

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).