к работе (ст. 16 ТК РФ). Job-offer не обязывает к приему на работу, поскольку заключать или не заключать трудовой договор с тем или иным лицом работодатель решает самостоятельно. И это его право, а не обязанность (п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

### **Довод 4. Кандидат не был фактически допущен к работе**

О фактическом допуске к работе говорят, когда компания и сотрудник забыли оформить трудовой договор. Но работодатель (или его уполномоченный представитель с его ведома) уже поручал сотруднику работу (ст. 16 ТК РФ). В ситуации, рассматриваемой в этой статье, ничего подобного не происходило. На это укажите в суде.

### **Довод 5. Письменный мотивированный отказ в приеме на работу направлен соискателю**

Только действительно отправьте отказ кандидату. Причем немедленно. В части пятой статьи 64 Трудового кодекса сказано: «Работодатель должен сообщить кандидату причину отказа не позднее семи рабочих дней с той даты, когда кандидат предъявил такое требование». Сделать это нужно в письменной форме. Составьте отказ на бланке организации в произвольной форме (образец см. на стр. 58). Пусть его подпишет руководитель компании или другой уполномоченный работник. Например, руководитель службы персонала. ▶

### **Не делайте job-offer похожим на трудовой договор. Избегайте некоторых ошибок**

Не вносите в письменное приглашение на работу пункты и положения, сформулированные так же, как сведения и обязательные условия трудового договора (ст. 57 ТК РФ). Тогда суд не признает состоятельными доводы кандидата о том, что job-offer является, по сути, трудовым договором, так как в документе указаны все обязательные условия. Кроме того, не подписывайте приглашение на работу у сотрудника, который уполномочен принимать и увольнять работников. Отправляйте job-offer в одном экземпляре, а не в двух за подписью работодателя. Тогда суд не сможет встать на сторону работника.

## Не путайте job-offer с другими близкими по смыслу понятиями

Например, с приглашением на работу в порядке перевода, предварительным договором, офертой и акцептом. Если Вы направили работнику приглашение о переводе, то обязаны его трудоустроить в течение месяца с момента увольнения (ч. четвертая ст. 64 ТК РФ). Job-offer такой необходимости не влечет. А понятия «предварительный договор», «оферта» и «акцепт» – это вообще гражданско-правовые конструкции (ст. 2 ГК РФ, ст. 5, 15 ТК РФ).

Письменный отказ лучше вручить лично в руки соискателю либо направить по почте заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении. Если Вы проводили собеседование по Skype, отказ можно отправить по электронной почте, скрепив документ электронной цифровой подписью.

## Довод 6. Отказ мотивирован деловыми качествами кандидата – он не способен выполнять трудовую функцию

Укажите, к примеру, что профессионально-квалификационные качества и личностные характеристики соискателя не соответствуют требованиям, предъявляемым компанией к вакансии. Под профессиональными качествами понимается: есть ли у кандидата нужная профессия, специальность, квалификация. А под личностными характеристиками – состояние здоровья, уровень образования, опыт работы по специальности или в отрасли (абз. 6 п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2). И помните: отказ не должен носить дискриминационный характер, быть связан с полом, расой, национальностью, возрастом. 📌

### Публичное акционерное общество «Альфа» (ПАО «Альфа»)

123748, Москва, ул. Московская, д. 11  
Тел. (495) 111-22-33

Иванову Ивану Ивановичу  
127000, Москва,  
ул. Ивановская, д. 1

Исх. № 132 от 14 апреля 2016 г.

### УВЕДОМЛЕНИЕ о причине отказа в заключении трудового договора

Уважаемый Иван Иванович!

В ответ на Ваше обращение от 10 апреля 2016 года сообщаю, что исходя из представленных Вами документов и результатов собеседования, ПАО «Альфа» вынуждено отказать Вам в заключении трудового договора. Это вызвано следующими обстоятельствами: имеющийся у Вас стаж работы не соответствует требованиям, установленным действующей в ПАО «Альфа» должностной инструкцией машиниста буровой установки 4-го разряда № 20. Пунктом 2.1 названной должностной инструкции предусмотрено, что на должность машиниста буровой установки 4-го разряда назначается лицо, имеющее стаж работы по профессии машиниста буровой установки 3-го разряда не менее одного года. Либо машиниста технологически смежной или родственной машины и слесаря по ремонту строительных или других подобных по сложности машин 3-го разряда не менее одного года. Записи в Вашей трудовой книжке свидетельствуют о том, что Вы работали машинистом буровой установки 3-го разряда в ООО «Гермес» с 11 января 2016 г. по 28 марта 2016 г. и иного опыта работы по указанной должности не имеет.

Приложение: выписка из должностной инструкции машиниста буровой установки 4-го разряда № 20.

Генеральный директор

**Львов**

А.В. Львов

14.04.2016

# 5

АПРЕЛЯ

## ЗАРПЛАТА

# Расчеты с работниками в 2016 году

- Обзор изменений в трудовом законодательстве
- Особенности применения суммированного учета
- Трудовые отношения с иностранными работниками
- Командировки: изменения и новые правила
- Запрещение заемного труда
- Страховые взносы
- Ответы на вопросы и практические рекомендации



**Лектор – Елена Воробьева,**  
к. э. н., налоговый консультант I категории,  
член Научно-экспертного совета  
Палаты налоговых консультантов



Стоимость  
участия  
в семинаре:

**9 990 р.**

Москва,  
проспект Мира, д. 150,  
гостиница «Космос», зал «Сатурн»

8 (495) 783-74-00, доб. 3339  
e-mail: [seminar@sq97.ru](mailto:seminar@sq97.ru)

[www.seminar.sq97.ru](http://www.seminar.sq97.ru)