

Последнее время работодателей все чаще привлекают к ответственности за наличие в вакансиях дискриминационных требований к соискателям.

П. 6 ст. 25 Закона от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О Занятости населения в Российской Федерации» запрещает распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащих сведения, о каком бы то ни было прямом ограничении прав или об установлении преимуществ, по обстоятельствам, не связанными с деловыми качествами работников.

Основываясь на судебной практике и собственном опыте, мы хотим разъяснить пользователям сайта, какие формулировки, в том числе не самые очевидные, не следует включать в содержание вакансии.

Так дискриминационными будут фразы «ищем сотрудника славянской внешности», «русской национальности», «только для граждан РФ». В данном случае на лицо предпочтения в зависимости от расы, цвета кожи, национальности.

Недопустимо указывать в вакансии следующее: «Примем на работу молодую, стройную девушку приятной внешности». Здесь сразу три дискриминационных условия: возраст, пол, да и внешность тоже редко относится к деловым качествам сотрудника. Сюда же можно отнести «рассматриваем резюме только с фото». Конечно, есть исключения, но чаще всего такие требования работодатели необоснованно предъявляют к секретарям, администраторам, хостес.

Не пишите в вакансии то, что «преимуществом соискателя будет проживание или регистрация в Центральном районе города». Контролирующие органы могут счесть это дискриминацией по месту жительства. А отсутствие регистрации не может являться основанием в отказе в приеме на работу, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства.

Если, предположим, ищите помощника по уходу за детьми, не стоит указывать, что в «православную семью требуется православная няня». Вероятно, это условие имеет для вас значение, но по закону, религия, которую исповедует соискатель, не может являться основанием для отказа в приеме на работу.

Не однозначно обстоит дело с требованиями о наличии личного автомобиля, компьютера, принтера и др. вещей. Т.е. в соответствии с трудовым законодательством все как раз таки однозначно. Работодатель обязан обеспечить сотрудника всем необходимыми для исполнения ими своих трудовых обязанностей. Но если, предположим, подразумевается выполнение единоразовой работы по договору подряда или оказания услуг, то такое условие в целом допустимо. Но, хотим обратить внимание пользователей, что контролирующий орган может счесть такие взаимоотношения работодателя и работника фактически трудовыми и привлечь к ответственности за дискриминацию по имущественному положению. В любом случае, работодателю придется доказывать свою невиновность.

Судимость может стать препятствием в приеме на работу только в предусмотренных законом случаях. Например, если требуется воспитатель или преподаватель. В других случаях требование об отсутствии судимости дискриминационно.

Распространенное требование, связанное с отсутствием у соискателя маленьких детей, не что иное, как дискриминация по семейному положению.

И даже, если вы представляете компанию, пропагандирующую принципы ЗОЖ, не следует указывать, что вы отдадите предпочтение сотрудникам без вредных привычек, веганам и любителям спорта. В любом случае, эти требования не относятся к деловым качествам потенциальных работников, а значит, носят дискриминационный характер.

Верховный суд в постановлении Пленума от 17.03.2004 № 2 разъяснил, что под деловыми качествами работника понимается способность лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него: профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации) и личностных качеств (состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, 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).

Справедливости ради, стоит отметить, что перечень дискриминационных формулировок открытый, поэтому всегда важно исходить из того, относится ли то или иное требование к деловым качествам сотрудника. Если же нет, то во избежание риска привлечения к административной ответственности, рекомендуем исключить его из вакансии.

Остались вопросы? Пишите нам сюда block@zarplata.ru. Мы обязательно постараемся вам помочь.