

3. Трудовой кодекс Российской Федерации, статья 3:

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от 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, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, 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 настоящим Кодексом или в порядке, которые им предусмотрены, 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.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.



4. Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2

«О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» установлено, что 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).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области

«Алапаевский ЦЗ»

Телефон горячей линии:

8 (34346) 2-18-46

Почтовый адрес:

624600 Свердловская область
г. Алапаевск, ул. Ленина, 17

Адрес эл. почты:

alapaevsk.sz@egov66.ru

Мы в социальных сетях:

<https://vk.com/alapaevsksz>



ПАМЯТКА О ЗАПРЕТЕ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА



ГКУ «Алапаевский центр занятости»

624600 Свердловская область, г. Алапаевск, ул. Ленина, д.17

Телефон: (34346) 2-18-46

Закон Российской Федерации от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», пункт 3, статья 53:

Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения дискриминационного характера, а именно указывающие на какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, языка, цвета кожи, происхождения, инвалидности, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работников, за исключением случаев, если право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую сведения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Под распространением информации

следует понимать опубликование таких сведений в печати, трансляцию по радио и телевидению, демонстрацию в кинопрограммах и других СМИ, распространение в сети «Интернет», а также с использованием иных средств телекоммуникационной связи, распространение в виде печатной продукции, в том числе в виде листовок и буклетов, рекламной продукции, совмещающей информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, а также аудиовизуальной продукции, в виде объявлений на досках в общественных местах и т.д. (информация

Примеры дискриминации

«мужчина до 40 лет»
«предпочтения женщинам до 30 лет»
«для молодых и активных»
«уборщица, фасовщица»

«без маленьких детей»
«предпочтение замужним кандидатам со взрослыми детьми»
«приветствуются семейные пары»

«только для православных»
«работа для мусульман»

«респектабельная внешность»
«спортивная фигура»
«подтянутый внешний вид»

«водитель с личным авто»
«наличие автомобиля обязательно»
«соискателям с личным авто-преимуществом»

«без вредных привычек»
«только для некурящих»
«любовь к спорту будет вашим преимуществом»

«отсутствие судимости»

«наличие прописки в Кировском районе г. Екатеринбург»

«для студентов»
«для пенсионеров»
«военным»

Дискриминация по полу и возрасту. Исключение - если по закону на соответствующих работах из-за особых условий труда запрещен женский труд (ст. 253 ТК РФ).

Дискриминация по семейному положению.

Дискриминация по отношению к религии.

Дискриминация, если деловые качества не связаны с внешнею статью напрямую, например, речь не идет о вакансии «модель», «фотомодель».

Дискриминация по имущественному признаку. Работодатель обязан обеспечить работника средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей (ст. 22 ТК РФ). Закон не запрещает договариваться об использовании личного автомобиля для работы на условиях компенсации, но обязать работника сделать это нельзя.

Дискриминация по признакам, не связанным с деловыми качествами. Исключениями являются профессия и должности, для которых по закону требуется справка об отсутствии алкоголизма и других зависимостей.

Дискриминация, за исключением определенных профессий или сферы деятельности (например, педагоги и иные сотрудники детских учреждений, госслужащие и др.).

Дискриминация по месту жительства.

Дискриминация по принадлежности к каким-либо социальным группам.

Применение в объявлениях о вакансиях слов и фраз: «приветствуется», «желательно», «рассмотрим также», «возможно», «вакансия может заинтересовать» фактически ставит соискателей в неравное положение (косвенная дискриминация).

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора, а также иные документы в соответствии с требованиями федерального законодательства к занимаемой должности, указывать в объявлениях о вакансиях не запрещается.

Для сведения:

1. Лица, распространяющие указанную информацию, привлекаются к административной ответственности, установленной статьей 13.11.1 КоАП Российской Федерации, в виде штрафа:

на граждан - от 500 до 1 000 руб;
на должностных лиц - от 3 000 до 5 000 руб;
на юридических лиц - от 10 000 до 15 000 руб.

К участию в деле в качестве ответчика и к административной ответственности могут быть привлечены не только работодатели (физические лица и юридические лица), но и редакции СМИ (организации, учреждения, предприятия либо граждан, объединение граждан, осуществляющие издательство и выпуск СМИ), владельцы сайтов или уполномоченные ими лица, которые ответственные за размещение информации на этих сайтах, за сам факт размещения сведений, распространяемых третьими лицами, должностные лица.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации, статья 64:

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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, 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.