

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

Необоснованный отказ соискателю в приеме на работу имеет серьезные правовые последствия для работодателя.

► За необоснованный отказ соискателю в заключении трудового договора, а также за нарушение порядка уведомления его о причине отказа работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ. Административные производства по таким правонарушениям возбуждаются должностными лицами Государственной инспекции труда в Курской области.

► Если при наличии в организации вакантных мест по квоте, инвалиду будет отказано в приеме на работу, работодателю грозит административная ответственность по ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ. Протоколы по этой статье составляются гражданскими служащими комитета по труду и занятости населения Курской области.

► В случае отказа в приеме на работу гражданина предпенсионного возраста - по причине достижения такого возраста; женщины - по причине беременности или наличия детей до трех лет, работодатели могут быть привлечены к уголовной ответственности по статьям 144.1 - 145 УК РФ. Расследование уголовных дел указанной категории отнесено к подследственности следователей органов Следственного комитета Российской Федерации.

► Соискателю, считающему, что он подвергся дискриминации, закон дает право в судебном порядке потребовать от работодателя восстановления нарушенных прав, возмещения материального ущерба и компенсации морального вреда. Если суд признает отказ необоснованным, то работодателя могут обязать заключить с соискателем трудовой договор, а также возместить ему материальный ущерб или моральный вред.



Контакты по вопросам трудового законодательства:

**Государственная инспекция труда
в Курской области**
г. Курск, ул. Зелёная, д. 30
тел. 52-98-32

**Федерация организаций профсоюзов
Курской области**
г. Курск, ул. Дзержинского, д. 53
тел. 54-87-87

Прокуратура Курской области
г. Курск, ул. Ленина, д. 21
тел. 51-29-33



Прокуратура Курской области

**Федерация организаций
профсоюзов Курской области**



ПАМЯТКА О ТОМ, КАК ЗАЩИТИТЬ СВОИ ПРАВА В СЛУЧАЕ ОТКАЗА В ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

г. Курск

2019

Трудовой договор – основа трудовых отношений



Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ч. 1 ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отказ соискателю в заключении трудового договора предусмотрен в следующих случаях:
- прием на работу соискателя прямо запрещен или ограничен федеральным законом;
- соискатель по своим деловым качествам не соответствует требованиям, установленным работодателем для претендента на конкретную должность.

Необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещен!

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 7 рабочих дней со дня предъявления такого требования (ч. 5 ст. 64 ТК РФ).



Запрещено отказывать в приеме на работу:

- ▶ любому лицу по признаку пола, расы, национальности, языка, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также по другим обстоятельствам, если они не связаны с деловыми качествами соискателя
- ▶ женщинам - по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей
- ▶ инвалидам, направленным на трудоустройство в счет квоты рабочих мест
- ▶ лицам, достигшим предпенсионного возраста, если отказ мотивирован только достижением такого возраста

- ▶ работникам, письменно приглашенным в порядке перевода от другого работодателя, - в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы
- ▶ лицам, избранным на должность
- ▶ лицам, избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности
- ▶ лицам, в пользу которых вынесено судебное решение, обязывающее работодателя заключить трудовой договор
- ▶ ВИЧ-инфицированным гражданам, если отказ мотивирован их заболеванием
- ▶ гражданам Российской Федерации - по мотивам, связанным с отсутствием регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя
- ▶ любому лицу, если отказ мотивирован принадлежностью или непринадлежностью к профсоюзу
- ▶ освобожденному профсоюзному работнику, уволенному вследствие окончания срока его полномочий в профсоюзном органе

