

## По каким причинам можно отказать в приеме на работу



**Нина Ковязина**, заместитель директора департамента образования и кадровых ресурсов Минздрава России

### **ОТКАЗ В ПРИЕМЕ**

По требованию соискателя, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в **письменной форме** (ч. 5 ст. 64 ТК РФ).

При этом причина отказа должна **быть обоснованна** (ч. 1 ст. 64 ТК РФ). Непредставление письменного отказа является основанием для привлечения организации к **ОТВЕТСТВЕННОСТИ**.

**Внимание:** необоснованный отказ в приеме на работу, а также непредставление по требованию соискателя письменного **мотивированного** отказа считаются нарушениями трудового законодательства, за которые предусмотрена **административная, уголовная** и **материальная** ответственность (ст. 5.27 КоАП РФ, ст. 145 УК РФ, ст. 234 ТК РФ).

Уголовная ответственность наступает в случае необоснованного отказа в заключении трудового договора с беременной женщиной или женщиной, имеющей детей в возрасте до трех лет. За такое правонарушение должностное лицо организации (например, руководителя) могут оштрафовать в сумме до 200 000 руб. или в размере его дохода за период до 18 месяцев. Кроме того, вместо штрафа нарушителя могут привлечь к обязательным работам на срок от 120 до 180 часов.

Такие меры предусмотрены в **статье 145** Уголовного кодекса РФ.

Также в случае неправомерного отказа в приеме на работу соискатель имеет право через суд потребовать от работодателя компенсацию морального вреда и возмещение материального ущерба (ч. 4 ст. 3, ст. 234 ТК РФ). Сумму компенсации морального вреда определяет суд и указывает ее в своем решении. При этом судьи должны учесть характер вреда, нанесенного сотруднику, и степень вины организации (п. 63 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2). В то же время оснований требовать оплаты вынужденного прогула у соискателя **не возникает**.

За игнорирование требований кандидата письменно сообщить причины отказа в приеме на работу сотрудник организации, в должностные обязанности которого входит прием сотрудников, а также его руководитель могут быть привлечены к **дисциплинарной ответственности** (ст. 192 ТК РФ).

### **ОБОСНОВАНИЕ ОТКАЗА**

В обоснование причин отказа можно привести основания, связанные с деловыми качествами соискателя или со спецификой конкретной работы. В частности, считается необоснованным и запрещен отказ по таким основаниям, как беременность претендента, его пол, возраст, национальность, социальное и должностное положение, местожительство (в т. ч. отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания), наличие детей. То есть отказ запрещен по любым основаниям, которые не связаны с деловыми качествами претендента. Об этом говорится в час-

тях **2** и **3** статьи 64 Трудового кодекса РФ и подтверждается судебной практикой.

В то же время, следуя от противного, отказ считается обоснованным, если он связан с деловыми качествами претендента. Аналогичная позиция изложена в постановлении [Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2](#). В нем же разъяснено, что следует понимать под «деловыми качествами».

**Деловые качества соискателя делятся на две группы:**

- профессионально-квалификационные качества. К ним, в частности, относится наличие профессии, специальности, квалификации;
- личностные качества. К ним относится состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по специальности или в отрасли и т. п.

Использование любого из перечисленных качеств как основания для отказа в приеме на работу будет считаться обоснованным. Так, потенциальному сотруднику можно отказать по таким основаниям, как неподходящее образование, недостаточный опыт работы, отсутствие необходимой профессии, квалификации, медицинские противопоказания к труду. Правомерность такого подхода подтверждают и суды. Следует отметить, что работодатель вправе предъявлять к соискателям дополнительные требования, обусловленные спецификой той или иной работы, например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере. Отказ в заключении трудового договора соискателю, который таким требованиям не отвечает, также является обоснованным.

Более того, отдельные требования, свойственные конкретному виду труда, могут быть установлены на федеральном уровне ([ч. 3 ст. 3 ТК РФ](#)). В частности, специальные требования установлены для поступающих на работу:

- в ФСБ России ([ст. 16 Закона от 3 апреля 1995 г. № 40-ФЗ](#));
- таможню ([ст. 7 Закона от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ](#));
- прокуратуру ([ст. 40.1 Закона от 17 января 1992 г. № 2202-1](#)).

Несоответствие претендента этим требованиям также правомерно привести в качестве обоснования отказа в приеме на работу.

Аналогичные разъяснения содержатся в [постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2](#).

**Выигрывает:**  сотрудник,  работодатель



**Работодатель отказал в приеме на работу по причине, не связанной с деловыми качествами соискателя**

Работодатель имеет право принимать самостоятельные кадровые решения по подбору работников, в том числе и отказывать кандидату на должность в трудоустройстве. Однако в общем случае отказ в приеме на работу запрещен по признаку пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, а также по другим обстоятельствам, не связанным с [деловыми качествами](#) претендента ([ч. 2 ст. 19](#), [ст. 37 Конституции РФ](#), [ч. 2 ст. 3](#), [ч. 2 ст. 64 ТК РФ](#), [п. 10 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2](#)).

Таким образом, перечень причин, по которым работодатель не имеет права отказывать соискателю, является открытым. Как следствие, во-

прос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного спора. Если суд установит, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами соискателя, то отказ будет признан необоснованным.

В результате организацию могут привлечь к **административной, а в ряде случаев и к уголовной ответственности**. А работник, которому несправедливо отказали в приеме, может потребовать через суд компенсацию морального вреда.

### **Работодатель отказал в приеме на работу по причине отказа соискателя заполнить анкету**

Перечень документов, оформляемых при трудоустройстве, определен Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами. Требование предъявления или заполнения претендентом других документов (например, анкеты соискателя и т. п.) и отказ в трудоустройстве по причине отказа их предъявления или заполнения неправомерен. Вместе с тем, суд, признавая данный факт нарушением, не может обязать работодателя заключить трудовой договор с соискателем, поскольку не вправе, подменяя собой стороны трудового договора, установить, все его обязательные условия.

### **Работодатель отказал в приеме на работу соискателю, который не представил резюме**

Работодатель еще до оформления соискателя на работу должен знать, соответствует ли кандидат работе, требующей специальной квалификации. С этой целью работодатель может запросить у соискателя резюме с целью оценки и анализа опыта работы сотрудника, а также иных значимых личных качеств. Непредставление резюме не позволяет рассмотреть соискателя в качестве реального претендента на должность, которая требует специальных знаний и умений. Отказ в трудоустройстве в таком случае правомерен.

### **Работодатель отказал в приеме на работу соискателю, который не представил документ об образовании, подтверждающий наличие специальных знаний**

Подтверждением специальных знаний, требующихся для выполнения работы, служат документы об образовании. Если сотрудник не представил документы о наличии специального образования, которое необходимо для занятия вакантной должности, то работодатель вправе отказать ему в трудоустройстве.

### **Работодатель отказал соискателю в трудоустройстве по деловым качествам**

Отказ соискателю в трудоустройстве по причинам, связанным с **деловыми качествами претендента**, законен. Работодатель вправе отказать претенденту по данному основанию, без каких бы то ни было отрицательных последствий.



### **Работодатель отказал соискателю в приеме на вакантную должность при отсутствии иных претендентов**

Работодатель обладает свободой выбора при вступлении в трудовые отношения и не обязан заключать трудовой договор с соискателем лишь по одному факту наличия вакантных должностей (профессий) в штатном расписании. Само по себе наличие у работодателя вакантной должности и отсутствие иных претендентов не означают, что работодатель обязан немедленно ее заполнить. Отказ в трудоустройстве по **деловым качествам** в рассматриваемой ситуации будет правомерен.



### **Работодатель отказал в приеме на работу соискателю, который не прошел медосмотр или в отношении которого в рамках медосмотра были выявлены противопоказания**

Если для отдельных видов работ соискателю необходимо пройти медицинский осмотр и по результатам такого осмотра у него выявлены противопоказания к работе (например, при работах на компьютере), либо соискатель отказался от прохождения осмотра вообще, то работодатель вправе отказать в трудоустройстве. Подобный отказ соответствует требованиям законодательства.



### **Работодатель отказал соискателю в трудоустройстве по причине отсутствия у последнего требуемого опыта и стажа работы**

Осуществляя подбор и расстановку кадров, работодатель имеет право предъявлять разумные требования к трудовому стажу и опыту работы потенциального сотрудника по должности (профессии), на которую он претендует. Отсутствие требуемых опыта работы и стажа является достаточным основанием для отказа в трудоустройстве.