

Судебная практика

Суды: прежний опыт работы сотрудника в организации можно учесть при отказе в повторном приеме

Соискатель направил работодателю два заявления о приеме на работу. Тот на них не ответил и не разъяснил в установленный срок причины отказа. По мнению специалиста, это дискриминация. Он отмечал, что ранее уже трудился в организации и обладает нужными профессиональными качествами.

Три инстанции сошлись во мнении: организация нарушила права работника, поскольку вовремя не разъяснила причины отказа в трудоустройстве. Однако сам отказ правомерен. Он обусловлен как объективными обстоятельствами (не было вакансии), так и деловыми качествами специалиста. Организации они известны по опыту предыдущей работы с ним. Сотрудник неоднократно допускал нарушения и не выполнял свои обязанности.

☐ Отметим, что суды и ранее соглашались с компаниями, которые отказывали в трудоустройстве специалистам с учетом предыдущего опыта работы с ними. Так поступил в том числе 2-й КСОЮ.

[Определение 6-го КСОЮ от 17.09.2026 N 88-19000/2026](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Аналитика

Обзор «Должная осмотрительность при выборе контрагента: важные нюансы, о которых говорили суды в 2026 году»

Суды считали, что критерии осмотрительности для разных случаев должны быть разными. Некоторые из них полагали, что недостаточно запросить у контрагента регистрационные документы и выписки из ЕГРЮЛ. Другие указывали, что нужно проводить деловые переговоры, проверять репутацию исполнителя. Расскажем о важных выводах судов.

[Обзор: «Должная осмотрительность при выборе контрагента: важные нюансы, о которых говорили суды в 2026 году»](#)

Нормативные документы, РЗ, РЗ (Версия Проф), Бюджетные организации

Обзор подготовлен специалистами компании [«КонсультантПлюс»](#)