

Необоснованный отказ в приеме на работу

Каждая организация сталкивается с необходимостью подбора квалифицированного персонала. Работодатель свободен в выборе персонала и может отбирать кандидатов на вакантные должности, максимально соответствующих особенностям работы, на которую они принимаются. При этом запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора. Запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора предусматривается статьей 64 ТК РФ, в соответствии с которой любое прямое или косвенное ограничение прав или установление преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

Перечисленные ограничения или преимущества признаются дискриминацией в сфере труда.

Кроме того, статья 64 ТК РФ предусматривает еще два безусловных случая, когда нельзя отказать в приеме на работу: женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а также лицам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона (например, наличие российского гражданства, являющегося обязательным условием для принятия на гражданскую службу, если иное не предусмотрено международным договором РФ), либо необходимые в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, навыки работы на компьютере).

Отказывая конкретному соискателю в заключении с ним трудового договора, работодатель обязан объяснить ему причину отказа и по требованию обратившегося лица изложить ее в письменной форме (ст. 64 ТК РФ).

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение **семи рабочих дней** со дня предъявления такого требования.

Если, по мнению соискателя, отказ в приеме на работу является необоснованным, он вправе обжаловать его в судебном порядке (ч. 6 ст. 64 ТК РФ). Причем в соответствии со статьей 3 ТК РФ лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации при заключении трудового договора, вправе требовать в судебном порядке устранения в отношении него дискриминации, возмещения причиненного ущерба и компенсации морального вреда.

В соответствии со ст. 5.27. КоАП РФ нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Согласно ст. 145 УК РФ необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам -

наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.