

О ПРАВЕ НАНИМАТЕЛЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ГРАЖДАНИНА ЗАПРАШИВАТЬ ХАРАКТЕРИСТИКУ С ПРЕДЫДУЩИХ МЕСТ ЕГО РАБОТЫ

Чичина Е. В.

Республика Беларусь, г. Минск

Белорусский государственный экономический университет,

доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин,

кандидат юридических наук, доцент

1. Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» ст. 26 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) дополнена новой частью (ч. 3), в нормах которой закрепляется право нанимателя при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Новая норма воспроизводит положения п. 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации» (далее – Декрет № 5).

При этом никаких дополнительных указаний относительно того, какие сведения должны содержаться в характеристике и для установления какого факта или разрешения какого вопроса она требуется (ее целевое назначение) ни в ТК, ни в Декрете № 5 не приводится.

Отметим, что в Инструкции по делопроизводству в государственных органах, иных организациях, утвержденной постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 19 января 2009 г. № 4 такой вид документа как характеристика не упоминается и не регламентируется с точки зрения требований к его содержанию и оформлению.

В учебной литературе по делопроизводству характеристика определяется как официальный документ, содержащий сведения о трудовой, общественной и иной деятельности работника. Отмечается, что характеристика оформляется в произвольной форме. В ней отражаются следующие сведения: название вида документа; имя, отчество и фамилия характеризуемого; текст с указанием года рождения, образования, занимаемой должности, структурного подразделения, стажа работы в данной организации

Право. Экономика. Социальное партнерство

и в данной должности, деловых и моральных качеств, оценки трудовой деятельности, повышении профессиональных качеств, наличия поощрений, правительственных наград, а также целевого назначения характеристики [1, с. 255].

Отметим, что большинство сведений, которые содержит характеристика, могут быть получены из иных документов, которые при заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а гражданин должен предъявить нанимателю (например, из документа, удостоверяющего личность, трудовой книжки, документа об образовании и др.). Новыми, «прирожденными» этим документом, могут стать только сведения о деловых и моральных качествах потенциального работника, оценка его трудовой деятельности.

2. Обратим внимание, что одинаковые по содержанию нормы ч. 3 ст. 26 ТК и п. 11 Декрета № 5 вписаны в разный «правовой контекст».

Положения п. 11 Декрета № 5, предоставляющие нанимателю право при приеме на работу работника запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, «вписаны» в установленный данным законодательным актом особый порядок назначения на руководящую должность лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам.

Об этом свидетельствует как систематическое толкование данного нормативного правового акта, так и буквальное толкование отдельных его положений.

Так, уже в следующем пункте (п. 12) Декрета № 5 указывается, что нарушение предусмотренного данным Декретом порядка назначения на должность, выдача *кандидатам на руководящую должность характеристик*, содержащих заведомо недостоверную информацию, а также отказ в выдаче или нарушение сроков выдачи характеристик влечет привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за нарушение трудовых обязанностей.

То есть, получение характеристики по нормам п. 11 Декрета № 5 преследует конкретную цель, а именно – разрешить вопрос о возможности назначения лица, уволенного по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящую должность.

Нормы ч. 3 ст. 26 ТК, закрепившие право нанимателя при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, являются общими, которые могут

применяться в отношении любой категории лиц (не только к уволенным по дискредитирующим обстоятельствам), а также в отношении общего (не специального) порядка заключения трудового договора.

В этой связи представляется важным установить пределы реализации нанимателем своего нового права.

3. Согласно наработанным цивилистической наукой критериям, пределы осуществления прав устанавливаются законодательством и к ним относят: субъективные границы, определяемые рамками правосубъектности; временные границы, определяемые сроком существования прав; требованием осуществлять субъективные права в соответствии с их целевым назначением; регламентацией способов осуществления прав; предоставленными лицу средствами принудительного осуществления или защиты [2, с. 93–95].

Применительно к праву нанимателя запрашивать характеристики на работника с предыдущих мест работы, выявляются, пожалуй, все ограничители, кроме указания на целевое назначение данного права.

Установление целевого назначения права нанимателя запрашивать характеристики способно обеспечить: 1) целостность конструкции пределов осуществления нанимателем своего субъективного права; 2) устранение правовой неопределенности норм ТК по данному вопросу; 3) повышение эффективности норм ч. 3 ст. 26 ТК путем указания на конкретный ожидаемый результат действий нанимателя; 4) последовательное развитие принципа гуманизма, основанного на уважении достоинства контрагента социального взаимодействия.

4. На основании изложенного, предлагаем ч. 3 ст. 26 ТК «Документы, предъявляемые при заключении трудового договора» изложить в новой редакции:

«С целью установления наличия у работника деловых качеств, обусловленных спецификой трудовой функции, а также соблюдения установленного законодательством порядка назначения на должность наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая должна содержать объективную оценку практической деятельности работника, его деловых качеств, предшествующего поведения в организации. Характеристика

выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса.»

Считаем важным пояснить, что в предлагаемой редакции осознанно использован термин «деловые качества работника, обусловленные спецификой трудовой функции работника» с целью терминологического согласования и установления наиболее точного соответствия предлагаемой нормы и положений ст. 14 ТК «Запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений». По этим же основаниям отвергнуты термины «моральные качества работника», «профессиональные качества работника», которые точно выявляются в законодательстве, например, регламентирующем вопросы аттестации руководителей и специалистов.

5. Как отмечалось выше, в законодательстве о делопроизводстве не содержится норм, регламентирующих такой документ как характеристика.

Вместе с тем нормы законодательства о труде регламентируют отдельный вид характеристики – аттестационную характеристику.

Согласно п. 12 Типового положения об аттестации руководителей и специалистов, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2010 г. № 784, на каждого работника, подлежащего аттестации, руководителем структурного подразделения готовится и подписывается характеристика, с которой этот работник должен быть ознакомлен (абз. 1).

Характеристика должна содержать объективную оценку практической деятельности работника, его профессионально-деловых и личностных качеств. В целях повышения эффективности практической деятельности работника, его профессионального уровня, стимулирования карьерного роста характеристика может содержать рекомендации (абз. 2 п. 12).

В случае несогласия с предложенной на ознакомление характеристикой работник, подлежащий аттестации, излагает причины своего несогласия на заседании аттестационной комиссии (абз. 3 п. 12).

Приведенные нормы содержат целый ряд гарантий для работника, обусловленных как целью аттестации, так и основанных на признании интереса работника быть осведомленным об оценке своего труда, деловых качеств, перспективах карьерного роста, а именно: 1) перечисление круга сведений, которые должна (обязательные) и может

(дополнительные) содержать аттестационная характеристика; 2) установление требования об *объективной* оценке деятельности и качеств работника; 3) закрепление обязанности нанимателя ознакомить работника с подготовленной на него аттестационной характеристикой; 4) регламентация права работника на возражения при несогласии с ее содержанием.

Полагаем, что некоторые элементы опыта правового регулирования отношений, связанных с формализованной оценкой деятельности и деловых качеств работника, могут и должны найти свое отражение в общих нормах ТК.

В этой связи предлагаем, ч. 1 ст. 54 ТК «Обязанности нанимателей при приеме на работу» дополнить новым пунктом ¹ следующего содержания:

«¹) по требованию работника ознакомить его с характеристиками, выданными нанимателю по его запросу с предыдущих мест работы;».

Список цитированных источников

1. Рыбаков, Е. А. Основы делопроизводства : учебник / А. Е. Рыбаков. – Минск : РИПО, 2010. – 328 с.
2. Грибанов, В. П. Осуществление и защита гражданских прав / В. П. Грибанов. – Изд. 2-е, стереотип. – М. : Статут, 2001. – 411 с.

ПЕРСПЕКТИВЫ ЭЛЕКТРОННОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЕТЕ ВВЕДЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ПОНЯТИЯ «ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА»

Шоломицкая И. В.

Республика Беларусь, г. Минск

Белорусский государственный экономический университет,
аспирант кафедры гражданско-правовых дисциплин,
магистр юридических наук

Необходимость усиления гибкости правового регулирования рынка труда рассматривается как императив, вызванный требованиями современной развитой экономики. Жесткость трудового права вступает в противоречие с реальностями,