**Как гражданин может защитить свои права, если он не согласен с отказом в приёме на работу?**

**Разъясняет помощник  Железногорского межрайонного прокурора Васищева Екатерина Игоревна**

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Соответствующий запрет содержится в ч. 1 ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации (далее– ТК РФ).

В силу ч. 5 ст. 64 ТК РФ по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить в письменной форме причину такого отказа. Сделать это необходимо в течение семи рабочих дней со дня предъявления указанного требования.

При этом, в случае, если работник считает, что подвергся необоснованному отказу в заключении трудового договора со стороны работодателя, то он имеет право обратиться за защитой нарушенных прав в суд, поскольку между ним и работодателем возник индивидуальный трудовой спор.

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Таким образом, в случае, если работник считает, что работодатель необоснованно отказал ему в заключении трудового договора на вакантную должность, то работник имеет право в течение семи дней обратиться к работодателю с письменным заявлением для разъяснения причин такого отказа. При неудовлетворительном ответе работник имеет право обратиться за восстановлением нарушенных прав в суд.