**Уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу**

В соответствии со ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора в отношении всех граждан.

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 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 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.

С целью принятия дополнительных мер защиты законодателем в Уголовном кодексе Российской Федерации (далее – УК РФ) предусмотрена уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста (ст. 144.1 УК РФ) и беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145 УК РФ). Также указанные нормы закрепляют уголовную ответственность за необоснованное увольнение с работы данных лиц по этим мотивам.

При этом Верховный суд Российской Федерации разъяснил порядок применения мер уголовной ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение в связи с достижением лицом предпенсионного возраста, беременностью женщины или наличием у женщины детей в возрасте до трех лет.

Пленум Верховного суда Российской Федерации отметил, что уголовная ответственность наступает только в случаях, когда работодатель руководствовался дискриминационным мотивом, связанным соответственно с достижением лицом предпенсионного возраста, беременностью женщины или наличием у женщины детей в возрасте до трех лет.

Вместе с тем в случае, если трудовой договор с работником был расторгнут по его инициативе, но по делу имеются доказательства того, что работодатель вынудил работника подать заявление об увольнении по собственному желанию именно в связи с его предпенсионным возрастом, беременностью женщины или наличием у женщины детей в возрасте до трех лет, такие действия также образуют состав преступления, предусмотренного статьей 144.1 или 145 УК РФ соответственно.

Для целей статьи 144.1 УК РФ под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до 5 лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством РФ.

**Прокуратура Симферопольского района**