

Оригинальная статья / Original article

УДК 349.2

<https://doi.org/10.21869/2223-1501-2026-16-3-58-68>

Переговоры о заключении трудового договора

А.С. Кашлакова¹✉

¹ Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Институт государственной службы и управления
пр-т Вернадского, д. 82/1, г. Москва 119571, Российская Федерация

✉e-mail: akashlakova@mail.ru

Резюме

Актуальность. Отношения по ведению переговоров с целью заключения трудового договора являются предметом трудо-правового регулирования, частью отношений по трудоустройству у конкретного работодателя. Трудовой кодекс Российской Федерации не определяет состав этих отношений, не содержит главы или статьи по этому поводу.

Цель исследования состоит в выработке предложений по совершенствованию правового регулирования преддоговорных отношений между лицом, ищущим работу, и работодателем.

Задачи: исследование отношений, возникающих перед заключением трудового договора; выявление необходимости их правового регулирования; анализ возможных вариантов преодоления имеющегося пробела в трудовом праве; формулирование авторских предложений по устранению дефектов трудового законодательства в исследуемой области.

Методология. В исследовании использованы всеобщие, общенаучные, специальные и адаптированные методы научно-юридического познания. Диалектический метод позволил раскрыть развитие и взаимосвязь исследуемых вопросов, логический обеспечил применение анализа, синтеза и других общенаучных приёмов. Системный метод способствовал выявлению структуры переговоров о заключении трудового договора, формально-юридический – сущности правовых понятий.

Результаты. Установлена необходимость правового регулирования отношений по ведению переговоров о заключении трудового договора. Определено, что правила ведения переговоров должны быть определены Трудовым кодексом Российской Федерации, что вытекает из статей 1, 6, 16. Предложены варианты такого регулирования.

Выводы. Предложения, содержащиеся в работе, сформулированные в результате проведенного исследования, позволят устранить существующий пробел в правовом регулировании отношений, отнесенных к предмету трудового права, но не получивших должной регламентации, установить порядок в отношениях, предшествующих заключению трудового договора, обеспечить реализацию прав и законных интересов лиц, участвующих в переговорах о заключении трудового договора.

Ключевые слова: трудоустройство; переговоры; добросовестность; неравенство переговорных возможностей.

Конфликт интересов: Автор декларирует отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

Для цитирования: Кашлакова А.С. Переговоры о заключении трудового договора // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: История и право. 2026. Т. 16, № 3. С. 58–68. <https://doi.org/10.21869/2223-1501-2026-16-3-58-68>.

Поступила в редакцию 08.04.2026

Принята к публикации 21.05.2026

Опубликована 30.06.2026

Negotiations for concluding an employment contract

Anastasia S. Kashlakova^{1✉}

¹Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Institute of Public Administration and Management

82/1 Vernadsky Ave., Moscow 119571, Russian Federation

✉e-mail: akashlakova@mail.ru

Abstract

Relevance. The negotiation relationship for the purpose of concluding an employment contract is the subject of labor law regulation, part of the employment relationship with a specific employer. The Labor Code (hereinafter referred to as the Labor Code of the Russian Federation) does not define the composition of these relations, and does not contain a chapter or article on this subject.

The purpose of this study is to develop proposals for improving the legal regulation of pre-contractual relations between a job seeker and an employer.

Objectives: to study the relationships that arise prior to the conclusion of an employment contract, identify the need for their legal regulation, analyze possible options for overcoming the existing gap in labor law, and formulate proposals for eliminating the deficiencies of labor legislation in the area under study.

Methodology. The research uses universal, general scientific, special and adapted methods of scientific and legal cognition. The dialectical method allowed to reveal the development and interrelation of the studied issues, the logical method provided the application of analysis, synthesis and other general scientific techniques. The systematic method helped to identify the structure of negotiations on the conclusion of an employment contract, and the formal legal method helped to identify the essence of legal concepts.

Results. The need for legal regulation of relations related to employment contract negotiations was established. It was determined that the rules for conducting negotiations should be defined by the Labor Code of the Russian Federation, as follows from Articles 1, 6, and 16 of the Labor Code of the Russian Federation. Options for such regulation are proposed.

Conclusions. The proposals contained in this paper, formulated as a result of the conducted research, will help fill the existing gap in the legal regulation of relations within the scope of labor law but not adequately regulated, establish procedures in relations preceding the conclusion of an employment contract, and ensure the realization of the rights and legitimate interests of persons participating in employment contract negotiations.

Keywords: employment; negotiations; good faith; inequality of bargaining power.

Conflict of interest: The Author declare the absence of obvious and potential conflicts of interest related to the publication of this article.

For citation: Kashlakova A.S. Negotiations for concluding an employment contract. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Istoriya i pravo* = *Proceedings of the Southwest State University. Series: History and Law*. 2026;16(3):58–68. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1501-2026-16-3-58-68>.

Received 08.04.2026

Accepted 21.05.2026

Published 30.06.2026

Введение

Отношения по трудоустройству у данного работодателя отнесены к предмету трудового права в соответствии со ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)¹ и возникают по

поводу реализации свободы труда, закрепленной ч. 1 ст. 37 Конституции РФ, гарантирующей каждому право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Из указанной статьи во взаимосвязи с ч. 2 ст. 19 и ч. 4 ст. 32 вытекает

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ: [ред. от 29.12.2025; с изм. от 06.02.2026]

// КонсультантПлюс: сайт. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 20.02.2026).

право граждан на равный доступ к осуществлению трудовых прав, которые могут быть ограничены только федеральным законом соразмерно конституционно значимым целям (ч. 3 ст. 55)¹. Право на равный доступ к труду реализуется гражданами путем вступления в отношения по трудоустройству, которые являются предметом трудового права (ст. 1 ТК РФ), предшествуют трудовому правоотношению. В сфере трудовых отношений свобода труда проявляется, прежде всего, в договорном характере труда², что не предполагает субъективного права работника на занятие определенной должности и обязанность кого бы то ни было такую должность ему предоставить³. Поведение участников переговорных отношений должно подчиняться определенным правилам и требованиям в целях обеспечения реализации права на доступ к труду, а также права работодателя на подбор кадров. Установление таких правил и требований добросовестного пове-

дения защищает, прежде всего, законный экономический интерес участников переговорной процедуры [1].

Трудовой кодекс РФ не содержит ни правил ведения переговоров с целью заключения трудового договора, ни общего принципа добросовестности, что дает возможность для лиц, участвующих в этих отношениях, вести себя недобросовестно [2, с. 27], при этом в гражданском праве этот вопрос решен введением ст. 434.1 Гражданского кодекса РФ (далее – ГК РФ).

Недобросовестным может быть поведение как потенциальных работодателей, допускающих дискриминацию при подборе кадров, так и лиц, ищущих работу, предоставляющих, например, недостоверную информацию с целью получения искомой работы (должности)⁴. О проблемах правового регулирования отношений, возникающих в связи с заключением трудового договора, свидетельствует и судебная практика⁵. Кроме того, развитие технологий влечет новые вызовы для реализации прав для лиц, вступающих в переговоры о заключении трудового договора. Так, например, совершенно не урегулированы отношения, связанные с использованием сайтов при поиске подходящей работы, которые содержат собственные правила взаимодействия соискателей и потенциальных работодателей [3]. Еще больше проблем возникает с развитием новых технологий искусствен-

¹ По делу о проверке конституционности отдельных положений Закона Ивановской области «О муниципальной службе Ивановской области» в связи с запросом Законодательного Собрания Ивановской области: постановление Конституционного Суда РФ от 15 дек. 2003 г. № 19-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2003. № 52, ч. 2, ст. 5101.

² По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани: постановление Конституционного Суда РФ от 27 дек. 1999 г. № 19-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2000. № 3, ст. 354.

³ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2: [ред. от 24.11.2015] // КонсультантПлюс: сайт. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/ (дата обращения: 20.02.2026).

⁴ Накрутка опыта: как соискатели обманывают будущих работодателей // РБК. 2025. 30 окт. URL: <https://www.rbc.ru/education/30/10/2025/68ff39ed9a794753b9319704> (дата обращения: 20.02.2026); Как обойти фильтры на hh.ru и сделать ваше резюме магнитом для рекрутеров // Хабр: сайт. 2024. 8 сент. URL: <https://habr.com/ru/articles/841744/> (дата обращения: 20.02.2026) и др.

⁵ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора: [утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022] // Бюл. Верховного Суда Рос. Федерации. 2022. № 6.

ного интеллекта, алгоритмических программ, применяемых работодателями для оптимизации процессов подбора кадров, которые «принимают решение» за работодателя о будущем трудоустройстве работника [4]. К слову, соискатели реагируют на такие нерегламентированные новшества и пытаются собственными силами повысить шансы по получению искомой работы, создавая резюме с помощью нейросетей, которые пишут характеристику соискателю под конкретный запрос. Все это свидетельствует о назревшей необходимости законодательного определения и регулирования отношений по ведению переговоров о заключении трудового договора, а также введения требований к поведению участников таких отношений.

В ТК РФ не уделено должное внимание регулированию переговоров о заключении трудового договора, не обозначены юридические факты, влекущие начало переговоров, последствия уклонения от переговоров, правовые последствия получения резюме работодателем, а также сроки принятия решения по результатам собеседования [5]. Определение правил ведения переговоров о заключении трудового договора обеспечит интересы как лица, ищущего работу, так и работодателя, который также может столкнуться с недобросовестным поведением работника и потерпеть в связи с этим убытки. Однако действующее трудовое законодательство не содержит таких правил, как и определения состава отношений по трудоустройству. Имеющиеся в ТК РФ нормы носят фрагментарный характер, закреплены лишь отдельные права и обязанности лица, ищущего работу и потенциального работодателя, как-то: запрет для работодателя отказывать работнику в приеме на работу по дискриминационным основаниям, запрет требовать предоставления документов, помимо предусмотренных ст. 65 ТК РФ, обязанность по требованию работника

предоставить письменный мотивированный отказ.

Следует отметить, что попытки урегулировать отношения работника и работодателя на преддоговорной стадии предпринимались в рамках законодательной инициативы. Так, согласно законопроекту № 736455-7 от 21.06.2019¹, предлагалось дополнить ст. 64 ТК РФ частью седьмой, в соответствии с которой при вступлении в переговоры о заключении трудового договора, в ходе их проведения и по их завершении работник и работодатель обязаны действовать добросовестно, в частности не допускать вступление в переговоры о заключении трудового договора или их продолжение при заведомом отсутствии намерения достичь соглашения с другой стороной. Однако данный законопроект был отклонен, в частности, в связи с его недоработанностью и отсутствием правовых механизмов реализации предлагаемых в нем положений.

Методология

Для достижения поставленной цели автором использовался диалектический метод познания, с помощью которого исследованы отношения, возникающие между лицом, ищущим работу, и работодателем о заключении трудового договора, установлена необходимость их правового регулирования и недостаточность соответствующих норм трудового законодательства. Метод анализа использовался для выявления необходимости применения общего подхода о регулировании преддоговорных отношений и требований к добросовестному поведению участников переговорной процедуры к

¹ О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (о юридически значимых сообщениях сторон трудового договора): законопроект № 736455-7 от 21.06.2019 // Система обеспечения законодательной деятельности. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/736455-7> (дата обращения: 20.02.2026).

отношениям о заключении трудового договора. Кроме того, в работе применены такие виды анализа, как системный, функциональный и логический. Системный анализ предполагает рассмотрение права как целостной системы и выработки общих подходов в необходимости регулирования преддоговорных отношений. Функциональный анализ позволил установить особенности преддоговорных отношений о заключении трудового договора, установления неравенства преддоговорных возможностей лица, ищущего работу, и работодателя и, таким образом, необходимости учета трудовым законодательством такого положения участников переговоров с целью правового регулирования. Логический анализ норм трудового законодательства позволил выявить дефекты правового регулирования исследуемых отношений и сформулировать предложения по их устранению. Формально-юридический метод использовался в работе при изучении специфики отношений, складывающихся перед заключением трудового договора, и законодательства, регулирующего эти отношения, на основе чего сделаны предложения по совершенствованию правового регулирования в исследуемой области.

Результаты и их обсуждение

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, *заключаемого ими в соответствии с ТК РФ* (ст. 16). В соответствии со ст. 1 ТК РФ, в качестве задач трудового законодательства названо *создание необходимых правовых условий* для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, что имеет основополагающее значение для трудового права, позволяющее отнести данное положение к принципам [6]. В соответствии со ст. 6 ТК РФ *установление порядка заключения трудового договора* относится к ведению Россий-

ской Федерации. Вместе с тем в действующем ТК РФ отсутствует глава или статья, специально посвященная порядку заключения трудового договора, на что обращается внимание в литературе [7, с. 51]. Отдельные нормы по поводу заключения трудового договора закреплены в главе 11 ТК РФ. Так, до заключения трудового договора у работодателя, объявившего о вакансии и о желании ее заполнить, возникают такие обязанности, как запрет дискриминации и необоснованного отказа в заключении договора, обязанность предоставить работнику по его требованию письменный мотивированный отказ в приеме на работу, право требовать предоставления документов и информации, предусмотренные ст. 65 ТК РФ и локальными актами. Однако нормы упомянутой главы не предусматривают всей процедуры проведения переговоров и заключения трудового договора, носят фрагментарный характер.

В соответствии с абз. 4 ч. 1 ст. 6 ТК РФ, порядок заключения трудовых договоров отнесен к ведению федеральных органов государственной власти, однако ни в ТК РФ, ни в другом федеральном законе или ином нормативном правовом акте федеральных органов власти этот порядок не определен. Данный пробел не может быть восполнен на региональном и локальном уровнях. Однако на практике можно наблюдать локальное правотворчество по установлению порядка ведения переговоров и заключения трудового договора непосредственно работодателями или с помощью сайтов, что фактически является вторжением в компетенцию федеральных органов и ведет зачастую к нарушению трудовых прав работников. Более того, отсутствие единой, понятной процедуры переговоров может привести к злоупотреблению прав со стороны работодателя, к ограничению будущих трудовых прав работника¹ (ст. 22 ТК РФ).

¹ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Фе-

Полагаем, что преодоление данного пробела возможно только путем установления обозначенного порядка нормами трудового законодательства. Применение положений гражданского законодательства о переговорах о заключении договора (ст. 434.1 ГК РФ) по аналогии исключено, т. к. п. 3 ст. 2 ГК РФ не допускает применение гражданского законодательства к имущественным отношениям, основанным на административном или ином властном подчинении одной стороны другой, хотя в литературе высказывалось и другое мнение [8].

Необходимо отметить, что в науке трудового права общепринятым считается подход к определению положения сторон трудового правоотношения, согласно которому отношения власти и подчинения (властное подчинение) возникают с заключением трудового договора и возникновением трудового правоотношения, а до этого момента стороны равны и пользуются свободой в решении вопроса по поводу выбора рода деятельности, профессии, работодателя и условий будущего договора для работника и свободное решение вопроса о заполнении вакансии, подбор персонала и условий будущего договора для работодателя. И с этой точки зрения как будто никаких преград нет для межотраслевой аналогии при регулировании переговоров о заключении трудового договора ст. 434.1 ГК РФ¹.

Однако очевидно, что неравенство работника (лица, ищущего работу) и работодателя имеется и до заключения трудового договора: они не равны как в экономическом, так и в организационном смысле, на что обращали внимание еще в начале XX в. Так, французский полити-

ческий деятель и историк рабочего движения Поль Луи так писал о свободе договора: «Свобода эта предполагает равенство условий, борьбу с одинаковым оружием в руках, возможность для обеих сторон заключать или не заключать договор. Но если наниматель обладает почти всегда полной свободой, ввиду обильного предложения труда, ...то рабочий, напротив, далеко не располагает такой свободой выбора. Ему прежде всего нужно жить... Та свобода, о которой так много кричали экономисты, сводилась для него к нищете или безусловной покорности, между тем как для промышленного предпринимателя это было свободой безграничного произвола»². В современной литературе также обращается внимание на фактически неравное положение участников исследуемых отношений [9, с. 20]. В общем, мало что изменилось с тех пор: переговорные возможности лица, ищущего работу, и работодателя не равны, что проявляется как в экономическом, так и в организационном плане.

Экономическое неравенство лица, ищущего работу, выражается в том, что оно находится в поисках источника дохода, который является единственным или основным для него самого, а также членов его семьи. Размер заработной платы по общему правилу обеспечивает расходы на каждодневные жизненные потребности и не предполагает значительных накоплений, благодаря которым соискатель мог бы чувствовать свободно, обсуждая условия будущего договора. Само состояние поиска вынуждает работника в ряде случаев соглашаться на условия, которые не вполне могут ему подходить.

*Организационное неравенство*³ [10] проявляется в том, что полная информа-

дерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2: [ред. от 24.11.2015] // КонсультантПлюс: сайт. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/ (дата обращения: 20.02.2026).

¹ Более того, как нам представляется, на сегодняшний день применение ст. 434.1 ГК РФ было бы более правильным вариантом в отсутствие трудо-правового регулирования.

² Луи П. Рабочий и государство. Сравнительная история рабочего законодательства в странах Старого и Нового Света. М.: Изд. В.М. Саблина, 1907. С. 19.

³ В цивилистической научной литературе такое неравенство называется «информационная асимметрия».

ция о предстоящей работе, условиях ее выполнения находится у работодателя, и эта информация предоставляется лицу, ищущему работу, по усмотрению работодателя. К сожалению, в законодательстве не предусмотрена возможность работника запрашивать у работодателя документальное подтверждение его информации. Работодатель же имеет право запрашивать от работника предусмотренные в ст. 65 ТК РФ документы, увеличивать объем своих требований к деловым качествам потенциального работника в локальных актах и проверять их наличие как документально (например, предоставление документа, подтверждающего уровень знания иностранного языка), так и путем собеседования, проверки способности физического лица выполнять определенную работу. Организационное неравенство проявляется и в том, что работодатель может заблокировать доступ соискателя к информации о возможной вакансии посредством применения алгоритмических программ по поиску персонала без каких-либо ограничений, не маркируя при этом программы и не ставя об этом в известность вероятного работника.

Таким образом, установление переговорной процедуры о заключении трудового договора обеспечит законные интересы обоих участников переговорного процесса. При этом необходимо заметить, что лицо, ищущее работу, больше заинтересовано в соблюдении преддоговорных правил, т. к. именно оно находится в поиске работы, источника средств своего существования и существования членов своей семьи, и более подвержено риску ущемления своих прав и законных интересов. Иными словами, на переговорной стадии лицо, ищущее работу, уже является более слабой стороной, как в экономическом, так и в организационном аспекте, и выровнять его переговорные возможности с потенциальным работодателем можно, лишь предусмотрев правила ведения переговоров с целью заклю-

чения трудового договора. В связи с организационным и экономическим неравенством лица, ищущего работу, и потенциального работодателя трудовое законодательство должно быть направлено и на разрешение проблем преддоговорных переговорных процессов по заключению трудового договора. О важности данного института прямо указано в преамбуле Рекомендации МОТ от 15 мая 2006 г. № 198 «О трудовом правоотношении»¹. При этом следует учесть законодательный опыт отечественных цивилистов, изложенный в ст. 453.1 ГК РФ². Данная статья устанавливает, что при вступлении в переговоры о заключении договора в ходе их проведения и по их завершении стороны обязаны действовать добросовестно, в частности не допускать вступление в переговоры о заключении договора или их продолжение при заведомом отсутствии намерения достичь соглашения с другой стороной. Недобросовестными действиями при проведении переговоров предполагаются: 1) предоставление стороне неполной или недостоверной информации, в том числе умолчание об обстоятельствах, которые в силу характера договора должны быть доведены до сведения другой стороны; 2) внезапное и неоправданное прекращение переговоров о заключении договора при таких обстоятельствах, при которых другая сторона переговоров не могла разумно этого ожидать.

Согласно постановлению Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от

¹ Рекомендация № 198 Международной организации труда «О трудовом правоотношении»: [принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-ой сессии Генеральной конференции МОТ] // КонсультантПлюс: сайт. <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?> (дата обращения: 18.02.2026).

² О внесении изменений в часть первую Гражданского кодекса Российской Федерации: Федер. закон от 8 марта 2015 г. № 42-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2015. № 10, ст. 1412.

14 марта 2014 г. № 16 «О свободе договора и ее пределах»¹ суд определяет фактическое соотношение переговорных возможностей сторон и выясняет, было ли присоединение к предложенным условиям вынужденным, а также учитывает уровень профессионализма сторон в соответствующей сфере, конкуренцию на соответствующем рынке, наличие у присоединившейся стороны реальной возможности вести переговоры или заключить аналогичный договор с третьими лицами на иных условиях и т. д. (п. 10).

Несмотря на то, что принцип добросовестности закреплен в ГК РФ, он имеет общеправовое значение. При анализе принципа добросовестности в российском праве необходимо учитывать положения ст. 75.1 Конституции РФ, положения которой являются дополнительным конституционным подтверждением распространения принципа добросовестности на все сферы деятельности как частных лиц, так и публичной власти, включая отношения между ними, ориентируя на сотрудничество, взаимное уважение, проявление добра, честности и справедливости во имя общего блага [11]. Очевидно, что к поведению лиц, вступающих в правоотношения любой отраслевой принадлежности, должно предъявляться равное требование добросовестности, которое, в свою очередь, включает требования прозрачности, конфиденциальности и последовательности [12], в связи с чем поддерживаем тезис о необходимости включения принципа добросовестности в ТК РФ [13]. На общеправовой характер данного принципа указано и в судебной практике Конституционного Суда Российской Федерации² и Верховного Суда

Российской Федерации³. Однако в ТК РФ о добросовестности говорится лишь в связи с обязанностью работника добросовестно исполнять свои трудовые обязанности (ч. 2 ст. 21 ТК РФ) и правом работодателя поощрять работника за добросовестный эффективный труд (ч. 1 ст. 22, ст. 191 ТК РФ).

Принцип добросовестности распространяется на поведение участников переговоров о заключении трудового договора во многих странах, например Франции, Германии, Испании и др.⁴ [14, р. 103]. Так, в немецком праве примерами присуждения утраты потенциальных доходов зачастую служат так называемые трудовые составы преддоговорной ответственности. Речь идет о создании у потенциального работника ложной уверенности в том, что его возьмут на новое место. В некоторых случаях, когда человек увольнялся со своей работы в обоснованной надежде на успех переговоров о новой работе, утраченные возможности (заработная плата, которую он получил бы, если бы не отказался от своей текущей должности) были компенсированы [15, р. 64].

Таким образом, необходимо установить порядок ведения переговоров о заключении трудового договора, закрепить принцип добросовестности поведения участников трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

лобами граждан Ф.Х. Гумеровой и Ю.А. Шикунова: постановление Конституционного Суда РФ от 14 мая 2012 г. № 11-П // Вестник Конституционного Суда Рос. Федерации. 2012. № 4.

³ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 окт. 2018 г. № 1-КГ18-13 // Консультант-Плюс: сайт. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?> (дата обращения: 19.11.2025).

⁴ Чистяков П.Д. Преддоговорная ответственность в российском и зарубежном праве: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2024. С. 173.

¹ О свободе договора и ее пределах: постановление Пленума ВАС РФ от 14 марта 2014 г. № 16 // Вестник Высшего Арбитражного Суда Рос. Федерации. 2014. № 5.

² По делу о проверке конституционности положения абзаца второго части первой статьи 446 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жа-

Выводы

Проведенное исследование позволяет прийти к выводу о необходимости определения в действующем трудовом законодательстве правил ведения переговоров о заключении трудового договора и требований к добросовестному поведению участников переговоров. Введение таких правил и требований позволит установить порядок в отношениях, предшествующих заключению трудового договора, обеспечит реализацию прав и законных интересов лиц, участвующих в переговорах с целью заключения трудового договора, предотвратит нарушение прав и законных интересов таких лиц.

На основании ст. 1, 6, 16 ТК РФ порядок заключения трудового договора должен быть определен в ТК РФ. При этом порядок на федеральном уровне, очевидно, должен содержать правила:

– об определении момента, с которого начинаются преддоговорные отношения. Как нам представляется, моментом, с которого закон должен формулировать требования к поведению лиц и вводить иные обязательные для исполнения правила, должен являться момент опубликования (или обнародования другим способом) объявления о вакансии работодателем. Публикуя это объявление, работодатель должен действовать добросовестно, в частности информация в объявлении должна быть достоверной, правдивой, не содержать дискриминационных критериев. Более того, применяя алгоритмические программы подбора персонала, работодатель должен ставить об этом соискателей в известность, которым, в свою очередь, должно быть предоставлено право на объяснение решения, принятого с помощью технологий искусственного интеллекта;

– об установлении срока ответа на отклик на объявленную вакансию, а также правовые последствия отсутствия ответа в установленный срок. Такой срок может быть равен 30 дням. Отсутствие ответа по истечении 30 дней приравнивается к отказу в приеме на работу;

– об установлении прав и обязанностей как работодателя, так и лица, ищущего работу. В качестве общего требования представляется необходимым установить обязанность сторон действовать добросовестно в процессе ведения переговорной процедуры, в том числе предоставлять стороне полную и достоверную информацию, необходимую для правильного формирования воли и для заключения трудового договора.

В качестве *дополнительных* прав работодателя в ТК РФ следует закрепить право: 1) устанавливать переговорную процедуру, не нарушающую федеральное законодательство и не ухудшающую положение работника; 2) проверять документы, предоставленные работником; 3) запрашивать дополнительную информацию в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, а также локальными актами, если вводятся дополнительные требования к соискателям с учетом специфики предстоящей работы; 4) оценивать деловые качества работника на основании предоставленных документов, собеседования, а также качества, сроков выполнения заданий в случаях, предусмотренных локальными актами.

В ТК РФ следует закрепить следующие обязанности работодателя: предоставлять достоверную информацию о вакантной должности (работе) и об условиях будущего трудового договора; информировать работника о применении алгоритмических программ при оценке деловых качеств; в установленные сроки сообщить кандидату на должность о результатах принятого решения; по требованию кандидата мотивировать отказ; возместить работнику ущерб, причиненный недобросовестным поведением и нарушением порядка ведения переговоров о заключении трудового договора. Правам и обязанностям работодателя корреспондируют соответствующие обязанности и права лица, ищущего работу.

Список литературы

1. Жильцов М.А., Майфат А.В. Принцип добросовестности в гражданском и трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 6-9.
2. Кузнецов Д.Л. Переговоры о заключении трудового договора // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 8. С. 26-34.
3. Кашлакова А.С. Трудоустройство посредством сайтов по поиску работы, оснащенных искусственным интеллектом: проблемы правового регулирования и судебной практики // Кадровик. 2024. № 12. С. 56-61.
4. Кашлакова А.С. Право лица, ищущего работу, на объяснение при принятии решения с помощью автоматизированной обработки // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 4. С. 8-11.
5. Васильева Ю.В., Драчук М.А. Отношения, входящие в предмет трудового права: современное состояние и необходимость изменений // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2024. № 4. С. 625-644.
6. Куренной А.М. Принципы трудового права: теория и проблемы применения на практике // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 3-6.
7. Парягина О.А. Правовые вопросы трудоустройства и заключения трудового договора // Сибирский юридический вестник. Вопросы частного права. 2023. № 4 (103). С. 50-57.
8. Касьяненко Т.С. Проблемы правового регулирования преддоговорных отношений в трудовом праве // Вестник экономики, права и социологии. 2019. № 2. С. 62-65.
9. Серова А.В. Отношения по трудоустройству у данного работодателя как вид отношений, регулируемых трудовым правом: монография. М.: Проспект, 2021. 192 с.
10. Кузьмина А.Д. Недобросовестное умолчание и стандарты раскрытия информации на стадии ведения переговоров // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. 2023. № 1. С. 100-130. <https://doi.org/10.37239/2500-2643-2022-18-1-100-130>.
11. Бушев А.Ю. Принцип добросовестности в решениях Конституционного Суда Российской Федерации: к юбилею Гадиса Абдуллаевича Гаджиева // Закон. 2023. № 9. С. 156-169. <https://doi.org/10.37239/0869-4400-2023-20-9-156-169>.
12. Усачева К.А. О единстве концепции преддоговорной ответственности при определении стандарта поведения сторон на преддоговорном этапе. Ч. 1 // Вестник гражданского права. 2025. № 5. С. 7-51. <https://doi.org/10.24031/1992-2043-2025-25-5-7-51>.
13. Куренной А.М. Согласование интересов сторон трудовых отношений и государства на рынке труда // Ежегодник трудового права. 2024. № 14. С. 206-218.
14. Rajneri E.D. Fairgrieve, comparative law in practice – contract law in a mid-channel jurisdiction, Oxford University Press, 2016, ISBN 978-1-78225-721-9 // European Review of Contract Law. 2018. Vol. 14, no. 1. P. 97-99. <https://doi.org/10.1515/ERCL-2018-1006>.
15. Zuloaga I. Reliance in the breaking-off of contractual negotiations. Trust and expectation in a comparative perspective. Intersentia, 2019. 292 p.

References

1. Zhil'tsov M.A., Maifat A.V. The principle of good faith in civil and labor law. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* = *Labor Law in Russia and Abroad*. 2023;(1):6-9. (In Russ.)
2. Kuznetsov D.L. Negotiations on the conclusion of an employment contract. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika* = *Kadrovik. Labor Law for HR Specialists*. 2010;(8):26-34. (In Russ.)
3. Kashlakova A.S. Employment through job search websites equipped with artificial intelligence: problems of legal regulation and judicial practice. *Kadrovik* = *HR Officer*. 2024;(12):56-61. (In Russ.)

4. Kashlakova A.S. The right of a job seeker to be informed when a decision is made using automated processing. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom = Labor Law in Russia and Abroad*. 2024;(4):8-11. (In Russ.)
5. Vasil'eva Yu.V., Drachuk M.A. Relations that are part of the subject of labor law: current state and the need for changes. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki = Bulletin of Perm University. Legal Sciences*. 2024;(4):625-644. (In Russ.)
6. Kurennoi A.M. Principles of labor law: theory and practical application issues. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom = Labor Law in Russia and Abroad*. 2020;(4):3-6. (In Russ.)
7. Paryagina O.A. Legal issues of employment and conclusion of an employment contract. *Sibirskii yuridicheskii vestnik. Voprosy chastnogo prava = Siberian Legal Bulletin. Issues of Private Law*. 2023;(4):50-57. (In Russ.)
8. Kas'yanenko T.S. Problems of legal regulation of pre-contractual relations in labor law. *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii = Bulletin of Economics, Law, and Sociology*. 2019;(2):62-65. (In Russ.)
9. Serova A.V. Employment relations with a given employer as a type of employment relationship governed by labor law. Moscow: Prospekt; 2021. 192 p. (In Russ.)
10. Kuz'mina A.D. Unfair omission and standards of disclosure of information during the negotiation stage. *Vestnik ekonomicheskogo pravosudiya Rossiiskoi Federatsii = Bulletin of Economic Justice of the Russian Federation*. 2023;(1):100-130. (In Russ.) <https://doi.org/10.37239/2500-2643-2022-18-1-100-130>.
11. Bushev A.Yu. The principle of good faith in the decisions of the Constitutional Court of the Russian Federation: on the anniversary of gadis Abdullayevich Gadzhiev. *Zakon = Law*. 2023;(9):156-169. (In Russ.) <https://doi.org/10.37239/0869-4400-2023-20-9-156-169>.
12. Usacheva K.A. On the unity of the concept of pre-contractual liability in determining the standard of behavior of the parties at the pre-contractual stage. Part 1. *Vestnik grazhdanskogo prava = Bulletin of Civil Law*. 2025;(5):7-51. (In Russ.) <https://doi.org/10.24031/1992-2043-2025-25-5-7-51>.
13. Kurennoi A.M. Coordinating the Interests of labor relations parties and the state in the Labor Market. *Ezhegodnik trudovogo prava = Yearbook of Labor Law*. 2024;(14):206-218. (In Russ.)
14. Rajneri E.D. Fairgrieve, comparative law in practice – contract law in a mid-channel jurisdiction, Oxford University Press, 2016, ISBN 978-1-78225-721-9 // European Review of Contract Law. 2018;14(1):97-99. (In Russ.) <https://doi.org/10.1515/ERCL-2018-1006>.
15. Zuloaga I. Reliance in the breaking-off of contractual negotiations. Trust and expectation in a comparative perspective. Intersentia; 2019. 292 p. (In Russ.)

Информация об авторе / Information about the Author

Кашлакова Анастасия Сергеевна, кандидат юридических наук, доцент, доцент базовой кафедры управления государственным и муниципальным имуществом факультета государственного управления экономикой, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Институт государственной службы и управления, г. Москва, Российская Федерация, e-mail: akashlakova@mail.ru, ORCID: 0000-0003-2415-7590

Anastasia S. Kashlakova, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Associate Professor of the Basic Department of State and Municipal Property Management at the Faculty of Public Administration of Economics, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Institute of Public Administration and Management Moscow, Russian Federation, e-mail: akashlakova@mail.ru, ORCID: 0000-0003-2415-7590