# ОТКАЗ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Законодательством установлено, что работодатель самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения, в частности осуществляет подбор персонала в организацию. Поэтому прием на работу конкретного лица, ищущего работу, является правом работодателя, а не обязанностью. Однако, отказывая тому или иному лицу в приеме на работу, нужно помнить, что отказ должен быть обоснованным.

# Необоснованный отказ

Необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещен [ст. 64](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/64) ТК РФ. Прежде всего, нельзя отказывать в приеме на работу в зависимости от:

- пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения;

- имущественного, семейного, социального и должностного положения;

- возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания);

- отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

Кроме этого, законодательством запрещено отказывать в приеме на работу некоторым лицам. Отказ считается обоснованным, когда:

- федеральными законами установлены ограничения для занятия той или иной должности;

- деловые качества будущего работника не соответствуют установленным по данной должности требованиям;

- кандидат не предоставил необходимые для трудоустройства документы в соответствии со [ст. 65](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/65) ТК РФ и другими федеральными законами и нормативными правовыми актами;

- у работодателя отсутствуют свободные вакансии;

- работодатель не планирует заполнять вакансию и не предлагал ее в качестве вакантной в службу занятости, в СМИ, Интернете или конкретным лицам;

- работодатель выбрал другого кандидата, чьи деловые качества больше соответствуют требованиям по данной должности.

Необоснованный отказ в приеме на работу расценивается судами как дискриминация. В результате работодателя могут не только обязать заключить трудовой договор с отвергнутым кандидатом, но и привлечь к административной ответственности по [ч. 1 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125267/52701) КоАП РФ, а в случае повторного совершения такого же правонарушения - по [ч. 2 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125267/52702) КоАП РФ.

Помимо этого, ответственность может наступить за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, в которой содержатся ограничения дискриминационного характера ([ст. 13.11.1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125267/13111) КоАП РФ).

# Пошаговая инструкция: отказ в приеме на работу

Шаг 1. Устанавливаем, не относится ли соискатель к лицам, в приеме на работу которых запрещено отказывать

Рассматривая кандидатуру предположительного работника, выясните, не относится ли он к категории лиц, которым нельзя отказать в приеме на работу при наличии определенных обстоятельствах. Представим их перечень в таблице.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категории лиц | Мотив (обстоятельства) отказа | Норма |
| Женщины | Беременность или наличие детей | [Часть 3 ст. 64](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/6403) ТК РФ |
| Работники, письменно приглашенные в порядке перевода от другого работодателя | В течение 1 месяца со дня увольнения с прежнего места работы | [Часть 4 ст. 64](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/6404) ТК РФ |
| Инвалиды | Направлены на трудоустройство в счет квоты рабочих мест | [Абзац 5 ч. 2 ст. 16](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/16025) ТК РФ, [п. 1](https://internet.garant.ru/document/redirect/10164333/131), [2 ст. 13](https://internet.garant.ru/document/redirect/10164333/132) Закона о занятости населения |
| Лица, достигшие предпенсионного возраста | Достижение такого возраста | [Статья 144.1](https://internet.garant.ru/document/redirect/10108000/1441) УК РФ |
| Восстановленный в должности работник | Судебное решение, обязывающее работодателя заключить трудовой договор | [Абзац 6 ч. 2 ст. 16](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/16026) ТК РФ |
| ВИЧ-инфицированные граждане | Наличие заболевания | [Статья 17](https://internet.garant.ru/document/redirect/10104189/17) Федерального закона от 30.03.1995 N 38-ФЗ "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)" |
| Граждане РФ | Отсутствие регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя | [Часть 2 ст. 64](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/6402) ТК РФ, [п. 11](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134976/11) Постановления Пленума ВС РФ N 2 |
| Освобожденныйпрофсоюзныйработник | Увольнение в связи с окончанием срока полномочий в профсоюзном органе | [Пункт 1 ст. 26](https://internet.garant.ru/document/redirect/10105872/21000) Закона N 10-ФЗ |
| Любое лицо | Принадлежность или непринадлежность к профсоюзу | [Статья 9](https://internet.garant.ru/document/redirect/10105872/9) Закона N 10-ФЗ |

Имейте в виду: если откажете в приеме на работу инвалиду при наличии в организации вакантных мест по квоте, установленной [ст. 21](https://internet.garant.ru/document/redirect/10164504/21) Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", вам грозит административная ответственность по [ч. 1 ст. 5.42](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125267/54201) КоАП РФ. Должностное лицо, виновное в таком нарушении, могут оштрафовать на сумму от 5 000 до 10 000 руб.

А за отказ женщине по причине беременности или наличия детей до 3 лет и лицу предпенсионного возраста по причине достижения такого возраста должностное лицо, имеющее право принимать и увольнять работников (руководитель или иное уполномоченное лицо), может быть привлечено к уголовной ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу по [ст. 144.1](https://internet.garant.ru/document/redirect/10108000/1441), [145](https://internet.garant.ru/document/redirect/10108000/145) УК РФ.

Поэтому если трудоустраиваться пришла беременная женщина, инвалид, предпенсионер или другое из перечисленных лиц, отказать в приеме можно, только если ее (его) деловые качества не соответствуют заявленным по должности требованиям.

Шаг 2. Проверка на наличие ограничений.

Прежде, чем принять работника на работу, проверьте, может ли он выполнять трудовую функцию по данной должности, поскольку [Трудовым кодексом](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) и федеральными законами установлены ограничения для выполнения той или иной работы.

1. Лица моложе 18 лет не могут работать:

- по совместительству ([ч. 5 ст. 282](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/2825) ТК РФ);

- вахтовым методом ([ст. 298](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/298) ТК РФ);

- в религиозной организации ([ч. 2 ст. 342](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/3422) ТК РФ);

- во вредных и (или) опасных условиях труда ([ч. 1 ст. 265](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/26501) ТК РФ, [Перечень](https://internet.garant.ru/document/redirect/181762/10000) тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержденный [Постановлением](https://internet.garant.ru/document/redirect/181762/0) Правительства РФ от 25.02.2000 N 163);

- под землей и на работе, которая может принести вред здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и другими токсическими препаратами, материалами эротического содержания) ([ч. 1 ст. 265](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/26501) ТК РФ);

- на работе, связанной с переноской и передвижением тяжестей, превышающих установленные предельные нормы ([ч. 2 ст. 265](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/2652) ТК РФ, [Нормы](https://internet.garant.ru/document/redirect/180624/1000) предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденные [Постановлением](https://internet.garant.ru/document/redirect/180624/0) Минтруда РФ от 07.04.1999 N 7);

- на гражданской и муниципальной службе ([ч. 1 ст. 21](https://internet.garant.ru/document/redirect/12136354/2101) Закона N 79-ФЗ, [ч. 1 ст. 16](https://internet.garant.ru/document/redirect/12152272/161) Закона N 25-ФЗ);

- на работе, связанной с заключением письменного договора о полной материальной ответственности ([ч. 1 ст. 244](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/2441) ТК РФ).

2. Женщины не принимаются на работу:

- связанную с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы ([ч. 2 ст. 253](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/25302) ТК РФ);

- связанную с вредными и (или) опасными условиями труда, включая подземные работы (кроме нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию) ([ч. 1 ст. 253](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/25301) ТК РФ, [Перечень](https://internet.garant.ru/document/redirect/72604356/1000) производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, утвержденный [Приказом](https://internet.garant.ru/document/redirect/72604356/0) Минтруда РФ от 18.07.2019 N 512н).

3. Работники-совместители не принимаются на работу:

- в качестве руководителя организации без разрешения уполномоченного органа или собственника имущества организации по основному месту работы руководителя ([ч. 1 ст. 276](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/27601) ТК РФ);

- связанную (как и основная деятельность) с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств ([ч. 1 ст. 329](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/32901) ТК РФ);

- в качестве тренера или спортсмена без разрешения работодателя по основному месту работы ([ч. 1 ст. 348.7](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/34871) ТК РФ).

4. Дисквалифицированные работники не допускаются к работе:

- по должности руководителя организации;

- по должности медицинского или фармацевтического персонала;

- по другим должностям, перечисленным в [ст. 3.11](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125267/311) КоАП РФ.

5. Лица, лишенные права занимать определенные должности, не могут быть приняты:

- на государственную службу;

- на работу в органы местного самоуправления;

- на работу в должности, которую им запрещено занимать, или работу, связанную с деятельностью, которую им запрещено осуществлять ([ч. 1 ст. 47](https://internet.garant.ru/document/redirect/10108000/3500000) УК РФ).

6. Лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию за преступления, указанные в [абз. 3 ч. 2 ст. 331](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/331203), [ст. 351.1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/3511) ТК РФ, не могут осуществлять:

- педагогическую деятельность;

- деятельность в сферах образования, воспитания, развития несовершеннолетних; организации отдыха и оздоровления несовершеннолетних; медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания несовершеннолетних; детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних ([абз. 3 ч. 2 ст. 331](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/331203), [ст. 351.1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/3511) ТК РФ).

8. Иностранные граждане (кроме лиц, указанных в [п. 1.1 ст. 14](https://internet.garant.ru/document/redirect/184755/14011) Закона N 115-ФЗ) не могут работать:

- на муниципальной службе ([п. 1 п. 1 ст. 14](https://internet.garant.ru/document/redirect/184755/1411) Закона N 115-ФЗ);

- на должности в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом РФ ([п. 2 п. 1 ст. 14](https://internet.garant.ru/document/redirect/184755/1412) Закона N 115-ФЗ);

- на должности в составе летного экипажа (командира, других лиц летного состава) гражданского воздушного судна, используемого российскими организациями и индивидуальными предпринимателями для осуществления коммерческих воздушных перевозок и авиационных работ ([п. 1](https://internet.garant.ru/document/redirect/10200300/78000), [4](https://internet.garant.ru/document/redirect/10200300/5404), [5 ст. 56](https://internet.garant.ru/document/redirect/10200300/5405) Воздушного кодекса РФ, [пп. 4 п. 1 ст. 14](https://internet.garant.ru/document/redirect/184755/1414) Закона N 115-ФЗ).

9. Лица, не прошедшие обязательный медосмотр (подробнее см. [подразд. 2.1.2](#sub_2120)).

Если в нарушение законодательства вы оформите трудовой договор с лицом при наличии ограничений, вас могут привлечь к административной ответственности.

Шаг 3. Установление соответствия деловых качеств кандидата.

Если никаких запретов и ограничений для занятия вакантной должности нет, проверьте, соответствует ли квалификация кандидата (деловые качества) требованиям к данной должности.

Под деловыми качествами понимают способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств (например, состояние здоровья, определенный уровень образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) ([п. 10](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134976/10) Постановления Пленума ВС РФ N 2). Такие требования, как правило, устанавливаются на основании квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

Помимо требований к уровню образования, опыту работы в определенной отрасли, стажу работы на аналогичной должности, могут быть установлены иные требования, например знание иностранного языка, компьютерных программ.

Чтобы определить деловые качества, запросите у кандидата документы, подтверждающие его образование, стаж работы, прохождение курсов повышения квалификации и др. И если его квалификация не соответствует вашим требованиям, смело отказывайте в приеме на должность.

Чтобы проще было доказать, что деловые качества кандидата не соответствуют вашим требованиям, пропишите их в должностной инструкции.

Шаг 4. Сообщение об отказе в приеме на работу.

Изначально об отказе и его причинах сообщается соискателю устно (лично или по телефону). Но если он обратится к вам с просьбой сообщить причину отказа письменно, не позднее 7 рабочих дней с момента получения просьбы ответьте соискателю также в письменном виде ([ч. 5 ст. 64](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/6405) ТК РФ). Сообщение оформите произвольно. При этом, если причина отказа связана с запретом или ограничениями для приема на работу, сошлитесь на норму Трудового кодекса. Например, если отказали потому, что кандидат не прошел обязательный медицинский осмотр, укажите [ст. 213](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/213) ТК РФ, если соискателю нет 18 лет, а работа осуществляется во вредных условиях - [ч. 1 ст. 265](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/26501) ТК РФ. Если же уровень образования, стаж или опыт соискателя не соответствует вашим требованиям, отказ будет связан с деловыми качествами кандидата.

Приведем образец текста сообщения.

# Уважаемая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_!

На основании [ч. 5 ст. 64](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/6405) Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с Вашим запросом от \_\_.\_\_.\_\_\_\_\_\_ вх. N сообщаю, что квалификационные требования к должности специалиста по персоналу, установленные должностной инструкцией, утвержденной приказом директора ООО "\*\*\*" от \_\_.\_\_.\_\_\_\_\_\_ N \_\_, предусматривают высшее образование, дополнительное профессиональное образование в области поиска и подбора персонала, опыт работы на аналогичной должности 1 год.

Данные требования были указаны в объявлении о приеме на работу, размещенном на сайте www.hh.ru, по которому Вы обратились в целях трудоустройства.

Из представленных Вами документов следует, что Вы имеете соответствующее образование, но не имеете опыта работы по данной должности. Ваши деловые качества не соответствуют квалификационным требованиям по должности, на которую вы претендуете. В связи с этим предпочтение в заключении трудового договора было оказано другому кандидату, полностью соответствующему предъявляемым квалификационным требованиям. На основании [ч. 6 ст. 64](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/6406) Трудового кодекса Российской Федерации Вы имеете право обжаловать отказ в заключении трудового договора в суде.

Отказ составьте на бланке организации, подпишите у руководителя или иного уполномоченного лица, зарегистрируйте в журнале исходящей корреспонденции и вручите соискателю лично под подпись либо направьте заказным письмом с описью вложения и уведомлением в получении.

За нарушение порядка уведомления о причине отказа вас могут привлечь к административной ответственности по [ч. 1 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125267/52701) КоАП РФ.