

Секция «43.18 Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

### **Реализация работодательской власти при подборе персонала и заключении трудового договора**

Заявка № 1675122

Подбор персонала является необходимым и одним из самых важных этапов формирования локальной организации труда [3] работодателем и реализации его работодательской власти. Именно благодаря подбору персонала работодатель выстраивает эффективную систему управления персоналом, взаимодействия между работником и работодателем. Это обусловлено тем, что выполнение трудовых функций всех работников у конкретного работодателя необходимо для результативной деятельности работодателя по оказанию услуг, выполнению работ и т.д. в зависимости от сферы его предпринимательской деятельности. Так, сама эффективность общественного производства напрямую зависит от общественной организации труда в производственном процессе [1].

Власть работодателя является неотъемлемой частью взаимодействия сторон трудовых отношений, в том числе при их заключении, действии и прекращении. Она выражается в том, что работодатель как более сильная сторона в данных отношениях имеет дискреционные полномочия по установлению условий труда, принятию локальных нормативных актов, привлечению работника к дисциплинарной или материальной ответственности и т.д. В то же время работники в силу значительно меньшей переговорной позиции по сравнению с работодателем вправе либо согласиться на те или иные условия, предлагаемые работодателем, либо отказаться. Например, это касается выбора вида и особенностей трудового договора («обычный» трудовой договор, срочный трудовой договор, трудовой договор о выполнении дистанционного труда; трудовой договор о выполнении труда с разъездным характером и др.).

Ученые подчеркивают, что реализация работодательской власти по своей природе возможна только при условии возникновения трудовых отношений [4]. То есть власть работодателя для конкретного работника возникает в момент заключения трудового договора. Но несмотря на это, работодательская власть также распространяется и на подбор персонала в целом, что выражается в принятии локальных нормативных актов работодателем, определении деловых качеств, установлении требований к квалификации работника и др.

В рамках реализации работодательской власти, в том числе и при подборе персонала, необходимо установление пределов такой власти. Это обусловлено тем, что работодатель обязан следовать трудовому законодательству, а также не ухудшать положение работника по сравнению с законодательно установленным. Так, такими пределами работодательской власти выступают: трудовое законодательство, судебная практика, коллективный договор и соглашения, локальные нормативные акты и непосредственно трудовой договор.

Юридическим отражением процедуры подбора персонала является непосредственно заключение трудового договора с конкретным работником, которое возможно разделить на несколько подэтапов: предварительный этап; этап непосредственного подписания договора; этап оформления приема на работу [2].

Предварительный этап подбора персонала подразумевает реализацию нормативной и диспозитивной работодательской власти. Нормативная работодательская власть при подборе персонала определяется как разработка и принятие локальных нормативных актов, в том числе положения о приеме на работу или положения о подборе персонала, штатного расписания, должностных инструкций и др. В данных локальных нормативных актах работодатель указывает процедуру приема на работу, этапы собеседования, способы проверки деловых качеств работника на собеседовании и их оценку, определяет деловые

качества, устанавливает требования к квалификации работника и т.д. Все это минимизирует риски оспаривания отказа в приеме на работу. Диспозитивная работодательская власть при подборе персонала выражается в определении работодателем условий труда в широком смысле (то есть закрепление трудовой функции работника в должностной инструкции, а также определение обязательных и дополнительных условий в трудовом договоре с конкретным работником).

Таким образом, работодатель в процессе подбора персонала и заключения трудового договора с конкретным работником реализует свою власть, которая выражается в принятии локальных нормативных актов, установлении условий труда, определении деловых качеств, формировании требований к квалификации работника и т.д., что, несмотря на дискреционные полномочия работодателя, не должно вести к злоупотреблению правом работодателя и ухудшению положения работника по сравнению с законодательно установленным.

### Источники и литература

- 1) Богомолова О.Ю. Современные правовые механизмы управления трудом на локальном уровне: дис. . . кандидата юрид. наук. Москва. 2019. 207 с.
- 2) Линец А.А. Правовые аспекты подбора персонала // Труд и социальные отношения. 2024. Т. 35. № 4. С. 85-95.
- 3) Линец А.А. Роль трудового права в экономической системе общества на современном этапе: дис. . . доктора юрид. наук. Москва. 2021. 509 с.
- 4) Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права / Л.С. Таль. 2-е изд., значительно доп. Москва: Московское научное изд-во, 1918. 224 с.