

А. Г. Подупейко, научный сотрудник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО», магистр юридических наук

УДК 349.2

НЕОБОСНОВАННЫЙ ОТКАЗ В ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Аннотация

В статье рассматриваются теоретические и практические аспекты необоснованного отказа в заключении трудового договора в Республике Беларусь. Автором предпринята попытка выведения критериев обоснованности отказа в заключении трудового договора исходя из основных начал трудового права и содержания процедуры заключения трудового договора с учетом имеющихся в юридической литературе подходов к пониманию необоснованного отказа. В результате проведенного исследования установлены шесть критериев обоснованности отказа в заключении трудового договора, при одновременном наличии которых такой отказ следует признать обоснованным, а при несоблюдении хотя бы одного из них – необоснованным. Выдвинут ряд предложений по совершенствованию норм ст. 16 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Ключевые слова: трудовой договор, заключение трудового договора, прием на работу, необоснованный отказ, критерии обоснованности.

Введение

Вовлеченность в трудовые отношения, носящая менее рисковый характер по сравнению с осуществлением предпринимательской деятельности, является привлекательной для подавляющего большинства людей, поскольку создает определенные гарантии социально-экономической стабильности. Практически каждый человек, стремясь реализовать свое призвание, предпринимает попытки найти работу, которая наиболее полно отвечала бы его потребностям, однако довольно часто встречается отказ со стороны нанимателей. Это способно существенно отразиться на самооценке человека, понизить его уверенность в собственных качествах, в связи с чем особое значение приобретает вопрос оспаривания отказа в заключении трудового договора путем признания его необоснованным. При этом вопросы признания отказа в заключении трудового договора необоснованным вызывают ряд проблем как в теории трудового права (Б. К. Бегичев, Л. Я. Гинцбург, В. Н. Скобелкин, Л. Ю. Бугров и др.), так и на практике. Цель настоящей статьи состоит в выработке научно обоснованных предложений по совершенствованию норм законодательства Республики Беларусь о необоснованном отказе в заключении трудового договора.

Основная часть

В ст. 16 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) установлен запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора отдельным категориям граждан [1]. Несколькими иной подход использует российский законодатель – в ч. 1 ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК России) установлен общий запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора, создающий гарантию для всех без исключения нанимающихся [2].

Подход с перечислением в законодательстве отдельных случаев недопущения необоснованного отказа в приеме на работу может привести к некоторым ошибкам в толковании данных норм. Например, нельзя в полной мере согласиться с утверждением С. Ю. Головиной о том, что в ТК Беларуси «правило о необоснованном отказе в приеме на работу установлено лишь для отдельных категорий граждан» [3, с. 302], поскольку право обжалования в суд необоснованного отказа в приеме на работу предоставлено любым нанимающимся, а не только относимым к категориям, перечисленным в ч. 1 ст. 16 ТК Беларуси, о чем свидетельствует норма ч. 3 ст. 16 ТК Беларуси и разъяснение, содержащееся в п. 4 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь

от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде».

В связи с этим сомнения вызывает название ст. 16 ТК Беларуси «Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора». На наш взгляд, слова «отдельным гражданам» из него следует исключить. Следует обратить внимание, что ст. 64 ТК России называется несколько иначе – «Гарантии при заключении трудового договора». Однако оснований для заимствования такого названия, полагаем, не имеется, поскольку, во-первых, нормы ст. 16 ТК Беларуси посвящены исключительно необоснованному отказу в заключении трудового договора, а во-вторых, ст. 64 ТК России дополнительно содержит правило о недопустимости дискриминации при заключении трудового договора в дополнение к общему принципу запрета дискриминации в сфере труда (ст. 3 ТК России), что не вполне оправданно с точки зрения требования о краткости и точности изложения нормативных правовых предписаний.

Совершенствования требует и сам перечень таких случаев, о чем свидетельствуют постоянные изменения, вносимые в него. Так, Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-3 «Об изменении законов», которым внесены последние на данный момент изменения и дополнения в ТК Беларуси, перечень случаев запрета необоснованного отказа был дополнен одним новым основанием, а еще три – претерпели изменения.

В юридической литературе отсутствует единое мнение по поводу того, что следует понимать под необоснованным отказом в приеме на работу. В трудовых кодексах государств – членов ЕАЭС не содержится легального определения данного термина, на что обращают внимание С. Ю. Головина [3, с. 302], Э. Н. Бондаренко [4, с. 127] и др.

Многие советские ученые, среди которых Б. К. Бегичев [5, с. 231], Л. Я. Гинцбург [6, с. 66] и другие, считали, что необходимо дать нормативное определение понятию «необоснованный отказ в заключении трудового договора», а по мнению В. Н. Скобелкина [7, с. 65], также установить обязательную письменную форму такого отказа. Несколько иную точку зрения высказывал Л. Ю. Бугров, предлагая «исходя из незаконности любого необоснованного отказа установить критерии обоснованности» [8, с. 83].

На наш взгляд, более предпочтительным в данном случае следует признать второй подход, поскольку выделение критериев (условий), позволяющих квалифицировать отказ как обоснован-

ный, и отсутствие хотя бы одного из них для признания отказа в приеме на работу необоснованным будут более востребованными с практической точки зрения.

Решение задачи установления критериев обоснованности отказа в приеме на работу, полагаем, следует производить исходя из основных начал трудового права и содержания процедуры заключения трудового договора с учетом имеющихся в юридической литературе подходов к пониманию необоснованного отказа.

По мнению К. И. Кеник, «отказ в приеме на работу следует считать необоснованным: 1) в случаях и по основаниям, прямо запрещенным законом; 2) по основаниям, не предусмотренным действующим законодательством; 3) при отказе нанимателя мотивировать отказ; 4) в других случаях, когда наниматель не может обосновать правомерность отказа в приеме на работу конкретному лицу» [9, с. 23].

По мнению И. Я. Киселева, «высокий уровень охраны труда женщин ... фактически превращается в условиях развивающейся ... рыночной экономики в антильготы, которые могут воспрепятствовать их занятости и равенству возможностей включения в трудовую деятельность» [10, с. 219]. В связи с этим В. Н. Скобелкин отмечал, что «неправомерными являются основания отказа, в которых выражено нежелание администрации предоставить те или иные льготы и преимущества, предусмотренные законодательством» [11, с. 9].

Как полагает Э. Н. Бондаренко, необоснованный отказ – «это отказ по дискриминационным признакам, не основанный на деловых качествах либо вообще не мотивированный» [4, с. 127]. В трудах иных ученых можно встретить и некоторый симбиоз вышеприведенных оснований необоснованного отказа в приеме на работу.

Таким образом, различные ученые к необоснованному отказу в приеме на работу относят отказ: 1) не мотивированный какими-либо причинами; 2) по основаниям, прямо запрещенным правовыми нормами; 3) по основаниям, не закрепленным в законодательстве; 4) в целях уклонения от предоставления работнику установленных правовыми нормами льгот; 5) по признакам, не относящимся к деловым качествам работника; 6) по дискриминационным признакам.

При этом, полагаем, не мотивированный какими-либо причинами отказ будет признаваться необоснованным и влечь понуждение нанимателя (работодателя) к заключению трудового договора

не во всех случаях, а лишь в тех, когда отказ произведен без уважительных причин, наличие или отсутствие которых в случае возникновения спора должен устанавливать суд.

Как полагают А. И. Ставцева и О. С. Хохлакова, «запрещая необоснованный отказ в приеме на работу, законодательство тем самым устанавливает обязанность администрации объяснить причину отказа в заключении трудового договора» [12, с. 46]. Однако, на наш взгляд, эти ученые не вполне обоснованно отождествляют значения выражений «необоснованный» и «необоснованный», поскольку в первом случае речь идет о неправомерности, а во втором – об отсутствии обоснования. Прямой же обязанности объяснять причину отказа в приеме на работу в каждом случае, даже когда этого не требует работник, правовыми нормами не установлено.

Что касается оснований, прямо запрещенных правовыми нормами, то, как полагает К. И. Кеник, «законом для отдельных категорий граждан предусмотрено гарантированное право на труд и обязанность нанимателя заключить с ними трудовой договор» [9, с. 22]. Аналогичного мнения придерживаются Э. Н. Бондаренко [4, с. 128], В. И. Кривой [13, с. 12], Т. Э. Шпилевская [14, с. 91–92] и др. Под такими гражданами указанные ученые понимают лиц, перечисленных в ст. 16 ТК Беларуси и ст. 64 ТК России.

На наш взгляд, с данным утверждением нельзя в полной мере согласиться, поскольку, во-первых, право на труд гарантировано не отдельным категориям физических лиц, а всем, и даже не в трудовых кодексах, а на уровне конституций, а во-вторых, следует иметь в виду, что наниматель (работодатель) не во всех случаях обязан заключать трудовой договор с лицами, указанными в ст. 16 ТК Беларуси и ст. 64 ТК России, и при наличии уважительных причин вправе отказать им в заключении трудового договора.

Что касается отказа по основаниям, не предусмотренным в законодательстве, то, как справедливо отмечает О. Б. Зайцева, «все мотивы необоснованных отказов работодателей в заключении трудовых договоров практически невозможно предусмотреть на законодательном уровне» [15, с. 131].

Отказ в приеме на работу в целях уклонения от предоставления работнику установленных правовыми нормами льгот, полагаем, содержание охватывается требованием недопустимо-

сти отказа по признакам, не относящимся к деловым качествам работника.

В юридической литературе многократно предпринимались попытки выделить в процедуре заключения трудового договора стадии (этапы), причем количество таких этапов практически в каждом исследовании различается. Несмотря на подобные различия, совокупное содержание таких этапов практически единообразно описывает процедуру заключения трудового договора.

Безусловно, прием на работу возможен только в случае наличия у нанимателя вакансии. При отсутствии же вакансии прием на работу не только экономически нецелесообразен для нанимателя, но и противоречит логике развития экономических отношений.

Необходимо также учитывать, что на практике может возникнуть ситуация, когда наниматель ищет нового работника, хотя прежний продолжает работать, но через определенное время трудовые отношения с ним будут прекращены (например, отказ одной из сторон от продления контракта, увольнение работника по собственному желанию, отказ работника от продолжения работы в связи с изменившимися существенными условиями труда и др.).

Принцип свободы трудового договора распространяется не только на работника, но и на нанимателя, о чем свидетельствует норма п. 1 ст. 12 ТК Беларуси, устанавливающая, что заключение трудовых договоров с работниками является правом нанимателя. В п. 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – постановление Пленума ВС РФ 2004 г. № 2) разъяснено, что работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключает трудовой договор с конкретным лицом, ищущим работу [16].

В связи с этим наниматель должен выразить свою волю на заполнение имеющейся вакансии. По мнению Е. В. Мотиной, «обязанность предоставить мотивированный отказ должна быть возложена на нанимателя при условии, что он публично заявил о приглашении на работу на имеющиеся у него вакантные места или пригласил претендента для переговоров о поступлении на

работу» [17, с. 161]. На наш взгляд, предложение о возложении на нанимателя обязанности предоставить мотивированный ответ о причинах отказа в приеме на работу только в случае выражения воли на заполнение вакансии следует оценить позитивно, поскольку это способно уменьшить нагрузку на суды путем снижения количества заявлений об оспаривании отказа в приеме на работу. При этом, полагаем, способ выражения воли нанимателя на заполнение вакансии существенного значения не имеет, а единственными требованиями к действиям нанимателя, свидетельствующим о намерении заполнить имеющуюся вакансию, следует считать добровольность формирования воли и свободу ее выражения во вне.

Как утверждает Д. В. Агашев, «практикой выработано правило, согласно которому до заключения трудового договора нанимающийся обращается к нанимателю с письменным заявлением» [18, с. 129]. При этом, как справедливо отмечает К. А. Абжанов, «во избежание излишних споров и в интересах работников следовало бы в законодательном порядке установить сроки для ответа на заявление о желании поступить на работу» [19, с. 63].

Целесообразным видится закрепление и самой обязанности дать такой ответ, поскольку если наниматель (работодатель) не даст ответ на заявление работника, признать отказ в приеме на работу необоснованным можно будет лишь в судебном порядке и только в случае выявления безосновательности причин отказа. Что касается конкретного срока ответа на заявление о приеме на работу, то эта проблема требует проведения дополнительных научных исследований, которые позволили бы ответить на вопросы о том, насколько в данном случае применимы сроки, установленные законодательством об обращениях граждан и юридических лиц, и нужно ли дифференцировать срок для ответа на заявление о приеме на работу в зависимости от того, предшествуют ли приему на работу какие-либо процедуры (избрание по конкурсу, назначение на должность, утверждение в должности и т.д.). В связи с этим, полагаем, следует внести соответствующие дополнения в ст. 16 ТК Беларуси.

После подачи работником заявления о приеме на работу и предъявления по требованию нанимателя документов, предусмотренных правовыми нормами, осуществляется проверка соответствия нанимающегося требованиям, предъявляемым к работнику по той или иной должности служащего (профессии рабочего), обсуждение конкретных условий труда и его оплаты.

При этом в законодательстве устанавливаются определенные ограничения при приеме на работу. По мнению Н. И. Тарасевич, к таким ограничениям следует отнести ограничения использования труда женщин на некоторых видах работ; ограничение совместной работы близких родственников; ограничения, связанные с требованиями к образованию (квалификации), стажу работы для осуществления соответствующей трудовой функции; ограничения, связанные с дееспособностью принимаемых на работу граждан; иные ограничения, установленные правовыми нормами [20, с. 153–155].

Необходимо иметь в виду, что существуют и иные, не предусмотренные правовыми нормами ограничения в приеме на работу (например, по медицинским показаниям).

После обсуждения условий труда и его оплаты, проверки наличия ограничений в приеме на работу следует составление и подписание сторонами трудового договора. Издание нанимателем приказа о приеме на работу, внесение записи о приеме на работу в трудовую книжку, формирование личного дела для отдельных работников и осуществление иных действий, связанных с приемом на работу, полагаем, вторично по отношению к заключению трудового договора и служит цели обеспечения надлежащего исполнения сторонами своих обязанностей.

Руководствуясь основными началами (принципами) трудового права с учетом имеющихся в юридической литературе подходов к пониманию необоснованного отказа в приеме на работу, следует сделать вывод о необходимости учета при отказе в приеме на работу деловых качеств нанимающегося, а также недопустимости дискриминации.

Следует отметить, что легального определения термина «деловые качества» законодательство ни одного из государств – членов ЕАЭС не содержит. Вместе с тем в п. 10 постановления Пленума ВС РФ 2004 г. № 2 разъяснено, что под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) [16].

В юридической литературе данное определение подвергается определенной критике [21, с. 60], связанной прежде всего с не вполне обоснованным отнесением личностных качеств работника к деловым и отнесением состояния здоровья работника к личностным качествам. В целом соглашаясь с не вполне удачной формулировкой данного определения, отметим, что указанные характеристики в значительной степени влияют на решение нанимателя (работодателя) о заключении или отказе в заключении трудового договора. На различия личных, деловых и профессиональных качеств нами уже обращалось внимание ранее [22, с. 61].

Дискриминация в законодательстве о труде запрещена нормами ст. 14 ТК Беларуси применительно ко всем отношениям, входящим в предмет трудового права. Перечень оснований дискриминации в нормах указанной статьи сформулирован как открытый, что позитивно оценивается в юридической литературе, поскольку «всех случаев дискриминации предусмотреть невозможно, и для установления факта дискриминации важен сам факт того, что предпочтение или ограничение в правах действительно не были обусловлены деловыми качествами или разумными требованиями, предъявляемыми к работе» [17, с. 157].

Однако некоторые ученые отмечают, что использование открытых перечней неизбежно приводит к смешению дифференциации и дискриминации [23, с. 343]. Аргументы же в поддержку использования закрытого перечня оснований дискриминации, как отмечает Е. В. Мотина, «сводятся к опасению, что в качестве критерия дискриминации истцы в суде будут ссылаться на основания разграничения, на самом деле существенными не являющимися» [17, с. 157]. В связи с этим, полагаем, использование открытых перечней дискриминации более целесообразно.

При определении обоснованности или необоснованности отказа в заключении трудового договора также необходимо учитывать содержание перечня граждан, не способных на равных конкурировать на рынке труда, закрепленного в ч. 1 ст. 16 ТК Беларуси. Указанным гражданам может быть отказано в трудоустройстве только при наличии уважительных причин, делающих прием на работу невозможным (отрицательное заключение о состоянии здоровья, лишение специального права, необходимого для выполнения конкретной работы, и др.).

Заключение

Таким образом, исходя из основных начал трудового права и содержания процедуры заключения трудового договора с учетом имеющихся в юридической литературе подходов к пониманию необоснованного отказа, можно сформулировать следующие критерии обоснованности отказа в приеме на работу:

- 1) наличие у нанимателя вакансии либо достоверных данных о ее появлении в будущем;
- 2) воля нанимателя на заполнение данной вакансии свободно сформирована и добровольно выражена во вне;
- 3) нанимающийся обратился к нанимателю с предложением о заключении трудового договора;
- 4) отсутствуют ограничения в приеме на работу (в том числе по медицинским показаниям);
- 5) отказ не основан на дискриминации и мотивирован деловыми качествами работника;
- 6) нанимающийся не относится к категориям граждан, не способных на равных конкурировать на рынке труда и указанных в соответствующем перечне.

При наличии одновременно всех указанных обстоятельств в совокупности отказ в приеме на работу следует признать обоснованным. В случае же несоблюдения хотя бы одного из них отказ следует считать необоснованным.

Предлагается внести в ст. 16 ТК Беларуси следующие изменения и дополнения:

- из названия статьи слова «отдельным гражданам» исключить;
- дополнить статью частью следующего содержания: «Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.»;
- дополнить статью частью, содержащей критерии обоснованности отказа в заключении трудового договора, приведенные выше;
- дополнить статью частью, устанавливающей обязанность нанимателя дать ответ на заявление работника о приеме на работу и установить срок для такого ответа;
- обязанность нанимателя по требованию гражданина или специально уполномоченного государственного органа известить их о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения, закрепленную в ч. 2 ст. 16 ТК, распространить на всех без исключения работников и установить только для случаев, когда наниматель добровольно выразил во вне свободно сформированную волю на заполнение имеющейся вакансии.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
2. 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 «КонсультантПлюс». – М., 2020.
3. Евразийское трудовое право : учебник / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова [и др.] ; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Романкулова. К. Л. Томашевского. – М. : Проспект, 2017. – 496 с.
4. Бондаренко, Э. Н. Динамика трудового правоотношения : моногр. / Э. Н. Бондаренко. – М. : Норма – Инфра-М, 2015. – 192 с.
5. Бегичев, Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б. К. Бегичев. – М. : Юрид. лит. – 1972. – 248 с.
6. Гинцбург, Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург; Отв. ред. Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1977. – 310 с.
7. Скобелкин, В. Н. Расширение гарантий права на труд / В. Н. Скобелкин // Советское государство и право. – 1971. – № 3. – С. 64–70.
8. Бугров, Л. Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР (юридический аспект) / Л. Ю. Бугров. – Красноярск : Изд-во Красноярского ун-та, 1984. – 128 с.
9. Кеник, К. И. Справочник по трудовому праву для работников кадровой и юридической службы / К. И. Кеник. – Минск : Амалфея, 2005. – 352 с.
10. Киселев, И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : Проспект, 2005. – 360 с.
11. Скобелкин, В. Твои трудовые права и обязанности / В. Скобелкин. – Воронеж : Центрально-Черноземное книжное издательство, 1974. – 133 с.
12. Ставцева, А. И. Трудовой договор / А. И. Ставцева, О. С. Хохрякова. – М. : Юрид. лит., 1983. – 176 с.
13. Кривой, В. И. Комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь: Трудовой договор. Трудовая дисциплина. Разрешение индивидуальных трудовых споров / В. И. Кривой. – Минск : Регистр, 2008. – 360 с.
14. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. В 2 т. / А. В. Азаренко, А. В. Баранашник, Д. Г. Василевич [и др.] ; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск : Амалфея, 2014. – Т. 1. – 864 с.
15. Зайцева, О. Б. Трудовое право России : учебный курс / О. Б. Зайцева, О. П. Беребина, Ю. С. Черепанцева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Оренбург : Агентство Пресса, 2010. – 319 с.
16. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации, 17 марта 2004 г., № 2 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2020.
17. Мотина, Е. В. Совершенствование законодательства о заключении трудового договора / Е. В. Мотина // Право. by. – 2011. – № 2. – С. 156–161.
18. Трудовое право : учебник / Д. В. Агашев, А. А. Белинин [и др.] ; под ред. В. М. Лебедева. – М. : Норма : Инфра-М, 2011. – 464 с.
19. Абжанов, К. А. Трудовой договор по советскому праву / К. А. Абжанов. – М. : Юрид. лит., 1964. – 192 с.
20. Тарасевич, Н. И. Трудовое право : учеб. пособие / Н. И. Тарасевич. – Минск : Высшая школа, 2014. – 382 с.
21. Зайцева, О. Б. Заключение трудового договора (вопросы теории и практики) : науч.-практ. пособие / О. Б. Зайцева. – М. : Проспект, 2015. – 144 с.
22. Подупейко, А. Г. Испытание при приеме на работу в государствах – членах ЕАЭС: сравнительный анализ / А. Г. Подупейко // Трудовое и социальное право. – 2020. – № 1. – С. 60–64.
23. Гусов, К. Н. Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. – М. : Проспект, 2011. – 564 с.

Summary

The article discusses the theoretical and practical aspects of unjustified refusal to conclude an labour contract in the Republic of Belarus. The author made an attempt to derive criteria for the validity of refusal to conclude an labour contract based on the basic principles of labor law and the content of the procedure for concluding an labour contract, taking into account the approaches to understanding an unjustified refusal available in the legal literature. As a result of the research, six criteria for the validity of refusal to conclude an labour contract were established, with the simultaneous presence of which the refusal to conclude an labour contract should be recognized as justified, and if at least one of them is not observed, it should be considered unreasonable. A number of proposals have been put forward to improve the norms of Art. 16 of the Labor Code of the Republic of Belarus.

Key words: labour contract, conclusion of an labour contract, employment, unjustified refusal, validity criteria.

Статья поступила в редакцию 25.08.2020