

ХРОНИКА КОНФЛИКТА

Отказ в приеме на работу: как результаты экспертизы помогли работодателю

Е.В. Потемкин

Один из кандидатов на вакантную должность организации спустя какое-то время подал на нее в суд, заявляя, что его не только приняли в ее штат, но и уволили без объяснения причин и выплаты зарплаты. «Козырем» в его руках выступала выписка из приказа о приеме на работу. Но, настояв на проведении судебно-технической экспертизы документа, работодателю удалось выиграть процесс.

Истец: работник

Предмет спора:

- восстановить на работе в прежней должности;
- взыскать задолженность по зарплате, средний заработок за время вынужденного прогула;
- компенсировать моральный вред.

Результат:

23.08.2010 Таганский районный суд г. Москвы отказал в иске полностью, 08.11.2010 Московский городской суд оставил его решение без изменений.

«И месяца не прошло, как уволили»

В сентябре 2009 г. Г. пришел в ОАО «Московское производственное химико-фармацевтическое объединение им. Н. А. Семашко», чтобы трудоустроиться. 11.09.2009 он прошел собеседование у заместителя генерального директора по общим вопросам, получил типовой контрольный листок для направления на медицинскую комиссию. 14.09.2009 его проинструктировали по охране труда на предприятии, далее он написал заявление о приеме на работу и представил документы в отдел кадров: паспорт, пенсионное страховое свидетельство, трудовую книжку и лист-справку из налоговой инспекции. Документы были отсканированы, а оригиналы возвращены Г.

В качестве доказательств, что его зачислили в штат, Г. предъявил в суде выписку из приказа о приеме его на работу, контрольный лист прохождения инструктажей при поступлении на работу, обязательство-расписку для работников подразделений, в которых используется метанол, листок-сообщение о приеме на работу, отрывной талон сообщения о гражданине, пребывающем в запасе объединенного военного комиссариата.

Из заявления истца:

«25.09.2009 меня незаконно без объяснения причин отстранили от работы, с приказом об увольнении не ознакомили, окончательный расчет зарплаты не произвели. Иначе чем произволом работодателя, такие действия назвать нельзя».

«Приходил, но в приеме на работу ему отказано»

Представитель ответчика иски требования Г. не признал. По его утверждению, Г. в ОАО не работал и приказ о его приеме в штат не издавался. Подлинность предоставленной Г. выписки из приказа вызывает существенные сомнения.

В частности, 11.09.2009 с истцом как претендентом на вакантную должность действительно проводилось собеседование, а затем, 14.09.2009, у него запрашивались копии документов, предусмотренных положениями ст. 65 ТК РФ и необходимых для

принятия работодателем решения. В тот день сотрудник отдела кадров предложил Г. заверить в трудовой книжке запись о наименовании его должности у предыдущего работодателя либо представить дополнительный документ, поскольку она сделана другой ручкой и чернилами. В дальнейшем Г. в организации не появлялся и других документов не приносил.

Ответчик оспаривал как содержание, так и трактовку представленных истцом в суд документов. По утверждению его представителя, руководством предприятия лишь рассматривался вопрос возможного принятия в штат Г. Собранные по делу доказательства никоим образом не свидетельствуют об обратном.

Из заявления представителя ответчика:

«Проведение собеседования и запрос документов, которые подтверждали бы возможность трудоустройства в компании, не влечет за собой возникновения трудовых отношений. Фактического допуска Г. к работе в организации не было».

Представленные истцом доказательства не опровергают возражений и утверждений работодателя и не подтверждают заключения между сторонами данного спора трудового договора.

«Слово предоставляется эксперту»

В связи с возражениями ответчика относительно подлинности выписки из приказа о приеме на работу была назначена судебно-техническая экспертиза. Перед экспертом ставились следующие вопросы:

- когда и как была выполнена спорная подпись, расположенная в правой нижней части копии выписки из приказа от 14.09.2009, и соответствует ли время ее выполнения дате, проставленной на документе;
- каким способом выполнены реквизиты документа;
- какова последовательность исполнения реквизитов документа (текста, подписи, оттиска печати);
- не использована ли при изготовлении данного документа часть другого документа, имеющего оттиск печати, подпись.

По результатам судебно-технической экспертизы было установлено, что спорная подпись не соответствует указанной в документе дате – 14.09.2009. Она выполнена в период с конца сентября-начала октября 2009 г. по январь 2010 г. Наиболее вероятное время ее проставления – декабрь 2009 г.

Печатные реквизиты копии выписки из приказа от 14.09.2009 выполнены посредством электрографии, на двух разных печатающих устройствах: печатные реквизиты в виде текстов выполнены путем прямой печати с файла-макета; горизонтальная линия – путем копирования. Это позволяет сделать вывод, что представленный на экспертизу документ создан посредством монтажа.

Так, для изготовления в его нынешнем виде, вероятно, использовался какой-либо документ, содержащий подпись, рукописную запись «копия верна» и, вероятно, оттиск круглой печати ОАО. На свободное поле бумаги впечатывался остальной текст. Верхняя и нижняя части листа, предположительно содержавшие иные по смыслу реквизиты, были обрезаны при помощи ножниц. Рукописные реквизиты копии выписки выполнены как минимум двумя разными ручками, а именно: рукописная запись – одной ручкой, рукописная запись «копия верна» и подпись – другой (либо двумя другими, но имеющими сходные физические и химические свойства).

Доказательств трудовых отношений нет

Суд признал заключение эксперта обоснованным, достоверным и принял его как допустимое доказательство. Оценив его в совокупности с другими доказательствами, он сделал вывод, что истец не доказал наличия трудовых отношений между ним и ответчиком, а, соответственно, и самого факта увольнения с нарушением требований закона.

Таким образом, отстранения от работы Г. не имело места, заработная плата ему не начислялась и долга по ней нет, трудовой стаж в ОАО отсутствует. В действиях ответчика противоправность не усматривается, обжалуемые кадровые решения им даже не принимались, а удержания трудовой книжки истца не производилось: доказательств получения этого документа предполагаемыми сотрудниками компании не представлено.

На основании изложенного суд сделал вывод, что физических или нравственных страданий в связи с обжалуемыми действиями ответчика у Г. не возникало, то есть моральный вред истцу не причинен и компенсации не подлежит.

При этом суд в своем решении особо указал на то обстоятельство, что трудовой договор с истцом не заключен и таковым не может считаться.

Г. попытался оспорить решение первой инстанции, но кассация поддержала сделанные районным судом выводы.

Комментарии экспертов



Рукавишникова Юлия Владимировна,

магистр юридических наук, судья Федерального третейского суда, партнер, генеральный директор ООО «Международная правовая группа "ПРАГОС"»

Отметим, что истец не заявлял требований о признании отказа в приеме на работу незаконным. Он пошел по пути признания факта возникновения с ним трудовых отношений. Возможно, в этом и заключается его ошибка. При наличии упомянутых в деле документов ему легче было бы доказать, что его не приняли на работу, хотя он представил все необходимые документы и сведения, прошел собеседование, инструктаж и т.д. Законных оснований для отказа в приеме на работу у ответчика могло бы и не найтись.

Истец, в свою очередь, утверждал, что он был принят на работу путем его фактического допущения к исполнению трудовых обязанностей. А это, как правило, доказывается письменными документами и свидетельскими показаниями. Среди первых могут быть: пропуск в организацию, подписанная работником внутренняя документация (счета, письма, отчеты, накладные), письма-подтверждения от клиентов (контрагентов) организации о том, что они вели переговоры с истцом, который представлялся им как работник организации и проч. А вот подделка документов является нарушением закона и может повлечь за собой уголовную ответственность.

Свидетелями по таким спорам на стороне истца, хоть и редко, но выступают работники ответчика, сотрудники охранных предприятий (их показания подтвердят факт неоднократного прихода истца в организацию в рабочие дни на длительное время), клиенты организации, с которыми он контактировал как работник (представитель) организации.

В ряде случаев во внимание принимаются аудиозаписи переговоров, электронная переписка как между работодателем и работником, так и между работником и клиентами (контрагентами) организации.

На мой взгляд, один лишь запрос у кандидата документов, указанных в ст. 65 ТК РФ, не является основанием для признания факта заключения с ним трудового договора.

Также не будет достаточным доказательством и его ознакомление с локальными нормативными актами работодателя: последний обязан знакомить с этими документами потенциального сотрудника до оформления с ним трудовых отношений, поскольку что-то в них может не устроить человека, и он откажется от предложенной ему должности.

Следует напомнить: допуск к исполнению обязанностей будущего сотрудника производится только с ведома и одобрения уполномоченного на прием работников лица, – как правило, директора компании. При доказывании отсутствия фактического допуска можно ссылаться на то, что руководитель организации ничего об этом человеке не знал и согласия на прием на работу не давал.

Молостова Виолетта Евгеньевна,

исполнительный директор Юридического центра «Эквилибрум», юрист

В настоящее время действующее законодательство допускает два основания начала трудовых отношений между работником и работодателем:

- 1) заключение трудового договора и
- 2) фактический допуск к работе в порядке ст. 67 ТК РФ.

В ходе рассмотрения дела суд установил, что трудовой договор заключен не был, как и не состоялся фактический допуск истца к работе. Истребование работодателем документов в порядке ст. 65 ТК РФ не может считаться заключением трудового договора, поскольку он составляется в виде единого письменного документа. Это и не фактический допуск к работе – никаких служебных поручений потенциальному сотруднику на данном этапе не дается.

Кроме того, момент заключения трудового договора и момент его оформления – понятия неравнозначные и не совпадающие по времени. Согласно ст. 65 ТК РФ представление документов лицом, поступающим на работу, производится при заключении трудового договора, а не после его заключения. Следовательно, когда человек приносит документы в организацию, он еще не работник, а только лицо, поступающее на работу, и трудовой договор заключается лишь после представления указанных в ст. 65 ТК РФ документов. Далее в соответствии со ст. 68 ТК РФ издается приказ о приеме на работу. В случае фактического допуска к работе истцу необходимо было доказать исполнение им трудовых функций, например, предъявить результаты труда, продемонстрировать доверенности, выданные на его имя, вызвать свидетелей. Ничего этого им не сделано.

Следует отметить, что спор, возникший в связи с отказом в приеме на работу, не является спором о восстановлении на работе (ч. 2 ст. 381, ч. 3 ст. 391 ТК РФ). Поэтому Г. надлежало обратиться в суд не с иском о восстановлении на работе (поскольку на работу его никто не принимал и к работе не допускал), а об обжаловании отказа в приеме на работу (ст. 64 ТК РФ).

При этом согласно п. 10 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2) действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу. Вопрос о том, имела ли место в таких случаях дискриминация, решается судом при рассмотрении конкретного спора.

Шевченко Анастасия Михайловна,

юрист юридической фирмы «Некторов, Савельев и Партнеры»

Вопросы фактического допуска работника к трудовой деятельности часто возникают в судебной практике, особенно учитывая, что у большинства россиян нет стремления оформить свои отношения с работодателем в соответствии с нормами Трудового кодекса.

Практика здесь достаточна обширна. Распространены решения, в которых отсутствие факта трудовых отношений обосновывается тем, что допуск к работе был совершен ненадлежащим лицом. Тогда суды ориентируются на п. 12 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2. В свою очередь, к уполномоченным представителям работодателя относятся единоличный исполнительный орган организации, а в отношении иных лиц принимаются во внимание полномочия, сформулированные в учредительных документах, их трудовом договоре и должностной инструкции. Следует отметить уязвимость работника при таком подходе: он вряд ли посвящен в тонкости организации труда у своего потенциального работодателя. Некоторые суды все же менее формально определяют полномочия лица, имеющего право найма сотрудников.

Так, работник может попробовать сослаться на обычную практику, сложившуюся у работодателя, подтвержденную показаниями свидетелей. Например, администратор ресторана, проводящий собеседование с кандидатами, осуществляющий обучение официантов, следящий за соблюдением ими режима труда и проч., был признан одним из судов¹ лицом, имеющим право принимать в штат работников, а следовательно, осуществлять их фактический допуск к работе.

Если исходить из сложившейся судебной практики, фактический допуск лица к работе сами по себе не подтверждают, а даже опровергают в ряде случаев:

- выполнение лицом не конкретных трудовых функций (обязанностей), а разнообразных поручений, носящих разовый характер;
- подготовка документов о допуске потенциального сотрудника к работе, к той или иной информации работодателя;
- постоянный пропуск на территорию организации;
- наличие между сторонами гражданско-правового договора;
- отсутствие у работодателя вакантных должностей, на которые претендует лицо, либо самих должностей в штатном расписании и проч.

¹ Решение Свердловского районного суда г. Иркутска от 04.06.2010.