

Памятка по вопросу недопущения дискриминации при приеме на работу граждан предпенсионного возраста

В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Под дискриминацией понимается нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

К обстоятельствам, которые не могут рассматриваться как дискриминационные, относятся различия, исключения, предпочтения, а также ограничение прав работников, которые:

- определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо
- обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо
- установлены законодательством в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества, в том числе в зависимости от возраста, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (статья 3 ТК РФ).

Таким образом, правила приема на работу граждан предпенсионного возраста не должны отличаться от правил приема на работу других работников.

Работодатель не вправе в объявлении на вакантную должность указывать требования к возрасту соискателя.

Работодателям запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости в том числе от возраста, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (статья 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Требование к кандидату на замещение вакантной должности о возрасте, не превышающем определенного предела, является дискриминационным.

За публикацию объявления о приеме на работу, содержащего ограничения дискриминационного характера, работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

Трудовое законодательство не предусматривает возможности установления зависимости между правом на определенные гарантии и компенсации и возрастом работника.

По общему правилу (за исключением отдельных случаев) предельный возраст для заключения трудового договора Трудовым кодексом Российской Федерации не установлен. Следует помнить, что оформление трудовых отношений с лицами, достигшими предпенсионного, пенсионного возраста, производится в общем порядке.

Работодатель не вправе отказать гражданину в приеме на работу, обосновав свой отказ тем, что этот гражданин достиг или скоро достигнет определенного возраста. Отказ в приеме на работу по указанной причине свидетельствует о дискриминации, об ограничении трудовых прав в связи с возрастом.

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 7 рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке (статья 64 ТК РФ).

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации недопустимо:

- принудительно заключать срочный трудовой договор с гражданином предпенсионного, пенсионного возраста;

- расторгать бессрочный трудовой договор или заменять его на срочный трудовой договор, в связи с достижением работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.

Также в случае если на предприятии планируется сокращение численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе должны иметь сотрудники с более высокой производительностью труда и квалификацией, независимо от возраста.

При допущении дискриминации работодатель может быть привлечен к ответственности:

- административной. За публикацию объявления о приеме на работу, содержащего ограничения дискриминационного характера, необоснованный отказ соискателю в заключении трудового договора, допущение иных форм

дискриминации работодатель и/или его должностные лица могут быть привлечены к ответственности в виде уплаты административного штрафа;

- гражданско-правовой. Суд может установить обязанность работодателя компенсировать соискателю или работнику, чьи права нарушены, причиненный моральный вред. Кроме того, суд может признать отказ в приеме на работу незаконным и обязать работодателя заключить трудовой договор с гражданином.

- уголовной. За дискриминацию виновное должностное лицо может быть осуждено к штрафу, обязательным, исправительным, принудительным работам, также оно может быть лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью или лишено свободы.