



КонсультантПлюс

Статья: Необоснованный отказ в заключении
трудового договора: советы работодателю
(Манохова С.В.)

("Оплата труда в государственном
(муниципальном) учреждении: бухгалтерский
учет и налогообложение", 2020, N 11)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 22.12.2020

"Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение",
2020, N 11

НЕОБОСНОВАННЫЙ ОТКАЗ В ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: СОВЕТЫ РАБОДАТЕЛЮ

Необоснованный отказ в приеме на работу расценивается судьями как дискриминация. В результате работодателя могут не только обязать заключить трудовой договор с соискателем (и выплатить ему причитающуюся заработную плату, денежное содержание), но и привлечь к административной и даже к уголовной ответственности. В статье дано несколько советов работодателям, как отказать кандидату в приеме на работу и не понести за это ответственность.

Нормы трудового законодательства

В соответствии со [ст. 64](#) ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Работодатель вправе отказать в приеме на работу в следующих случаях:

1) если у соискателя отсутствуют деловые качества, необходимые для выполнения конкретной работы. Под таковыми понимаются способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств (состояния здоровья, наличия определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности, в данной отрасли [<1>](#));

2) если соискатель не владеет качествами, необходимыми для выполнения иных требований, которые предписаны федеральными законами либо которые нужны в силу специфики работы (например, знанием одного или нескольких иностранных языков, узкоспециализированных компьютерных программ, у него отсутствует лицензия на охранную деятельность, права на управление транспортными средствами).

[<1>](#) См. [п. 10](#) Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2.

Нельзя отказать в приеме на работу из-за пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора ([ч. 3, 4 ст. 64](#) ТК РФ):

- женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;
- работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Кроме того, под особым контролем государства находятся:

- инвалиды [<2>](#);
- женщины с малолетними детьми;
- ВИЧ-инфицированные граждане [<3>](#);
- граждане предпенсионного возраста.

[<2>](#) См. Методические [рекомендации](#) по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости, утв. Приказом Минтруда России от 09.11.2017 N 777.

<3> [Статья 17](#) Федерального закона от 30.03.1995 N 38-ФЗ "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)".

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.

В случае если соискатель посчитает, что его не приняли на работу неправомерно, он вправе обратиться в суд с требованием признать отказ в заключении трудового договора незаконным ([ч. 6 ст. 64](#), [абз. 2 ч. 3 ст. 391](#) ТК РФ).

Ответственность работодателя

Необоснованный отказ в приеме на работу расценивается судами как дискриминация. В результате работодателя могут не только обязать заключить трудовой договор с соискателем (и выплатить ему причитающуюся заработную плату, денежное содержание), но и привлечь к административной и даже к уголовной ответственности.

Нарушение	Размер штрафа (иная ответственность)
Административная ответственность	
Нарушение трудового законодательства, в том числе в части несоблюдения положений ст. 64 ТК РФ (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ)	Предусмотрена ответственность: - для должностных лиц - предупреждение или штраф в размере от 1 000 до 5 000 руб.; - для ИП - штраф от 1 000 до 5 000 руб.; - для юридических лиц - штраф от 30 000 до 50 000 руб.
Если аналогичное правонарушение произошло повторно (ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ)	Предусмотрена ответственность: - для должностных лиц - штраф в размере от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет; - для ИП - штраф от 10 000 до 20 000 руб.; - для юридических лиц - штраф от 50 000 до 70 000 руб.
Уголовная ответственность	
Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста (ст. 144.1 УК РФ)	Предусмотрена ответственность: - либо штраф в размере 200 000 руб.; - либо штраф в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев; - либо обязательные работы на срок до 360 часов
Необоснованный отказ в приеме на работу женщины по мотивам ее беременности или по мотивам наличия у нее детей в возрасте до трех лет (ст. 145 УК РФ)	

Уголовная ответственность грозит работодателю, только если он руководствовался соответствующим дискриминационным мотивом ([п. 16](#) Постановления Пленума ВС РФ от 25.12.2018 N 46).

Арбитражная практика

Действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, которое ее ищет, поэтому вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении

каждого конкретного дела.

Большинство решений по вопросу трудоустройства принимаются в пользу работодателей. Судьи отмечают, что действующее законодательство не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности немедленно по мере их возникновения. Работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения. Заключение трудового договора с конкретным лицом является его правом, а не обязанностью. Работодатель может искать кандидатов различными способами, в том числе через специальные сайты, газеты, службу занятости. Факт размещения объявления в Интернете не говорит о том, что нельзя найти работника на вакансию иными путями.

В последнее время появилось много определений Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ, которая решила, что предшествующие судебные инстанции формально подошли к рассмотрению спора. В результате дела направляются на новое рассмотрение. Особенно это касается социально значимых категорий граждан (беременных, женщин с детьми, инвалидов). Приведем примеры.

Реквизиты судебных решений	Материалы дела и выводы судей
Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 30.09.2019 N 33-КГ19-6	Инвалиду II группы, направленному от службы занятости на квотируемое место (должность - укладчик), было отказано в заключении трудового договора со ссылкой на невозможность создания специального рабочего места. Судьи первых двух инстанций поддержали работодателя. Однако судебная коллегия с выводом судей не согласилась и направила дело на новое рассмотрение. По ее мнению, предшествующие судебные инстанции формально подошли к рассмотрению дела, поскольку не установили (с привлечением специалистов): <ul style="list-style-type: none">- относятся ли условия труда по должности укладчика к определенному классу условий труда, рекомендуемых соискателю с учетом индивидуальных возможностей его здоровья;- должно ли это быть специальное рабочее место
Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 27.05.2019 N 5-КГ19-54, Апелляционное определение Московского городского суда от 16.01.2020 по делу N 33-1833/2020	В сентябре соискательница подала заявление о приеме на работу, которое ей подписали, установив испытательный срок. После этого она уволилась с прежнего места работы, так как была уверена, что будет принята на службу. Впоследствии она прошла комиссию на допуск к сведениям, составляющим государственную тайну, а также медицинскую комиссию, в ходе которой выяснилось, что она беременна. В итоге ей было отказано в заключении трудового договора. Судьи первых двух инстанций поддержали работодателя, указав на отсутствие доказательств, подтверждающих факт трудовых отношений между соискателем и работодателем. Однако судебная коллегия с выводом судей не согласилась и направила дело на новое рассмотрение. По ее мнению, суды должны были выяснить: <ul style="list-style-type: none">- поступало ли соискателю предложение о приеме на работу;- проходил ли соискатель собеседование, если да, то какое решение было принято по его результатам;- кем было завизировано заявление о назначении соискателя на должность;- с какой целью в орган безопасности были направлены документы на оформление допуска к государственной тайне и какое решение там было принято;- по каким причинам соискателю отказали в принятии на

гражданскую службу.
В итоге Московский городской суд удовлетворил иск соискательницы. С работодателя в ее пользу было взыскано 440 тыс. руб. (денежное содержание, пособие по беременности и родам)

Как грамотно отказать в приеме на работу?

Итак, мы выяснили, что необоснованный отказ в приеме на работу кандидата может привести к негативным последствиям для работодателя. Если соискателю отказано в приеме на работу, он может потребовать от работодателя письменно обосновать причину отказа.

Совет 1: грамотно формулируйте основания для отказа в приеме на работу

Формулировки письменного отказа работодателя впоследствии могут иметь решающее значение в судебном процессе. Поэтому нужно грамотно составить такой отказ. Как правило, судьи признают его правомерным, если:

- соискатель не соответствует установленным требованиям к стажу и опыту работы, у него отсутствует необходимая квалификация (Апелляционные определения Московского городского суда от 10.09.2019 по делу [N 33-39240/2019](#), от 14.11.2019 по делу [N 33-50551/2019](#), Самарского областного суда от 14.05.2019 по делу [N 33-5601/2019](#));

- на дату обращения у работодателя отсутствуют вакантные должности (временно приостановлен прием кандидатов) (Апелляционные определения Пензенского областного суда от 17.03.2020 [N 33-814/2020](#), Московского городского суда от 10.09.2019 по делу [N 33-39691/2019](#), Определения Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 12.11.2019 [N 88-214/2019](#) по делу [N 2-2699/2018](#), Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.03.2020 по делу [N 88-3279/2020](#));

- у соискателя был большой перерыв в работе по вакантной должности (Апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 18.11.2019 [N 33-51240/2019](#));

- соискатель не подходит на должность по состоянию здоровья (Апелляционное [определение](#) Санкт-Петербургского городского суда от 06.09.2016 [N 33-16127/2016](#) по делу [N 2-9069/2016](#));

- у соискателя была судимость, а на вакантную должность распространяется запрет, установленный [ч. 1 ст. 351.1](#) "Ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних" ТК РФ (Апелляционное [определение](#) Свердловского областного суда от 17.08.2018 по делу [N 33-13967/2018](#));

- работодатель в результате конкурсного отбора отдал предпочтение другому кандидату (Апелляционные определения Красноярского краевого суда от 13.01.2020 по делу [N 33-476/2020](#), Ставропольского краевого суда от 30.01.2019 по делу [N 33-755/2019](#), Белгородского областного суда от 06.03.2018 [N 33-1138/2018](#)).

Ни в коем случае письменный отказ работодателя не должен содержать формулировки с признаками дискриминации (например, установленный факт беременности, наличие у соискателя малолетних детей, инвалидности).

Совет 2: четко формулируйте дополнительные требования к кандидату

В числе основных причин правомерного отказа в заключении трудового договора мы назвали отсутствие у соискателя необходимых квалификации и опыта работы. Таким образом, при размещении вакансий желательно четко формулировать дополнительные требования к кандидатам. Это позволит

работодателю аргументировать основание для отказа в приеме на работу.

Такие дополнительные требования целесообразно продублировать также в должностных инструкциях - это станет весомым доводом в суде. Например, Самарский областной суд признал обоснованным отказ в заключении трудового договора, потому что кандидат обладал поверхностными знаниями в бухгалтерском и налоговом учете и не владел навыками работы в системе ЕК АСУФР, хотя необходимость владения такими знаниями и умениями была прописана в должностной инструкции бухгалтера (Апелляционное [определение](#) от 14.05.2019 по делу N 33-5601/2019).

Совет 3: не принимайте без надобности от кандидата заявление о приеме на работу

Также суд может встать сторону работодателя, если соискатель не докажет, что представлял работодателю письменное заявление о приеме на работу (Апелляционные определения Московского городского суда от 28.11.2018 по делу N 33-51707/2018, Пензенского областного суда от 19.03.2019 по делу N 33-1060/2019).

* * *

Если соискатель, которому отказали в приеме на работу, посчитает, что такой отказ неправомерен, и обратится в суд, работодатель должен подготовить весомые аргументы в свою защиту. А для этого необходимо подстраховаться еще на этапах размещения информации о вакансиях, проведения собеседований и оформления их результатов. Если кандидат потребует от работодателя письменно указать причину отказа в заключении трудового договора, тому нужно хорошенько продумать формулировки такого отказа. Главное, чтобы они не содержали признаков дискриминации.

С.В. Манохова
Редактор журнала
"Оплата труда в государственном
(муниципальном) учреждении:
бухгалтерский учет и налогообложение"

Подписано в печать

05.11.2020
