

Правовой разбор: вправе ли работодатель отказать в трудоустройстве при отсутствии регистрации по месту жительства («прописки»)

1. Краткая постановка вопроса

Работодатель отказывает кандидату в заключении трудового договора, указывая (в объявлении о вакансии, на собеседовании или в письменном ответе) в качестве причины отсутствие у кандидата регистрации по месту жительства — так называемой «прописки» либо «местной прописки» в регионе нахождения работодателя. Требуется установить, является ли такой отказ правомерным, образует ли он необоснованный отказ и/или дискриминацию по смыслу трудового законодательства, а также какие процедурные последствия (письменное сообщение причины отказа, сроки и порядок обжалования, меры ответственности работодателя) из этого вытекают.

Поскольку формулировка вопроса допускает несколько существенных прочтений (гражданин РФ без регистрации; гражданин РФ с регистрацией в другом регионе; иностранный гражданин, у которого «прописка» фактически означает миграционный учёт; работник, приглашённый в порядке перевода), ниже разобраны все версии отдельно.

2. Терминологическая и нормативная рамка

Институт «прописки» в его административно-разрешительном смысле отменён: с 1993 года действует **регистрационный учёт уведомительного характера**. Отсутствие регистрации либо наличие её в ином регионе **не может служить основанием ограничения прав**, что прямо закреплено в **ст. 3 Закона РФ от 25.06.1993 № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации»**: регистрация или отсутствие таковой не могут служить основанием ограничения или условием реализации прав и свобод граждан, предусмотренных Конституцией РФ и законами РФ.

Конституционный Суд РФ в **Постановлении от 02.02.1998 № 4-П** признал, что регистрационный учёт носит уведомительный (а не разрешительный) характер, а введение регистрации как условия реализации прав недопустимо; ограничения допустимы лишь в той мере, в какой они необходимы для охраны конституционно значимых ценностей и соответствуют федеральному закону.

Правила регистрации и снятия граждан РФ с регистрационного учёта утверждены **Постановлением Правительства РФ от 17.07.1995 № 713**.

Ключевая для темы норма — **ст. 64 Трудового кодекса РФ** (в действующей редакции с учётом изменений, внесённых, в частности, **Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ** и **Федеральным законом от 02.07.2013 № 162-ФЗ**):

- часть первая: **запрещается необоснованный отказ** в заключении трудового договора;
- часть вторая: запрещаются прямое или косвенное ограничение прав и установление преимуществ при заключении трудового договора в зависимости, среди прочего, **от места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания)**, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, — **кроме случаев, когда право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами**;
- часть третья: запрещён отказ женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;
- часть четвёртая: запрещён отказ работникам, приглашённым в письменной форме в порядке перевода от другого работодателя, в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы;
- часть пятая: по письменному требованию лица работодатель обязан сообщить причину отказа **в письменной форме в срок не позднее семи рабочих дней** со дня предъявления требования (в редакции **Федерального закона от 29.06.2015 № 200-ФЗ**);
- часть шестая: отказ может быть **обжалован в суд**.

Дополнительно: **ст. 3 ТК РФ** (запрет дискриминации в сфере труда, включая установление преимуществ не по деловым качествам), **ст. 2 ТК РФ** (принцип равенства прав и возможностей работников), **ст. 19, 27, 37 Конституции РФ**.

Редакционная ремарка к представленным источникам: в **Источнике 1** ст. 64 ТК РФ приведена в редакции **до 2015 года** — без указания семидневного срока и без слов «по письменному требованию». Применению подлежит действующая редакция (**Источники 4, 5, 9, 10**; закон об изменении — **Источник 13, Федеральный закон от 29.06.2015 № 200-ФЗ**). **Источник 12**

помечен как утративший силу; при этом сама по себе норма о недопустимости дискриминации по признаку инвалидности действует в составе **ст. 3.1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»** (введена Федеральным законом от 01.12.2014 № 419-ФЗ).

3. Версия 1. Гражданин РФ без регистрации (или с регистрацией в другом регионе): базовое правило — отказ незаконен

3.1. Обоснование

1. **Место жительства и наличие/отсутствие регистрации прямо названы** в ч. 2 ст. 64 ТК РФ среди обстоятельств, по которым запрещено устанавливать ограничения при заключении трудового договора. Это означает, что регистрация по определению отнесена законодателем к обстоятельствам, **не связанным с деловыми качествами.**
2. **Регистрация не входит в перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора** (ст. 65 ТК РФ: паспорт, трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, СНИЛС, документы воинского учёта, документ об образовании/квалификации, а в установленных случаях — справки о судимости и об административном наказании за потребление наркотических средств). Часть третья ст. 65 ТК РФ **прямо запрещает требовать документы помимо предусмотренных ТК РФ**, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. Свидетельство о регистрации по месту жительства (по месту пребывания) в этот закрытый перечень не входит.
3. **Публично-правовые обязанности, связанные с регистрацией, лежат на самом гражданине, а не на работодателе:** ответственность за проживание без регистрации по месту пребывания установлена **ст. 19.15.1 КоАП РФ** (в том числе с особыми правилами для Москвы и Московской области, Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Севастополя и Республики Крым — **Источники 15, 16**). Работодатель не является субъектом этого правонарушения и не обязан контролировать регистрацию работника — общего правила. Следовательно, у работодателя отсутствует законный интерес, оправдывающий требование «прописки» как условие приёма на работу.
4. Согласно **п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации**

Трудового кодекса Российской Федерации»: запрещается любое прямое или косвенное ограничение прав при заключении трудового договора в зависимости, в том числе, **от места жительства (наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания)**; под деловыми качествами понимаются способности лица выполнять трудовую функцию с учётом профессионально-квалификационных (профессия, специальность, квалификация) и личностных (состояние здоровья, уровень образования, опыт работы по специальности, в отрасли) качеств. Работодатель вправе предъявить и **иные требования**, необходимые в дополнение к типовым в силу специфики работы (например, владение иностранными языками, навыки работы на компьютере), но **обязан доказать**, что отказ связан именно с деловыми качествами.

3.2. Практический вывод по версии 1

Отказ, **единственной или определяющей** причиной которого названо отсутствие регистрации (либо её отсутствие в конкретном регионе), является **необоснованным и незаконным** по смыслу ч. 1 и ч. 2 ст. 64 ТК РФ и может быть обжалован в суд (ч. 6 ст. 64 ТК РФ). Более того, такой отказ может квалифицироваться как **дискриминация** (ст. 3 ТК РФ) с административной ответственностью по **ст. 5.62 КоАП РФ** («Дискриминация», в том числе по признаку места жительства) и — при наличии соответствующих признаков — уголовной ответственностью по **ст. 136 УК РФ** (нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина, в том числе в зависимости от места жительства; ч. 2 — с использованием служебного положения). Аргумент работодателя «нет прописки — нет договора» правового значения не имеет: **регистрация не является ни обязательным документом (ст. 65 ТК РФ), ни деловым качеством (ч. 2 ст. 64 ТК РФ, п. 10 Постановления Пленума ВС РФ № 2).**

4. Версия 2. Требование «местной прописки» в регионе работодателя: конкурирующие позиции

Здесь возможны две линии, и выбор между ними зависит от того, удастся ли работодателю доказать связь требования со спецификой работы.

4.1. Позиция А (преобладающая, «строгая»): требование регистрации в регионе незаконно всегда, когда оно не основано на федеральном законе

- Ч. 2 ст. 64 ТК РФ допускает ограничения по месту жительства и регистрации **только в случаях, когда право или обязанность устанавливать такие ограничения предусмотрены федеральным законом**. Общего федерального закона, обязывающего гражданина РФ иметь регистрацию в регионе работодателя для трудоустройства, **не существует**.
- Требование «прописки» в объявлении о вакансии или при собеседовании квалифицируется как **дискриминационное условие**, что влечёт административную ответственность по **ст. 13.11.1 КоАП РФ** (распространение информации о свободных рабочих местах, содержащей ограничения дискриминационного характера). *Соответствующий запрет воспроизведён и в законодательстве о занятости (Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»*, которым с 01.01.2024 заменён Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1).*
- Применяется: **по умолчанию** — при отсутствии в деле доказательств того, что требование обусловлено характером работы и что кандидат не соответствовал деловым качествам по иным причинам.

4.2. Позиция Б («гибкая»): требование, обусловленное спецификой работы, может быть признано правомерным

- П. 10 Постановления Пленума ВС РФ № 2 позволяет работодателю предъявлять требования, **необходимые в силу специфики той или иной работы**, в дополнение к типовым профессионально-квалификационным. Если такие требования объективно связаны с возможностью выполнения трудовой функции, суд может не признать отказ дискриминационным.
- Условия применения позиции Б (все должны быть выполнены одновременно): 1. **Характер работы объективно требует фактического нахождения работника в определённой местности** (круглосуточные дежурства, аварийные выезды, режим постоянной готовности, работа с объектами, доступ к которым возможен только по месту их расположения), а не административное удобство работодателя; 2. требование **сформулировано как требование к возможности выполнять трудовую функцию**, а не как требование «наличия штампа в паспорте»; 3. работодатель **доказал** (бремя доказывания — на нём, п. 10 Постановления Пленума ВС РФ № 2), что отказ вызван именно деловыми качествами, а ссылка на регистрацию не является прикрытием иных мотивов; 4.

требование **не связано с регистрацией как таковой** (например, работодатель не отказывает кандидату, готовому фактически проживать в нужной местности без регистрации).

На практике позиция Б применяется редко и, как правило, не в чистом виде требования прописки, а в виде требований к фактическому месту жительства, режиму доступности, мобильности. Устойчиво она срабатывает там, где закон прямо привязывает допуск к месту: например, работа с государственной тайной предполагает проведение проверочных мероприятий по месту жительства (**Закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне»**, ст. 21), но и здесь речь идёт о **проверке**, а не о требовании иметь регистрацию в конкретном регионе.

4.3. Практический вывод по версии 2

- Если дело дойдёт до суда, **исход определяет распределение бремени доказывания**: кандидат подтверждает факт обращения за работой и отказа (в идеале — письменный ответ работодателя с указанием причины), после чего **работодатель обязан доказать**, что отказ связан с деловыми качествами (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ № 2; ч. 2 ст. 64 ТК РФ).
- Формулировка причины отказа как «отсутствие регистрации» практически лишает работодателя возможности сослаться на позицию Б: это прямо названное законом дискриминационное основание.
- Риск работодателя при публикации вакансий с требованием прописки — административный (ст. 13.11.1 КоАП РФ), помимо риска проиграть спор и получить предписание ГИТ.

5. Версия 3. Отказ, где регистрация — лишь повод: необоснованный отказ при отсутствии иных претензий к деловым качествам

Нередко работодатель ссылается на «отсутствие прописки», тогда как истинная причина — возраст, семейное положение, беременность, инвалидность, национальность, гражданство, субъективные предпочтения.

- Такое указание причины **не защищает работодателя**: суд оценивает **фактические основания** отказа, а не формальную мотивировку (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ № 2; ч. 1, 2 ст. 64 ТК РФ).
- Если кандидат соответствовал деловым качествам, а работодатель отказал по причине, не связанной с ними, отказ признаётся **необоснованным** даже при наличии иных «нейтральных» объяснений.

- Здесь также применимы **ст. 5.62 КоАП РФ** и **ст. 136 УК РФ**, а при отказе женщине по мотивам беременности или наличия детей — дополнительно **ст. 145 УК РФ** (необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трёх лет) и ч. 3 ст. 64 ТК РФ. Отказ по признаку инвалидности образует нарушение **ст. 3.1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ**.

Практический вывод: отказ, мотивированный отсутствием регистрации, при доказанном соответствии кандидата деловым качествам следует оспаривать не только как нарушение ч. 2 ст. 64 ТК РФ, но и как **дискриминацию (ст. 3 ТК РФ)** — это расширяет набор доступных средств защиты (включая требование компенсации морального вреда, ст. 237 ТК РФ).

6. Версия 4. Иностранцы граждане и лица без гражданства: «прописка» как условие законности труда

Это единственная версия, в которой отказ, связанный с регистрацией, **как правило, правомерен**, — но по принципиально иным основаниям: здесь речь идёт не о «прописке» гражданина РФ, а о публично-правовом институте **миграционного учёта** и о разрешительном порядке доступа к труду.

6.1. Нормативная основа

- Миграционный учёт осуществляется в соответствии с **Федеральным законом от 18.07.2006 № 109-ФЗ «О миграционном учёте иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»**; соотношение миграционного учёта и иных видов учёта прямо обозначено законодателем в специальных нормах, отсылающих к названному закону (**Источники 2, 3**: «Миграционный учёт иностранных граждан в Российской Федерации осуществляется в соответствии с федеральным законом о миграционном учёте...»; ст. 29-1 введена Федеральным законом от 18.07.2006 № 110-ФЗ). Принципы миграционного учёта — свобода передвижения, защита права иностранных граждан на свободу передвижения, сочетание интересов личности, общества и государства, обеспечение национальной безопасности, доступность и унификация правил — закреплены в **ст. 3 Федерального закона № 109-ФЗ (Источник 11)**.
- Миграционный учёт включает **регистрацию по месту жительства и учёт по месту пребывания** (ст. 3 Федерального закона № 109-ФЗ), которые осуществляются, в частности, органами, реализующими полномочия в

сфере миграции, с направлением сведений в территориальные налоговые органы (**ст. 12 Федерального закона № 109-ФЗ; Источники 8, 14** — включая п. 5 ч. 2 ст. 12 в редакции, предусматривающей направление информации о постановке на учёт (снятии с учёта) иностранного работника по месту пребывания).

- Обязанность по постановке иностранного гражданина на миграционный учёт по месту пребывания возложена на **принимающую сторону**, в том числе на организацию, если иностранный гражданин фактически проживает в принадлежащем ей помещении (ст. 20–22 Федерального закона № 109-ФЗ; порядок осуществления миграционного учёта — **Постановление Правительства РФ от 15.01.2007 № 9**). Сведения о миграционном учёте иностранных работников передаются в налоговые органы (п. 3 ст. 85 НК РФ; **Источники 6, 7**).
- Право иностранного гражданина осуществлять трудовую деятельность реализуется при наличии **разрешения на работу или патента** (п. 4 ст. 13 **Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»**), а патент, в силу **ст. 13.3 названного закона**, действует **в пределах субъекта РФ, в котором он выдан**, что делает региональную привязку (в том числе место миграционного учёта) юридически значимой.
- Привлечение работодателем к трудовой деятельности иностранного гражданина без разрешительных документов и с нарушением миграционного законодательства влечёт административную ответственность по **ст. 18.15 КоАП РФ**. Отсюда у работодателя возникает **законный интерес и обязанность** проверять документы, включая постановку на миграционный учёт, поскольку их отсутствие означает незаконность нахождения (пребывания) и незаконность труда.
- Для трудящихся государств — членов ЕАЭС действует упрощённый порядок (патент не требуется; срок временного пребывания определяется сроком трудового договора — **п. 5 ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014**), однако **обязанность соблюдать миграционный учёт сохраняется**.
- К 2024–2025 годам законодательство о миграционном учёте и контроле за пребыванием иностранных граждан существенно ужесточено (изменения 2024 года и **Федеральный закон от 24.06.2025 № 175-ФЗ, Источник 2; Источник 3**), включая механизмы контролируемого пребывания иностранных граждан, вступившие в силу в 2025 году. Это усиливает значимость проверки документов при приёме на работу, но **не отменяет** разобранного выше правила для граждан РФ.

6.2. Практический вывод по версии 4

- Отказ иностранному гражданину, вызванный **отсутствием действительного миграционного учёта**, отсутствием патента (разрешения на работу) либо тем, что патент выдан на другой субъект РФ, **правомерен** и представляет собой не дискриминацию, а соблюдение требований федеральных законов (исключение, предусмотренное ч. 2 ст. 64 ТК РФ: «...за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами»).
- Отказ иностранному гражданину, у которого **все разрешительные документы и миграционный учёт в порядке**, но который зарегистрирован по месту жительства (пребывания) в ином регионе, где ему и надлежит работать по патенту, требует индивидуальной оценки: если работа предполагается **не в том субъекте РФ, на который выдан патент**, отказ правомерен; если работа предполагается **в том же субъекте РФ**, а «прописка» в другом регионе используется лишь как формальный фильтр, — отказ незаконен на общих основаниях ч. 2 ст. 64 ТК РФ и ст. 3 ТК РФ.
- Отдельно: право иностранного гражданина на свободу передвижения и выбор места пребывания защищено **ст. 3 Федерального закона № 109-ФЗ** (принципы миграционного учёта), поэтому требования «местной прописки», не связанные с местом действия патента или с фактической возможностью выполнять работу, самостоятельным основанием отказа не являются.

7. Версия 5. Работники, приглашённые в письменной форме в порядке перевода

Если гражданин (независимо от регистрации) получил **письменное приглашение о переводе от другого работодателя**, работодатель **не вправе** отказать ему в заключении трудового договора **в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы** (ч. 4 ст. 64 ТК РФ, п. 10 Постановления Пленума ВС РФ № 2). Ссылка на отсутствие регистрации в такой ситуации образует **самостоятельное** нарушение, помимо нарушения ч. 2 ст. 64 ТК РФ, — годичный месячный срок ожидания не подлежит сокращению по мотивам отсутствия регистрации.

Практический вывод: такому кандидату достаточно представить письменное приглашение (подписанное уполномоченным лицом нового работодателя и подтверждённое увольнением по переводу), после чего отказ

по любому мотиву, не связанному с деловыми качествами, включая «отсутствие прописки», является заведомо неправомерным.

8. Обязанность письменно сообщить причину отказа: порядок и сроки

1. **Основание** — ч. 5 ст. 64 ТК РФ: по **письменному требованию** лица, которому отказано, работодатель обязан сообщить причину отказа **в письменной форме в срок не позднее семи рабочих дней со дня предъявления такого требования** (редакция **Федерального закона от 29.06.2015 № 200-ФЗ**; Источники 4, 5, 9, 10, 13).
2. **Форма требования**: письменная (заявление с отметкой о вручении, направление заказным письмом с уведомлением, через курьера, при технической возможности — через официальный электронный канал работодателя). Устное обращение обязанности ответить в письменном виде не создаёт (что, однако, не лишает кандидата права фиксировать отказ иными доказательствами: аудиозапись, свидетельские показания, переписка, скриншот объявления).
3. **Неисполнение обязанности** рассматривается как нарушение трудового законодательства и влечёт предупреждение или административный штраф по **ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ** (для юридических лиц — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; для должностных лиц и лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от одной тысячи до пяти тысяч рублей).
4. **Практический вывод**: письменное требование о мотивировке отказа следует направлять **всегда** — полученный ответ либо подтвердит дискриминационное основание (и станет ключевым доказательством), либо вынудит работодателя сформулировать иное основание, которое затем можно опровергать ссылками на деловые качества и на ч. 2 ст. 64 ТК РФ.

9. Обжалование отказа: суд, сроки, требования, ответственность

9.1. Судебный порядок

- Отказ в заключении трудового договора обжалуется **в суд** (ч. 6 ст. 64 ТК РФ). Дела о дискриминации рассматриваются непосредственно в суде (**ст. 391 ТК РФ**: в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по

заявлениям, среди прочего, лица, считающего, что оно подверглось дискриминации).

- **Подсудность** — районный суд (ст. 23, 24 ГПК РФ).
- **Срок обращения** — по общему правилу, установленному **ч. 1 ст. 392 ТК РФ**, три месяца со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права. Для споров об отказе в приёме на работу применяется именно этот (общий) трёхмесячный срок, а не месячный срок, установленный для споров об увольнении.
- **Госпошлина** — истец освобождён (ст. 393 ТК РФ).
- **Бремя доказывания**: на истце — факт обращения за работой и факт отказа; далее работодатель обязан доказать, что отказ связан с деловыми качествами (ч. 2 ст. 64 ТК РФ; п. 10 Постановления Пленума ВС РФ № 2).

9.2. Материальные требования: две позиции

- **Позиция 1 (преобладающая)**. Трудовой договор не заключён, поэтому **неполученный заработок не взыскивается**; возмещению подлежат **компенсация морального вреда** (ст. 237 ТК РФ) и судебные издержки. Эта линия опирается на то, что ст. 234 ТК РФ перечисляет случаи незаконного лишения возможности трудиться применительно к уже существующим трудовым отношениям.
- **Позиция 2 (расширительная)**. Ст. 234 ТК РФ говорит о возмещении не полученного заработка **«во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться»**, и незаконный отказ в приёме на работу может быть квалифицирован как такое лишение; тогда заявитель вправе требовать возмещения неполученного дохода. Эта позиция применяется судами реже и требует доказательства того, что именно незаконный отказ лишил лицо возможности трудиться (например, иных сопоставимых вакансий не было), а также расчёта предполагаемого дохода.
- **Позиция 3 (для отдельных категорий)**. При отказе женщине по мотивам беременности или наличия детей в возрасте до трёх лет применяется **ст. 145 УК РФ**, а при дискриминации — **ст. 5.62 КоАП РФ** и **ст. 136 УК РФ** (соответственно, возможны требования, связанные с уголовным преследованием виновного должностного лица; привлечение к ответственности не заменяет гражданско-правовой защиты, но усиливает переговорную позицию).

9.3. Внесудебные механизмы

Государственная инспекция труда и прокуратура: заявление о нарушении ч. 2 и ч. 5 ст. 64 ТК РФ влечёт проверку, выдачу предписания и привлечение к ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ; при признаках дискриминации — по ст.

5.62 КоАП РФ. Роспотребнадзор/ФАС к такого рода спорам, как правило, не относятся.

Практический вывод: оптимальная последовательность действий — (1) письменное требование о причине отказа (ч. 5 ст. 64 ТК РФ); (2) фиксация текста вакансии с требованием прописки; (3) обращение в ГИТ и (или) прокуратуру; (4) при сохранении интереса к восстановлению нарушенного права — иск в районный суд в пределах трёх месяцев (ст. 392 ТК РФ) с требованиями о признании отказа незаконным, компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ) и, при выборе позиции 2, о взыскании неполученного дохода (ст. 234 ТК РФ).

10. Сводная таблица практических выводов

№	Ситуация	Правомерность отказа	Ключевые нормы
1	Гражданин РФ без регистрации, деловые качества соответствуют	Отказ неправомерен	ч. 1, 2 ст. 64, ст. 65, ст. 3 ТК РФ; ст. 3 Закона РФ № 5242-1; Постановление КС РФ № 4-П; п. 10 Постановления Пленума ВС РФ № 2; ст. 5.62 КоАП РФ; ст. 136 УК РФ
2	Гражданин РФ с регистрацией в другом регионе, «требование местной прописки»	Отказ неправомерен , кроме случаев, когда обусловлен спецификой работы и доказан работодателем	ч. 2 ст. 64 ТК РФ; п. 10 Постановления Пленума ВС РФ № 2; ст. 13.11.1 КоАП РФ
3	Отказ, где регистрация — лишь повод	Отказ неправомерен как необоснованный и (или) дискриминационный	ч. 1 ст. 64, ст. 3 ТК РФ; ст. 5.62 КоАП РФ; ст. 136, 145 УК РФ
4	Иностранец без миграционного учёта, без патента (разрешения), патент на другой субъект РФ	Отказ правомерен	ст. 13, 13.3 Федерального закона № 115-ФЗ; ст. 3, 12, 20–22 Федерального закона № 109-ФЗ; ст. 18.15 КоАП РФ; п. 5 ст. 97 Договора о ЕАЭС

№	Ситуация	Правомерность отказа	Ключевые нормы
5	Работник, письменно приглашённый в порядке перевода, в течение месяца после увольнения	Отказ неправомерен независимо от регистрации	ч. 4 ст. 64 ТК РФ; п. 10 Постановления Пленума ВС РФ № 2
6	Непредоставление письменной мотивировки отказа	Нарушение работодателя	ч. 5 ст. 64 ТК РФ; Федеральный закон № 200-ФЗ; ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ

11. Список использованных нормативных источников

Конституция и базовые законы 1. Конституция Российской Федерации — ст. 19, 27, 37. 2. Закон РФ от 25.06.1993 № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации» — ст. 3. 3. Постановление Правительства РФ от 17.07.1995 № 713 «Об утверждении Правил регистрации и снятия граждан Российской Федерации с регистрационного учёта по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации».

Трудовое законодательство 4. Трудовой кодекс Российской Федерации — ст. 2, 3, 64, 65, 234, 237, 391, 392, 393. 5. Федеральный закон от 29.06.2015 № 200-ФЗ «О внесении изменения в статью 64 Трудового кодекса Российской Федерации» (редакция ч. 5 ст. 64 ТК РФ — семь рабочих дней). 6. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ; Федеральный закон от 02.07.2013 № 162-ФЗ (действующая редакция ч. 2 ст. 64 ТК РФ). 7. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (запрет информации о вакансиях, содержащей дискриминационные ограничения; заменил Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 с 01.01.2024).

Акты судебного толкования 8. Постановление Конституционного Суда РФ от 02.02.1998 № 4-П (уведомительный характер регистрационного учёта; недопустимость использования регистрации как условия реализации прав). 9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 10 (деловые качества; недопустимость ограничений по месту жительства и регистрации; бремя доказывания на работодателе).

Административное и уголовное законодательство 10. КоАП РФ — ст. 5.27 (нарушение трудового законодательства), 5.62 (дискриминация), 13.11.1 (информация о вакансиях с дискриминационными ограничениями), 18.15 (незаконное привлечение к труду иностранного гражданина), 19.15.1 (проживание без регистрации). 11. УК РФ — ст. 136 (нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина), ст. 145 (необоснованный отказ в приёме на работу или увольнение беременной женщины либо женщины с детьми до трёх лет).

Миграционное законодательство 12. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» — п. 4 ст. 13, ст. 13.3. 13. Федеральный закон от 18.07.2006 № 109-ФЗ «О миграционном учёте иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» — ст. 3, 12, 20–22 (ст. 29-1 в смежных законах введена Федеральным законом от 18.07.2006 № 110-ФЗ). 14. Постановление Правительства РФ от 15.01.2007 № 9 «О порядке осуществления миграционного учёта иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации». 15. Налоговый кодекс РФ — п. 3 ст. 85 (передача сведений о регистрации и миграционном учёте в налоговые органы). 16. Договор о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014 — п. 5 ст. 97 (трудовая деятельность граждан государств ЕАЭС без разрешительных документов).

Специальные нормы 17. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» — ст. 3.1 (недопустимость дискриминации по признаку инвалидности; введена Федеральным законом от 01.12.2014 № 419-ФЗ). 18. Закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне» — ст. 21 (проверочные мероприятия при допуске к сведениям, составляющим государственную тайну).

Материалы, представленные в правовом контексте (с оговорками редакционного характера) 19. Редакции ст. 64 ТК РФ: действующие — Источники 4, 5, 9, 10 (Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ; ТК РФ); устаревшая редакция без семидневного срока — Источник 1. 20. Федеральный закон от 24.06.2025 № 175-ФЗ (ст. 29-1, миграционный учёт иностранных граждан) — Источник 2; Федеральный закон от 08.08.2024 № 243-ФЗ (ст. 29-1) — Источник 3. 21. Акты, помеченные как утратившие силу или содержащие нормы иных законов, — Источники 6, 7 (п. 3 ст. 85 НК РФ), Источник 12 (утратил силу; аналогичная по содержанию норма действует в ст. 3.1 Федерального закона № 181-ФЗ).

Условные оговорки к документу

1. Размеры административных штрафов приведены по тексту соответствующих статей КоАП РФ и могут изменяться федеральным законом; при подготовке иска или жалобы следует сверять их с редакцией, действующей на дату правонарушения.
2. Выводы по версии 2 (требование «местной прописки» в регионе работодателя) носят оценочный характер: результат спора зависит от доказательств работодателя о связи требования со спецификой работы, а бремя доказывания таких обстоятельств в силу ч. 2 ст. 64 ТК РФ и п. 10 Постановления Пленума ВС РФ № 2 лежит на работодателе.
3. По версии 4 (иностранцы граждане) законодательство о миграционном учёте в 2024–2025 годах интенсивно изменяется; при консультировании по конкретному иностранному работнику необходима проверка актуальной редакции Федерального закона № 115-ФЗ и Федерального закона № 109-ФЗ.