АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 05.05.2024

Ошибки при приеме на работу

Конечно, каждая компания самостоятельно принимает решение, насколько придерживаться буквы закона в той или иной ситуации. Я рекомендую организовать порядок соблюдения Трудового законодательства. Обнаруженные контролирующими органами нарушения могут повлечь серьезные штрафные санкции. Чтобы предотвратить возможные убытки, штрафы, советую обратить внимание на несколько типичных ошибок при приеме на работу, выявляемых при проверках трудовой инспекцией. Давайте рассмотрим их подробно.

Необоснованный отказ в приеме на работу

Если работодатель отказал кандидату именно из-за деловых качеств, то это законно. Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «деловые качества» ˘ ˘˘ это способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств (например, состояние здоровья, уровень образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора по прямому предписанию федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, навыки работы на компьютере).

Соискатель, в свою очередь, имеет право потребовать от работодателя изложить причину отказа письменно. На ответ работодателю отводится семь рабочих дней с момента предъявления требования (ст. 64 ТК РФ).

Важно: **Работодатель безо всяких условий должен заключить трудовой договор:**

- с работником, пришедшим в порядке перевода из другой компании, если не истек месяц со дня увольнения с предыдущего места (ст. 64 ТК РФ);
- с работником, допущенным к работе (ст. 67 ТК РФ);
- при наличии судебного решения о заключении договора, включая случай, когда в суде доказано, что трудовые отношения были подменены гражданско-правовыми (ст. 11, ст. 16 ТК РФ);
- при наличии не обжалованного в суде предписания трудинспекции об устранении нарушений, связанных с подменой трудового договора гражданско-правовым (ст. 19.1 ТК РФ);
- соискателем-инвалидом в пределах квоты, установленной субъектом РФ (ст. 21 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). В Санкт-Петербурге работодателям, у которых среднесписочная численность сотрудников свыше 100 человек, установлена квота в размере 2,5% от среднесписочной численности работников (ст. 1 Закона Санкт-Петербурга от 27.05.2003 N 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге»).

Отказ в приеме на работу из-за отсутствия у кандидата свидетельства о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории РФ (ИНН) незаконен. В случае спора суд встанет на сторону работника.

При приеме на работу ИНН необходим только в случае заключения служебного контракта с гражданским служащим (ст. 28 ТК РФ, п. 6 ч. 2 ст. 26 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ).

Важно: **В ст. 65 ТК РФ перечислены документы, которые будущий работник должен предъявить при заключении трудового договора:**

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования ˘ ˘˘ кроме тех ситуаций, когда работник устраивается впервые;
- трудовую книжку ˘ ˘˘ за исключением случая, когда будущий работник устраивается впервые или по совместительству;
- документы воинского учета – для военнообязанных и призывников;
- документ об образовании – если работа требует специальных знаний и навыков;
- справку об отсутствии судимости или факта уголовного преследования ˘ ˘˘ если данное условие установлено законом. Это актуально, например, для педагогов.

Ситуация #1: *Если соискатель не представил необходимые документы, может ли компания отказать ему в приеме на работу?*
Отказ будет правомерен, если отсутствие документов затруднит достоверное определение деловых качеств претендента работодателем. Например, кандидат представил трудовую книжку, но не предъявил паспорт. Как в таком случае работодатель может удостовериться, что именно этому лицу принадлежит предъявляемая трудовая? Этот отказ не считается дискриминационным.

Ситуация #2: *Можно ли отказать в приеме на работу, если претендент не представил документы воинского учета?*
Такой отказ неправомерен. ТК РФ не запрещает принимать на работу сотрудника, не предъявившего документ воинского учета. Более того, считается незаконным ограничивать право человека на труд и отказывать в заключении трудового договора по каким-либо основаниям, не связанным с деловыми качествами (ст. 3 ТК РФ). В любом случае организация должна сообщить в военкомат, что принят работник, подлежащий воинскому учету (п. 32 Положения о воинском учете, утв. Постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 N 719).

Ситуация #3: *В трудовой книжке кандидата отсутствует запись об увольнении с предыдущей работы. Возможно ли оформить его в компанию?*
Да, возможно. Отказать в заключении трудового договора по причине отсутствия записи об увольнении с предыдущего места, напротив, неправомерно. Такой отказ может быть расценен как ограничение прав при заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

Прием на работу без предварительного медицинского заключения в необходимых случаях

Нормальное состояние здоровья кандидата может являться одним из основных условий для приема на работу, причем это должен подтвердить медосмотр (ст. 69 ТК РФ). В противном случае работодатель просто не имеет права взять соискателя. Медосмотру подлежат кандидаты (ст. 213, 266 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н, Приказ Роспотребнадзора от 20.05.2005 N 402) в случае:

- работ с вредными или опасными условиями труда;
- работ, связанных с управлением транспортом;
- работ в системе общественного питания;
- работ в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, если соискатель приехал из другой местности;
- вахтовых работ;
- а также кандидаты, не достигшие возраста 18 лет.

Направление на медосмотр выдает работодатель и оплачивает его. Это можно сделать по прямому

договору с медучреждением или возместив расходы соискателя. По завершении медосмотра кандидат должен представить работодателю медицинское заключение либо, если намерен трудиться в общепите, личную медицинскую книжку.

Важно:
Обязывать проходить медосмотр всех без исключения соискателей либо требовать от них медицинские справки о состоянии здоровья работодатель не имеет права. Такое требование в локальном нормативном акте компании может обернуться записью в протоколе трудинспекции (Определение Приморского краевого суда от 06.10.2015 по делу № 33-9050/2015).

Ответственность работодателя

Допуск работника, не прошедшего обязательного предварительного медосмотра, к исполнению трудовых обязанностей может повлечь административную ответственность (ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ), а именно наложение штрафа:

- на должностное лицо – в размере от 15 000 до 25 000 руб.;
- на индивидуального предпринимателя – в размере от 15 000 до 25 000 руб.;
- на юридическое лицо – в размере от 110 000 до 130 000 руб.

За повторное совершение аналогичного правонарушения указанные лица могут быть подвергнуты административному наказанию в соответствии с ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ:

- для должностных лиц ˘ ˘˘ штраф в размере от 30 000 до 40 000 руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- для индивидуальных предпринимателей ˘ ˘˘ штраф в размере от 30 000 до 40 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;
- для юридических лиц ˘ ˘˘ штраф в размере от 100 000 до 200 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Ознакомление с локальными актами после заключения трудового договора

До подписания трудового договора работника нужно ознакомить с локальными нормативными актами, связанными с его будущей деятельностью (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Ситуация:
Если соискатель не согласен с правила внутреннего трудового распорядка, действующими в организации, то она имеет право не заключать с таким кандидатом трудовой договор. Согласно ТК РФ работник при заключении трудового договора обязан подчиняться ПВТР.

Неверное оформление трудового договора

Заключение трудового договора в письменной форме является обязательным условием при приеме на работу (ст. 16, 56 ТК РФ).
Содержание трудового договора раскрывается в ст. 57 ТК РФ.

Последствия неоформления трудового договора или нарушения требований ТК к его оформлению

Абсолютно любое нарушение требований к содержанию трудового договора может стать поводом для штрафа трудинспекции. Причем если недочеты найдут в нескольких договорах, то выпишут несколько же штрафов. Согласно Постановлению Верховного суда РФ от 15.08.2014 N 60-АД14-16 каждое трудовое нарушение образует самостоятельный состав административного проступка.
Что будет, если письменно трудовой договор не оформлялся или составлен не так, как того требует ТК?

Во-первых, организация-работодатель и ее руководитель могут быть привлечены к административной ответственности за нарушение законодательства о труде. За это грозит штраф: должностным лицам от 10

000 до 20 000 рублей; предпринимателям ˘˘˘ от 5 000 до 10 000 рублей; организациям ˘˘˘ от 50 000 до 100 000 рублей.

Во-вторых, сотрудник, приступивший к обязанностям с ведома работодателя, но до оформления трудового договора, защищен ТК РФ. В этом случае трудовой договор уже считается заключенным. И если подчиненный вдруг откажется работать, решив, что без его согласия были изменены определенные фактически заключенным договором условия труда (например, режим рабочего времени), то доказывать обоснованность таких изменений (своих действий) придется именно работодателю.

Оформление неполного комплекта документов по кадровому учету

Независимо от вида трудового договора и его содержания прием работника надо оформить приказом. С ним сотрудника нужно ознакомить под роспись в течение трех дней с момента его выхода. Оформлять приказы по «госкомстатовским» формам необязательно (ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»).

Далее необходимо внести в трудовую книжку запись о приеме в компанию. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого, проработавшего у него свыше пяти дней, если данное место является для подчиненного основным (ст. 66 ТК РФ).

Работодатель обязан также заполнить личную карточку новичка. У нее есть унифицированная форма Т-2. Она остается обязательной, поскольку упоминается в п. 12 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 «О трудовых книжках». Запись о приеме на работу в карточке должна быть заверена подписью. И поскольку ряд записей в ней подтверждаются подписью, вести ее в электронном виде нельзя.

Неполучения согласия у работника на обработку его персональных данных

В соответствии с п. 1 ст. 6 Закона о персональных данных, утв. Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ, обработка данных возможна только с согласия работника. Поэтому при оформлении сотрудника необходимо получить от него письменное согласие на обработку данных.

ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».
Тел.: (812) 703-38-34
e-mail: navigator@ascon.spb.ru
сайт: www.ascon-spb.ru

При подготовке обзора «Аскон Навигатор» используется справочно-правовая система КонсультантПлюс.
Перепечатка материалов разрешается только с письменного согласия ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».