

Е. В. Чичина, кандидат юридических наук, доцент
доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин
Учреждения образования «Белорусский государственный
экономический университет»

УДК 349.2

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНТЕРЕСА ГРАЖДАНИНА БЫТЬ ОСВЕДОМЛЕННЫМ О МОТИВАХ ОТКАЗА В ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Аннотация

В статье анализируется состояние правового регулирования отношений, предшествующих заключению трудового договора, с позиции влияния идеи гуманизма. Особое внимание уделено интересу гражданина знать о мотивах отказа в заключении с ним трудового договора. Выявлена недостаточность национального правового регулирования отношений между нанимателем и гражданином, обратившимся за заключением трудового договора, что не отвечает интересам этих субъектов, актуальным задачам трудового права и идее гуманизма. По результатам исследования автор формулирует конкретные предложения по совершенствованию норм Трудового кодекса Республики Беларусь.

Ключевые слова: гуманизм; гражданин, обратившийся за заключением трудового договора; наниматель; порядок заключения трудового договора; мотивы отказа.

Введение

Можно утверждать, что концептуальный подход, реализованный в Трудовом кодексе Республики Беларусь, в силу которого право заключения трудового договора признается за нанимателем, имеет устойчивый характер, воспринят наукой и беспрепятственно реализуется на практике.

Отдельные проблемные аспекты как материального, так и процессуального характера, связанные с порядком заключения трудового договора, выделялись и исследовались в работах А. В. Капустина и К. Л. Томашевского [1], Е. В. Мотиной [2], К. И. Кеник [3], И. Н. Колядко [4], В. П. Скобелева [5] и других белорусских ученых.

В настоящее время актуальными тенденциями развития трудовых прав, выявленными и обобщенными российскими авторами А. М. Лушниковым и М. В. Лушниковой [6], признаются регламентация личных прав работника, а также право на информацию субъектов трудового права.

В связи с этим полагаем, что научной задачей является оценка баланса интересов нанимателя

и гражданина, обратившегося за заключением трудового договора, осуществленная в русле как устоявшихся подходов, так и актуальных тенденций понимания и развития прав в сфере труда.

Не претендуя на решение всей вышеуказанной научной задачи, в рамках данной статьи сосредоточим внимание на возможности правового обеспечения интереса гражданина быть осведомленным о мотивах отказа в заключении трудового договора.

Основная часть

Начнем с того, что предмет трудового права составляют не только трудовые отношения (отношения, основанные на трудовом договоре), но и связанные с ними отношения, в систему которых включаются и отношения, предшествующие заключению трудового договора [7, с. 402].

При этом в науке трудового права выражались мнения о недостаточности, пробельности и противоречивости положений законодательства, определяющих отношения между нанимателем и граждани-

данином, обратившимся за заключением трудового договора, которые в совокупности не отвечают интересам этих субъектов. В частности, Е. В. Мотина указывает на неопределенность понятия обоснованности отказа в приеме на работу, круга лиц, имеющих право оспаривать такой отказ в судебном порядке, а также на необходимость совершенствования гарантий при приеме на работу [2, с. 156].

В сравнительных целях отметим, что, например, в Трудовом кодексе Грузии 2010 г. (далее – ТК Грузии) [8] преддоговорные отношения отдельно выделяются в качестве самостоятельной стадии, предшествующей заключению трудового договора. Так, согласно ст. 5 ТК Грузии, имеющей название «Преддоговорные отношения и обмен информацией до заключения трудового договора»:

– устанавливается система корреспондирующих и взаимосвязанных прав и обязанностей участников этих отношений (в частности, обязанность кандидата известить работодателя о любых обстоятельствах, которые могут препятствовать ему в выполнении работы или создать угрозу интересам работодателя или третьего лица; право работодателя проверять достоверность представленной кандидатом информации; право кандидата отозвать представленные им документы, если работодатель не заключил с ним трудовой договор; обязанность работодателя предоставить кандидату не только информацию, относящуюся к обязательным условиям трудового договора, но и о правовом положении работника в трудовых отношениях и др.);

– закрепляется термин «кандидат» применительно к гражданину, обратившемуся за заключением трудового договора, что не только соответствует закрепившейся в законодательстве ряда стран терминологии, но и позволяет поставить вопрос о новом субъекте трудового права, чей правовой статус хотя и основывается на общеправовом статусе гражданина, но развивает его и преломляет к сфере труда;

– очерчиваются временные пределы преддоговорной стадии и фактические основания ее завершения (преддоговорные отношения с кандидатом считаются завершенными с заключением сторонами трудового договора или уведомлением об отказе в приеме на работу).

Данные положения, безусловно, задают направление для дальнейшего осмысления направлений развития законодательства и науки трудо-

вого права, но для целей настоящего исследования имеет значение их оценка сквозь призму гуманистической идеи, в основе которой лежит уважение достоинства личности человека.

В частности, полагаем, данная аксиологическая ценность наполняет нормативные положения ТК Грузии, согласно которым:

– информация о кандидате, добытая работодателем, и информация, представленная кандидатом, не могут быть доступны другим лицам без согласия кандидата, кроме случаев, предусмотренных законодательством;

– кандидат вправе отозвать представленные им документы, если работодатель не заключил с ним трудовой договор;

– работодатель представляет кандидату весь объем информации, связанный с его правовым положением как работника в предстоящих трудовых отношениях;

– если преддоговорные отношения не завершились заключением трудового договора, наниматель уведомляет работника об отказе в его заключении.

Полагаем, вопрос об «обратной связи» нанимателя по результатам преддоговорных отношений в Республике Беларусь стоит особенно остро в силу самого разного рода факторов: усиления конкуренции на рынке труда, пробельности законодательства о труде и не сложившейся в данном аспекте культуры уважения интересов контрагента.

В настоящее время в белорусском законодательстве реализована следующая диспозиция участников преддоговорных отношений.

В силу п. 1 ст. 12 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [9] право заключать трудовые договоры с работником отнесено к основным статутным правам нанимателя. Исключение из права нанимателя свободно (в том числе по своему выбору) заключать трудовые договоры установлено ст. 16 ТК и выражается в запрете необоснованного отказа отдельным категориям граждан в заключении трудового договора (направленным службой занятости в счет брони, письменно приглашенным в порядке перевода и т. д.). При этом обязанность мотивировать отказ в заключении трудового договора установлена лишь применительно к случаям, предусмотренным ч. 1 ст. 16 ТК, и преследует цель обеспечить возможности его обжалования в суд. Так, согласно данной норме в случаях, предусмотренных ч. 1

ст. 16 ТК, по требованию гражданина или специально уполномоченного государственного органа наниматель обязан известить их о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения. Соответственно, сообщать о мотивах отказа и даже о самом факте отказа в заключении трудового договора в иных случаях (не предусмотренных ч. 1 ст. 16 ТК) наниматель не обязан, что, полагаем, не отвечает принципу гуманизма.

В основе гуманизма лежит идея уважения достоинства человека, которое является не только субъективным, но одновременно и объективным (требование ориентироваться на нравственные принципы, чтобы не ущемить достоинство другого человека) [10, с. 18]. Иначе говоря, основанный на уважении достоинства человека гуманизм требует

признания и учета интересов контрагента и построения на этой основе взаимных отношений. Применительно к правовому аспекту Е. А. Кантипенко отмечает, что «достоинство человека можно рассматривать как основу права и способ его обоснования» [10, с. 14].

Итак, полагаем, что отсутствие в законодательстве общей нормы, обязывающей нанимателя извещать по требованию гражданина, который обратился к нему за заключением трудового договора, о результатах принятого решения не отвечает принципу гуманизма.

При этом возникают закономерные вопросы. Каковы правовая цель и последствия такого извещения? Какова должна быть правовая форма такого извещения (уведомление, мотивированный отказ)?

Можно утверждать, что правовой целью совершенствования порядка заключения трудового договора (с позиции дальнейшего развития принципа гуманизма) является создание дополнительных гарантий реализации гражданами конституционного права на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека.

При этом создание новой гарантии, направленной на обеспечение данного права, не должно ущемлять интересы и права нанимателя, которые также основаны на конституционных положениях.

Оптимальный баланс интересов нанимателя и гражданина, обратившегося за заключением трудового договора, видится в следующей конструкции.

Гражданин должен иметь возможность знать о мотивах отказа, что соответствует как конституционным положениям, так и соображениям гуманности. Так, если в основу отказа положены обстоятельства, связанные с деловыми качествами гражданина (отсутствие необходимой квалификации, опыта работы или определенных навыков и личных способностей, если это обусловлено спецификой трудовой функции), он, будучи осведомленным, может принять меры по повышению своей конкурентоспособности и более осознанно давать оценку своих возможностей на рынке труда.

◆◆◆
Полагаем, что отсутствие в законодательстве общей нормы, обязывающей нанимателя извещать по требованию гражданина, который обратился к нему за заключением трудового договора, о результатах принятого решения не отвечает принципу гуманизма.
◆◆◆

С другой стороны, если в основу отказа легли обстоятельства, связанные с гражданином, но не обусловленные его деловыми качествами, есть все основания для постановки вопроса о дискриминации в сфере труда, поскольку в силу ст. 14 ТК дискриминация есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от

пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника.

Отметим, что согласно п. 4 ч. 3 ст. 241 ТК споры об отказе в заключении трудового договора с лицами по дискриминационным мотивам рассматриваются непосредственно в суде.

При этом в случае признания судом отказа в заключении трудового договора обусловленным дискриминационным мотивом способом восстановления нарушенного права должна выступать, по нашему мнению, компенсация (по терминологии ТК – возмещение) морального вреда, причи-

ненного таким отказом, а не понуждение нанимателя к заключению трудового договора.

Таким образом, правовой целью извещения об отказе в заключении трудового договора является совершенствование гарантий, обеспечивающих конституционное право граждан на труд, а наиболее отвечающей данной цели и принципу гуманизма формой извещения является мотивированный отказ, а не уведомление об отказе в заключении трудового договора.

Правовые последствия отказа могут выражаться в следующем.

1. Компенсация морального вреда, причиненного гражданину, в случаях признания судом отказа в заключении трудового договора дискриминационным, если такое требование будет заявлено.

2. Понуждение нанимателя к заключению трудового договора в случаях признания судом отказа в заключении трудового договора с отдельными категориями граждан, предусмотренными ч. 1 ст. 16 ТК, необоснованным. Здесь обратим внимание, что такое правовое последствие в настоящее время не закреплено в ТК, а содержится в акте судебного толкования – в п. 4 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее – постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь № 2) [11], что ставит под сомнение правомерность его применения в качестве способа защиты нарушенного права.

В целях наиболее полного обоснования предложения о закреплении обязанности нанимателя мотивировать отказ в заключении трудового договора приведем примеры из зарубежного опыта решения данного вопроса.

Так, согласно ст. 5 ТК Грузии, взятого в качестве образца наиболее полной реализации идеи гуманизма на преддоговорной стадии, работодатель уведомляет кандидата об отказе в приеме на работу, но не обязан аргументировать это решение.

В сравнительных целях укажем, что согласно ч. 1 ст. 64 Трудового кодекса Российской Федера-

ции (далее – ТК России) [12] необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещается в качестве общей нормы (ч. 1 ст. 64 ТК России). По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа

в письменной форме в срок не позднее семи рабочих дней со дня предъявления такого требования (ч. 5 ст. 64 ТК России). Отказ в заключении договора может быть обжалован в суд (ч. 6 ст. 64 ТК России).

В Трудовом кодексе Туркменистана [13] содержится запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора (п. 1 ст. 24). При этом категория необоснованного отказа применяется только

в отношении случаев обращения граждан, пользующихся гарантиями заключения трудового договора (п. 2 ст. 24), что в полной мере соотносится с подходами белорусского законодателя. Однако в качестве общего правила (без ограничения случаями запрета необоснованного отказа в заключении трудового договора отдельным категориям граждан) устанавливается, что по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан не позднее трех дней после его обращения сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в выдаче мотивированного обоснования отказа в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (п. 3 ст. 24).

Предваряя формулирование конкретных предложений по совершенствованию правовых гарантий при заключении трудового договора, дополнительно поясним:

– применительно к структуре гл. 2 ТК считаем наиболее правильным с юридико-технической точки зрения выделить предлагаемые к закреплению нормы в отдельную статью, что придаст им общий характер;

– целесообразно установить срок для обращения в суд. При определении конкретной продолжительности такого срока основываемся на следующем. Как указывалось выше, одним из

■■■

В случае признания судом отказа в заключении трудового договора обусловленным дискриминационным мотивом способом восстановления нарушенного права должна выступить, по нашему мнению, компенсация (по терминологии ТК – возмещение) морального вреда, причиненного таким отказом, а не понуждение нанимателя к заключению трудового договора.

■■■

способов защиты нарушенного права, который может быть заявлен в суд связи с отказом в заключении трудового договора, может служить требованием о понуждении нанимателя к заключению трудового договора и соответственно об оплате вынужденного прогула, имевшего место по вине нанимателя. Так, если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора работник совершил вынужденный прогул, то его оплата производится исходя из ставки (должностного оклада) работника по профессии (должности), в принятии на которую истцу отказано (абз. 4 п. 4 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь № 2). В связи с этим считаем возможным избрать по аналогии, обусловленной схожестью правовых последствий для нанимателя, месячный срок обращения в суд, установленный для требования о восстановлении на работе, который применительно к делам о понуждении к заключению трудового договора отвечает как интересам нанимателя, так и самого работника (скорейшее получение работы). Применительно к другому требованию, которое может быть заявлено в суд в связи с отказом в заключении трудового договора, – требованию о компенсации морального вреда, причиненного дискриминационным мотивом такого отказа, полностью разделяем мнение О. С. Курылевой о том, что «право на труд, несмотря на его возмездный характер, не может быть отнесено к имущественным правам, в силу чего распространение на защиту этого права исковой давности либо сроков обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора (ч. 1 ст. 242 ТК) неправомерно» [14, с. 358]. Иначе говоря, в формально юридическом аспекте мы также исходим из того, что на требование о компенсации морального вреда в связи с отказом в заключении трудового договора по дискриминационным мотивам положения ч. 1 ст. 242 ТК не должны распространяться;

– отметим некорректность как самого термина «обжалование», так и его использования в ст. 16 ТК применительно к отказу в заключении трудового договора. Как известно, термин «обжалование» характерен для производства по делам, возникающим из административно-правовых отношений, где средством защиты выступает жалоба.

В целях полноты обзора следует указать на дискуссию, имевшую место в науке относительно вида производства, в котором могут рассматриваться дела, связанные с отказом в заключении

трудового договора. Так, по мнению И. Н. Колядко, «вызывает возражение продолжение традиции науки трудового права и советского законодательства, отраженное в наименовании главы 17 ТК, именовать все конфликты индивидуального характера индивидуальными трудовыми спорами. Часть из них не может иметь характера спора работника и нанимателя, так как возникает до заключения трудового договора. Не случайно часть третья ст. 16 ТК закрепляет право обжалования, а не предъявления иска, для защиты прав граждан при неправомерном отказе в приеме на работу. И это уже сфера использования судебной жалобы как процессуального средства защиты, используемого по ГПК в производстве по делам, возникающим из административно-правовых отношений...» [4].

Все же представители отечественной науки трудового права (К. Л. Томашевский и А. В. Капустин [1], К. И. Кеник [3] и др.), а также гражданского процессуального права (В. П. Скобелев [5]) едины во мнении и полагают, что дела об отказе в заключении трудового договора должны рассматриваться в исковом производстве.

Данную позицию занимает и высший судебный орган. Так, в п. 4 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь № 2 судам в порядке судебного толкования разъясняется, что в соответствии со ст. 60 Конституции Республики Беларусь в суд об *оспаривании* отказа нанимателя в заключении трудового договора вправе обращаться не только граждане, перечисленные в ст. 16 ТК, но и другие лица, которые считают отказ в приеме на работу необоснованным. Такие дела подлежат рассмотрению судом в порядке искового производства.

Более того, свое понимание природы рассматриваемых дел недавно выразил и законодатель при определении в ст. 233 ТК понятия «индивидуальный трудовой спор», причислив к нему также неурегулированные разногласия между нанимателем и лицом, которому отказано в заключении трудового договора.

Итак, дела, связанные с отказом в заключении трудового договора, рассматриваются в исковом производстве, что диктует необходимость включения соответствующих сроков обращения в суд по данным делам в ст. 242 ТК главы 17 «Разрешение индивидуальных трудовых споров»;

– учитывая, что в ТК содержится отдельная ст. 246 ТК, закрепляющая судебный порядок и исчерпывающий перечень оснований для возмеще-

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

ния морального вреда, считаем наиболее точным с юридико-технической точки зрения дополнить ее случаем отказа в заключении трудового договора по дискриминационным мотивам.

Заключение

Выявлена недостаточность и пробельность правового регулирования отношений между нанимателем и гражданином, обратившимся за заключением трудового договора, что не отвечает интересам этих субъектов, актуальным задачам трудового права и идее гуманизма.

Так, в настоящее время в главе 2 ТК «Заключение трудового договора» содержатся лишь некоторые нормы, прямо регулирующие отношения между нанимателем и гражданином, обратившимся за заключением трудового договора. При этом анализ зарубежной практики выявил достаточно развернутую их регламентацию, вплоть до выделения отдельной преддоговорной стадии.

С позиции усиления правовых гарантий обеспечения конституционного права на труд и дальнейшей реализации принципа гуманизма считаем целесообразным закрепить в ТК нормы, обязывающей нанимателя извещать по требованию гражданина о мотивах отказа в заключении с ним трудового договора.

В связи с этим предлагаем в ст. 16 ТК часть вторую исключить.

Дополнить ТК статьей 16¹ следующего содержания:

«Статья 16¹. Обязанность нанимателя мотивировать отказ в заключении трудового договора

По требованию гражданина, которому отказано в заключении трудового договора, или специально уполномоченного государственного органа наниматель обязан письменно известить их о мотивах отказа не позднее трех дней со дня предъявления такого требования.»

Статью 242 ТК после слова «права» дополнить словами «, по делам об отказе в заключении трудового договора – в суд в месячный срок со дня получения письменного отказа.»

Статью 246 ТК после слов «В случаях» дополнить словами «отказа в заключении трудового договора с лицами по дискриминационным мотивам.»

Предлагаемая к закреплению новая правовая конструкция:

– обеспечивает интерес обратившегося за заключением трудового договора гражданина быть осведомленным о мотивах отказа в его заключении, придавая ему статус охраняемого законом интереса;

– способствует дальнейшей реализации принципа гуманизма в социально-трудовой сфере;

– не ущемляет права нанимателя свободно, по своему выбору, заключать трудовые договоры с работником, поскольку негативные правовые последствия связываются со случаем отказа в заключении трудового договора по дискриминационным мотивам и могут выражаться в возмещении морального вреда, причиненного гражданину таким отказом;

– устраняет пробел в правовом регулировании в части установления срока для обращения в суд за разрешением спора об отказе в заключении трудового договора.

Список цитированных источников

1. Томашевский К. Правоприменительная практика по делам об отказе нанимателя в заключении трудового договора / К. Томашевский, А. Капустин // Юрист. – 2002. – № 3. – С. 79–82.
2. Мотина, Е. В. Совершенствование законодательства о заключении трудового договора / Е. В. Мотина // Право. by. – 2011. – № 2. – С. 156–161.
3. Кеник, К. И. Судебная защита трудовых прав граждан : автореф. дис ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. И. Кеник ; Нац. акад. наук Беларуси, Ин-т государства и права. – Минск, 2000. – 22 с.
4. Колядко, И. Н. Трудовой кодекс и процессуальные средства защиты [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юрспектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
5. Скобелев, В. П. Теоретические вопросы применения судебного порядка рассмотрения и разрешения административных споров в социальной сфере / В. П. Скобелев // Административно-правовые споры в социальной сфере: теоретико-прикладные вопросы / О. И. Чуприс [и др.] ; под ред. О. И. Чуприс. – Минск : БГУ, 2016. – С. 74–106.
6. Лушников, А. М., Лушникова, М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : моногр. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2015. – 272 с.
7. Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Тесей, 2010. – 620 с.

8. Трудовой кодекс Грузии [Электронный ресурс] : 17 дек. 2010 г., № 4113-05 : в ред. Закона Грузии от 10.05.2019 г. – Режим доступа: <https://matsne.gov.ge/ru/document/download/1155567/5/ru/pdf>. – Дата доступа: 02.12.2019.
9. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., N 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
10. Кантупенко, Е. А. Развитие понятия «достоинство человека» как нравственно-правовой категории концепции прав человека / Е. А. Кантупенко // Труды Института государства и права Российской академии наук. – 2015. – № 2. – С. 14–22.
11. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс] : пост. Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2 : в ред. пост. Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь о 28.06.2012 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
12. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 16.12.2019 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2020.
13. Трудовой кодекс Туркменистана [Электронный ресурс] : 18 апр. 2009 г., № 30-IV : в ред. Закона Туркменистана от 02.03.2019 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=27704. – Дата доступа: 03.12.2019.
14. Курылева, О. С. Применимы ли сроки обращения в суд по делам о возмещении морального вреда, причиненного работнику в связи с его незаконным увольнением либо переводом / О. С. Курылева // Теоретико-прикладные проблемы реализации и защиты субъективных прав в контексте инновационного социально-экономического развития общества : тез. докл. Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. памяти Н. Г. Юркевича, Минск, 20–21 апр. 2018 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: О. Н. Здрок (отв. ред.) [и др.]. – Минск : БГУ, 2018. – С. 356–359.

Summary

This article analyses the state of legal regulation of relations, preceding the conclusion of an employment contract from humanism influence perspective. Particular attention is paid to the interest of a citizen to know about reasons for the refusal to conclude an employment contract. Insufficiencies and gaps are identified in the national legal regulation of relations between the employer and the citizen who applied for the conclusion of an employment contract. This situation does not meet the interests of these entities as well as actual objectives of labour law and the idea of humanism. Based on the results of this study, the author formulates concrete and specific proposals for improvements of the norms of the Labour Law of the Republic of Belarus.

Key words: humanism, citizen applying for a labour contract, employer, procedure for concluding an employment contract, motives for refusal.

Статья поступила в редакцию 20.01.2020

ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2020 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. Журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».

Подписные индексы:

00108 – для индивидуальных подписчиков;

001082 – для предприятий и организаций