

Срок уведомления кандидата об отказе в приеме на работу



В какой срок работодатель должен представить соискателю письменный отказ в заключении трудового договора?

Нина Ковязина, заместитель директора департамента образования и кадровых ресурсов Минздрава России

В настоящее время этот момент в трудовом законодательстве не урегулирован. Во избежание спорной ситуации оформить такой отказ рекомендуется в течение трех рабочих дней. Объясняется такой подход следующим. Поскольку оформление письменного отказа по запросу соискателя обязательно, а срок в законодательстве не указан, то работодателям рекомендуется придерживаться **сроков, которые установлены для выдачи документов** по требованию сотрудников: это три рабочих дня (ст. 62, ч. 5 ст. 64 ТК РФ).

Срок оформления

Работодатель обязан исполнить просьбу сотрудника и подготовить запрошенные им документы, в том числе копии или выписки, в течение трех рабочих дней со дня получения **письменного заявления**. Все справки и копии документов работодатель оформляет и выдает сотруднику бесплатно. Об этом говорится в **статье 62** Трудового кодекса РФ. Вместе с тем, есть судебная практика, где суды с учетом пробела законодательства приходят к выводу, что уведомить о причинах отказа работодатель может в любой разумный срок, и определяют этот срок как 30 календарных дней. Вместе с тем, такой предел условный и при рассмотрении другого дела другой суд может посчитать разумным и 14 дней, и неделю.

С учетом указанного во избежание спорной ситуации и судебных разбирательств рекомендуем выдавать соискателю мотивированный письменный отказ не позднее трех рабочих дней со дня получения соответствующего запроса. Такой подход гарантированно не вызовет претензий ни проверяющих, ни соискателей.

Статья 62. Выдача документов, связанных с работой, и их копий

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Часть утратила силу с 6 октября 2006 года - [Федеральный закон от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ](#).

Часть утратила силу с 6 октября 2006 года - [Федеральный закон от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ](#).

Работник обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

Обязательно ли сообщать соискателю о причинах отказа в приеме на работу



Нина Ковязина, заместитель директора департамента образования и кадровых ресурсов Минздрава России
По требованию соискателя, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в **письменной форме** (ч. 5 ст. 64 ТК РФ). При этом причина отказа должна быть **обоснованна** (ч. 1 ст. 64 ТК РФ). Непредставление письменного отказа является основанием для привлечения организации к [ответственности](#).

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора 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, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.