# Отказ в заключении трудового договора

В соответствии со [ст. 37](http://docs.procspb.ru/trudovoj-kodeks/statja-37) Конституции Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, а также право на защиту от безработицы.

Конкретные гарантии лицу, ищущему работу, предусмотрены [ст. 64](http://docs.procspb.ru/trudovoj-kodeks/statja-64) Трудового кодекса РФ (ТК РФ), согласно которой необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещается.

К числу установленных законом гарантий [ст. 64 ТК РФ](http://docs.procspb.ru/trudovoj-kodeks/statja-64) относит правило о том, что по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Федеральным законом Российской Федерации от 29.06.2015 № 200-ФЗ «О внесении изменения в [статью 64](http://docs.procspb.ru/trudovoj-kodeks/statja-64) Трудового кодекса Российской Федерации» редакция данной правовой нормы изменена, в результате чего гарантии гражданам при заключении трудового договора усилены.

С 11.07.2015 действует правило о том, что по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в определенный срок, а именно не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Поскольку в силу положений ч. 6 [ст. 64 ТК РФ](http://docs.procspb.ru/trudovoj-kodeks/statja-64) отказ в заключении трудового договора подлежит обжалованию в суд, письменное объяснение причин отказа в заключении трудового договора может иметь доказательственное значение при рассмотрении гражданского дела по соответствующему спору.

Обязанность работодателя письменно в определенный срок информировать гражданина по его письменному требованию о причинах отказа в заключении трудового договора сформулирована в императивной форме, вследствие чего неисполнение указанной обязанности следует рассматривать как нарушение трудового законодательства. В связи с этим совершение данного правонарушения может являться основанием для применения административного наказания, предусмотренного [ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ](http://docs.procspb.ru/content/part/1448270/) (Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права) в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Помощник прокурора района

юрист 1 класса Е.А. Ломовцев