 ***Какова ответственность работодателя за неправомерный отказ в приеме на работу?***

Согласно статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

При этом установлен запрет на 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 (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), 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.

***Может ли работодатель предъявлять к работнику требования?***

Вместе с тем, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Таким образом, установление работодателем каких-либо иных требований или наложение запретов для вновь назначаемых работников не допускается.

Законодателем установлен запрет на распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (п. 6 ст. 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Так, например, требование об отсутствии вредных привычек при приеме на работу не относится к деловым качествам работника, указывает на необоснованные преимущества одних соискателей перед другими, поэтому является незаконным.

***Существует ли ответственность работодателей за распространении информации?***

Также следует отметить, что по письменному требованию лица, которому за распространение работодателем информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера установлена административная ответственность. Так, за совершение данного правонарушения максимальный размер наказания в виде административного штрафа составляет для граждан до 1 000 рублей; должностных лиц - до 5 000 рублей; юридических лиц - до 15 000 рублей (ст. 13.11.1 КоАП РФ).

29.11.2019.