Необоснованный отказ в заключении трудового договора

В соответствии со статьей 64 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Это положение закона основано на статье 19 Конституции РФ, закрепляющей равенство прав и свобод человека и гражданина и запрещающей любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, а также статьей 1 Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.), ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31.01.1961.

Как вытекает из содержания части 2 статьи 64 ТК РФ, необоснованным признается любой отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Это правило должно применяться ко всем гражданам, поступающим на работу, независимо от их возраста, т.к. возраст является одним из обстоятельств, по которому не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по специальности в данной отрасли).

Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. В связи с этим ч. 3 ст. 64 ТК РФ запрещается отказ в приеме на работу или увольнение с работы беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, по мотивам, связанным с беременностью или наличием ребенка.

Это правило распространяется также на отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов и попечителей несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ). При этом при приеме на работу кандидат обязан предъявить работодателю ряд документов, но не обязан информировать компанию о состоянии здоровья своего ребенка (ст. 65 ТК РФ).

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.

В целях реализации и действенности части 3 ст. 64 ТК РФ установлена уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.

Статьей 145 Уголовного кодекса РФ установлено, что 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.