**О недопустимости дискриминации при приеме на работу и правах работника на возмещение причиненного вреда**

Согласно ч. 1 ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) (запрещение дискриминации в сфере труда) каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Указанные принципы установлены и международными актами, в числе которых Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г., Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 г., Конвенция о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г., Конвенция № 105 Международной организации труда «Об упразднении принудительного труда» (от 25 июня 1957 г.), Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (от 25 июня 1958 г.).

Частью 1 ст. 64 ТК РФ установлено, что запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

В соответствии с ч. 2 ст. 64 ТК РФ 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.

Как разъяснено в абз. 6 п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию 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 данной специальности, в данной отрасли).

Таким образом, при трудоустройстве работодатель обязан мотивировать причины отказа в приеме на работу, не имеет право произвольно устанавливать те или иные ограничения не связанные с деловыми качествами работника.

При необоснованном отказе в приеме на работу работник вправе обжаловать принятое решение в суде и требовать взыскания компенсации морального вреда за дискриминационный подход при трудоустройстве.