

Производственный календарь на 2013 г. для шестидневной рабочей недели
Правительство РФ определилось с графиком работы и отдыха

Передача прав и обязанностей по договору: что, кому и как?
О тонкостях оформления полноценной замены стороны в договоре

Как оптимизировать затраты на транспорт
Советы по эффективной организации выполнения транспортных функций

11

12

16

В объявлениях о вакансиях могут запретить указывать дискриминационные требования

Минтруд России подготовил поправки в законодательство Российской Федерации о занятости, предусматривающие запрет на распространение работодателями информации о вакантных рабочих местах (должностях), содержащей ограничения дискриминационного характера, в первую очередь возрастные.

Трудовой кодекс РФ запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64). Не допускается такой отказ, а также какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав, равно как и установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Исключение составляют только случаи, предусмотренные федеральным законом.

В то же время в действующем законодательстве нет нормы, прямо запрещающей дискриминацию в объявлениях о наличии вакансий, которые размещает работодатель или действующий по его поручению и в его интересах представитель. Например, агентство по подбору персонала (кадровое агентство).

В результате на практике подобные объявления пестрят дискриминационными положениями, то есть ограничивающими граждан в их трудовых правах

и свободах через установление для них различий, исключений, предпочтений или иных требований, не связанных с деловыми качествами работника. Чтобы убедиться в этом, достаточно открыть любую газету или сайт, специализирующиеся на предложениях трудовых вакансий. Чаще всего в таких объявлениях встречается возрастная дискриминация.

ограничения дискриминационного характера, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

При распространении подобной информации работодатель или его представитель будут нести административную ответственность.

Идея, безусловно, благая, но стоит отметить два момента. Во-первых, в некоторых слу-

чае размещения информации о наличии вакансии, содержащей дискриминационные требования.

Конструкция, предлагаемая в законопроекте, жесткая — или-или. То есть ответственность будет нести либо работодатель, либо его представитель. Но кто именно будет отвечать в каждом конкретном случае? Будет ли это

Предлагается установить следующие штрафы:

- для работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и их представителей — от 500 до 1000 руб.;
- индивидуальных предпринимателей и их представителей — от 3000 до 5000 руб.;
- юридических лиц и их представителей — от 10 000 до 15 000 руб.

Составлять протоколы об административном правонарушении будут должностные лица органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющие полномочия в области содействия занятости населения. Также Минтруд России предлагает предоставить органам государственной власти субъектов РФ полномочия по направлению на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации не только безработных граждан и женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, но и незанятых граждан-пенсионеров (которым назначена трудовая пенсия по старости), желающим возобновить трудовую деятельность.

Минтруд России планирует внести рассматриваемый законопроект в Правительство РФ в декабре 2012 г.

Нормы, запрещающей дискриминацию в объявлениях о наличии вакансий, в законе нет

По мнению Минтруда России, сложившаяся ситуация нуждается в государственном регулировании. В связи с этим для регулирования отношений, предшествующих заключению (отказу в заключении) трудового договора, Минтруд России подготовил законопроект, предусматривающий внесение изменений в ст. 25 Закона РФ от 19.04.91 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». В частности, авторы законопроекта предлагают ввести прямой запрет на распространение работодателем или его представителем информации о вакантных рабочих местах (должностях), содержащей

зависеть от условий договора, заключенного работодателем с кадровым агентством, или эти случаи должны быть прямо прописаны в законе? Ответа на эти вопросы пока нет.

Для того чтобы появилась возможность наказывать нарушителей рублем, Минтруд России предлагает дополнить Кодекс РФ об административных правонарушениях новой статьей, в которой будет установлена ответственность в виде административного штрафа за распространение информации о вакантных рабочих местах (должностях), содержащей ограничения дискриминационного характера.

Во-вторых, возникает вопрос о распределении ответственности между работодателем и его представителем, например, кадровым агентством, в слу-

чаях специфические требования к претенденту, например связанные с возрастом, полом или религиозными убеждениями, могут быть профессионально оправданными и не носить дискриминационного характера (подробнее об этом см. в комментарии практикующего юриста). То есть ситуацию не следует доводить до абсурда. Именно по такому пути, избегая ненужного формализма, идет сегодня развитые страны.

Во-вторых, возникает вопрос о распределении ответственности между работодателем и его представителем, например, кадровым агентством, в слу-

приведенный в статье перечень оснований не является закрытым. В связи с этим можно предположить, что введение административной ответственности за факты допущения дискриминации при приеме на работу будет способствовать выработке единообразной практики применения ст. 19 и 37 Конституции РФ, ст. 2, 3 и 64 ТК РФ, ст. 1 Конвенции МОТ 1958 г. № 111 о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г., устанавливающих запрет на дискриминацию.

комментарий

Татьяна Самарина,
старший юрист юридической фирмы «ЮСТ», к.ю.н.

Дополнение российского законодательства нормами об ответственности за распространение информации о вакантных рабочих местах (должностях), содержащей ограничения дискриминационного характера, — дань мировой тенденции «осовременивания» нормативных положений в сторону защиты прав человека от необоснованных ограничений (в том числе в сфере трудовых отношений). Например, в этом году в ряде амери-

канских штатов были приняты законы, запрещающие включать в объявления о вакансиях формулировки, из которых следует, что работодателями будут рассматриваться резюме только тех, кто не имеет статус безработного. В этом месяце английское законодательство обновило свои требования к недопущению возрастной дискриминации при приеме на работу (вступила в силу третья часть Закона о равноправии 2010 г.). При этом с 1991 г. в Великобритании закреплена такая правовая категория, как genuine occupational requirement (дословно — «под-

линно профессиональное требование»). Согласно ей признается наличие у работодателей объективных причин установления возрастных, половых, расовых и иных требований к кандидату на определенную должность. Например, для роли девочки-подростка для спектакля вполне допустимо не рассматривать мужчин или для преподавания в религиозной школе — людей, исповедующих иные убеждения. Российская правоприменительная практика пока содержит малое количество дел, в рамках которых государственные органы с учетом фактических обстоя-

тельств могли бы сформулировать четкие критерии оценки поведения работодателей с точки зрения дискриминации. Вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора и подходит ли работник по деловым качествам для выполнения работы, суд разрешает с учетом конкретных обстоятельств дела. В пункте 10 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 разъясняется, что отказ в заключении трудового договора по основаниям, не перечисленным в ст. 64 ТК РФ, подлежит обжалованию в суд, так как