

ГЛАВА I.

ПРИГЛАШЕНИЕ НА РАБОТУ (ОФФЕР)

На рынке труда слово «оффер» (от англ. «offer» - предложение) означает предложение о работе, сделанное работодателем потенциальному кандидату, который прошел собеседование, а при необходимости также дополнительные испытания и тесты с целью проверки его профессиональных, личных и деловых качеств.

Такое предложение включает в себя данные о самой компании, месте осуществления работником трудовой деятельности, графике работы, основном функционале, размере заработной платы и иных стимулирующих выплатах, а также иные необходимые сведения.

Данный документ оформляет достигнутые между работодателем и потенциальным кандидатом на работу предварительные договоренности, которые в дальнейшем в случае принятия работником приглашения могут быть облечены в форму трудового договора.

В отличие от соглашений, заключаемых между работодателем и работником, оффер не имеет обязательной юридической силы и сам по себе не порождает каких-либо прав и обязанностей для сторон, на что обращается внимание в судебной практике.

Так, в одном деле суд отклонил иск об установлении факта трудовых отношений, возложении обязанности заключить трудовой договор, внесении записей в трудовую книжку, взыскании компенсации морального вреда, посчитав, что истец в нарушение ст. 56 ГПК РФ не представил относимых и допустимых доказательств, подтверждающих возникновение между ним и работодателем трудовых отношений, в том числе в результате фактического допуска к работе.

Свою позицию по делу истец обосновывал тем, что оффер, направленный в его адрес работодателем, свидетельствовал о возникновении между ними трудовых правоотношений, поскольку он

заменял собой трудовой договор и порождал у него право требования выплаты денежной компенсации за вынужденный прогул в связи с незаконным лишением его работодателем возможности трудиться.

В обоснование заявленных требований истец указал на то, что от ответчика он получил по электронной почте приглашение о работе, содержавшее все существенные условия трудового договора, включая трудовую функцию, место работы, заработную плату и дату начала работы. Само приглашение как документ, приложенное к электронному письму работодателя, содержало подпись одного из руководителей компании, наделенного правом найма работников.

В ответном письме истец подтвердил свое согласие с полученным приглашением на работу и считал, что тем самым в результате совершения фактических действий сторон между ними возникли трудовые правоотношения в связи с достижением соглашения по всем существенным условиям трудового договора.

Однако, суд с такой позицией не согласился, отметив следующее. Согласно ч. 1 ст. 37 Конституции РФ труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

В ст. 15 ТК РФ предусмотрено, что трудовые отношения представляют собой отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о следующих параметрах трудовых отношений:

- 1) личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы);
- 2) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В соответствии со ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого им в соответствии с данным кодексом, а также на

основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

В силу ст. 56 ТК РФ трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

На основании ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

В силу разъяснений, данных в п. 17 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 29.05.2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», к характерным признакам трудовых отношений в соответствии со ст. ст. 15 и 56 ТК РФ относятся:

- 1) достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя;
- 2) подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности);
- 3) обеспечение работодателем условий труда;
- 4) выполнение работником трудовой функции за плату.

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

К признакам существования трудового правоотношения согласно Рекомендации № 198 о трудовом правоотношении, принятой Генеральной конференцией Международной организации труда 15.06.2006 г., также относятся, в частности:

- 1) выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя;
- 2) признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск;
- 3) оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы;
- 4) осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов;
- 5) предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем.

При разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений статей 2, 67 ТК РФ необходимо иметь в виду, что, если такой работник приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению

работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным.

В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель - физическое лицо (являющийся индивидуальным предпринимателем и не являющийся индивидуальным предпринимателем) и работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям.

Согласно п. 12 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников,

Именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения согласно ст. 16 ТК РФ и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Из смысла приведенных правовых норм следует, что к признакам трудовых правоотношений относятся: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер трудового отношения (оплата производится за труд) по установленным нормам.

Таким образом, для разрешения вопроса о возникновении между сторонами трудовых отношений необходимо установление таких юридически значимых обстоятельств, как наличие доказательств самого факта допущения работника к работе и доказательств согласия работодателя на выполнение работником трудовых функций в интересах организации или индивидуального предпринимателя.

Согласно правовой позиции Конституционного суда РФ, изложенной в Определении от 19.05.2009 г. № 597-0-0, суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры (об установлении факта трудовых отношений), и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. 15 и 56 ТК РФ.

В рассматриваемой ситуации таких обстоятельств судом установлено не было, и более того, истец получил от работодателя уведомление об отказе в приеме на работу. Данный отказ работодателя, оформленный письмом, истцом оспорен не был. Кроме того, истец не доказал, что им предпринимались действия, направленные на заключение трудового договора: написание заявления о приеме на работу, представление документов, необходимых для заключения трудового договора.

Из материалов дела не следовало, что истец приступил к работе с ведома или по поручению работодателя, совершал в его интересах какие-либо действия, связанные с трудовой функцией. Заявляя о незаконном лишении его возможности трудиться, истец не представил доказательства того, что работодатель дал ему поручение о выполнении определенной работы.

При таких обстоятельствах суд пришел к выводу о том, что направленный в адрес истца оффер о заключении между ним и ответчиком трудового договора не свидетельствовал. По этой причине суд оставил без удовлетворения как основное требование истца об установлении факта возникновения трудовых отношений, так и все связанные с ним производные требования (Решение Центрального районного суда города Волгограда от 29.03.2022 г. по делу № 2-659/2022).

Аналогичным образом и в другом деле суд не стал принимать во внимание положения оффера при разрешении вопроса о размере заработной платы, причитающейся работнику в связи с выполнением трудовых обязанностей. Суд учитывал условия трудового договора, а ссылку работника на оффер отклонил, поскольку законом не предусмотрена возможность возникновения, изменения или прекращения трудовых прав и обязанностей сторон на основании указанного документа.

В качестве основания установления размера заработной платы истец ссылаясь на приглашение на работу (оффер), в котором содержалась информация о том, что доход по предлагаемой должности составлял 120 000 рублей в месяц, из которых гарантированная часть 60 000 рублей, а ежемесячный мотивационный фонд - до 60 000 рублей.

Оценив представленное доказательство с позиции ст. 67 ГПК РФ, суд сделал вывод о том, что полученное истцом приглашение на работу не свидетельствовало о заключении таким образом сторонами трудового договора, тем более, учитывая, что оно было подписано лицом, не наделенным правом заключения трудового договора, а также установления размера премирования по предлагаемой должности.

Суд посчитал, что приглашение на работу нельзя расценивать в качестве оферты, а его подписание истцом - в качестве акцепта, что в совокупности свидетельствовало бы о заключении между ним и ответчиком трудового договора, поскольку нормами ТК РФ подобная возможность прямо не предусмотрена. Оферта (предложение заключить договор) и акцепт (принятие предложения) в гражданском праве признаются альтернативным способом заключения договоров в определенных случаях (п. 2 ст. 432 ГК РФ).

Оферта с акцептом являются гражданско-правовыми конструкциями, в то время как трудовом праве подобные понятия не предусмотрены, поэтому для целей регулирования трудовых отношений они неприменимы.

Не подлежит применение аналогии гражданского законодательства к трудовым отношениям, поскольку гражданское и трудовое законодательство регулируют разные общественные отношения. Гражданское законодательство РФ применяется по аналогии только к имущественным и личным неимущественным отношениям, основанным

на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности участников (ст. ст. 2 и 6 ГК РФ).

Еще одним немаловажным обстоятельством, на которое обратил внимание суд при разрешении спора, было то, что само спорное приглашение было подписано лицом, не уполномоченным работодателем на прием работником на работу и оформление с ними трудовых отношений (Апелляционное определение Омского областного суда от 25.05.2022 г. по делу № 33-3168/2022).

Отметим также, что в качестве доказательства размера заработной платы и иных причитающихся работнику выплат нельзя рассматривать объявления о работе, сделанные на специализированных интернет-ресурсах по поиску работы, в социальных сетях, в мессенджерах и на сайтах компаний, в печатных изданиях и в иных источниках.

Это тем более верно, если в самих объявлениях прямо указано, что содержащаяся в них информация носит предварительный характер, а сами условия труда будут уточнены при решении вопроса о приеме на работу кандидата по результатам оценки его профессиональных, личных и деловых качеств (Решение Карсунского районного суда Ульяновской области от 09.10.20223 г. по делу № 2-1-622/2022).

Не принимая приглашение на работу в качестве доказательства, суд обязательно обратит внимание и на такие атрибуты, как отсутствие в документе исходящего номера с датой, подписи должностного лица или ее расшифровки, печати организации, отсутствие конкретной информации или включение в него указания на то, что данное приглашение имеет определенный срок действия, а также не гарантирует трудоустройство кандидата (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 09.07.2024 г. № 33-15769/2024, Решение Никулинского районного суда г. Москвы от 30.08.2024 г. по делу № 2-4597/2024 и др.).

Еще одним аргументом в пользу работодателя будет включение в приглашение о работе информации о том, что кандидату будет предоставлен трудовой договор и иной документ для подписания после финальной беседы с руководством компании (Апелляционное определение Московского областного суда от 19.08.2024 г. № 33-29554/2024).