

Информационные материалы для проведения с работодателями и работниками предпенсионного возраста разъяснительной работы об обязательном соблюдении предусмотренного трудовым законодательством запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста

Недопущение дискриминации

В соответствии со статьей 2 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается равенство прав и возможностей работников, независимо при этом от их возраста.

В этой связи статьями 3 и 64 ТК РФ регламентировано правило о равных возможностях за каждым для реализации своих трудовых прав, общем запрете на ограничение в трудовых правах и свободах в зависимости от возраста, и в частности при заключении трудового договора, за исключением случаев, если ограничение связано с деловыми качествами работника или определено требованиями, установленными федеральным законом.

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).

В соответствии со статьей 332 ТК РФ в государственных и муниципальных образовательных организациях высшего образования должности ректора, проректоров, руководителей филиалов замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от срока действия трудовых договоров; согласно статье 2 Основ законодательства Российской Федерации о нотариате нотариусом в Российской Федерации может быть гражданин Российской Федерации не старше 75 лет.

Вместе с тем федеральными законами Российской Федерации не установлены ограничения трудовых прав, в том числе права на прием на работу, лиц предпенсионного возраста.

В связи с этим в иных случаях ограничение трудовых прав работников в зависимости от возраста будет являться дискриминацией в сфере труда, которая трудовым законодательством запрещена.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования (статья 64 ТК РФ).

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (статья 391 Трудового кодекса РФ).

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.

Кроме того, работодателям следует учесть, что статьями 5.62 и статьей 13.11.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) установлена административная ответственность соответственно за дискриминацию и распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, в том числе и по возрасту.

Согласно пункту 87 части 2 статьи 28.3 КоАП РФ право составления протоколов об административном правонарушении, предусмотренном статьей 13.11.1 КоАП РФ, предоставлено должностным лицам органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения в Самарской области – министерству труда занятости и миграционной политики Самарской области (далее – министерство).

Таким образом, министерство работает с информацией граждан, содержащей признаки дискриминации в сфере труда по возрасту. При наличии указанной информации заявитель вправе предъявить её в министерство для рассмотрения вопроса о возбуждении административного производства.

Кроме того, при рассмотрении работодателем вопроса о расторжении трудового договора по инициативе работодателя с лицом предпенсионного возраста следует учесть, что равенство их прав и возможностей с другими работниками не

позволяет работодателю ограничивать их трудовые права, в частности, при рассмотрении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении штата или численности работников организации. В основу отбора работников, пользующихся данным правом, работодателем должны быть использованы основания, предусмотренные статьей 179 ТК РФ, среди которых отсутствует основание об оставлении на работе более молодых работников, чем лица предпенсионного возраста.

Нарушение работодателем трудовых прав лиц предпенсионного возраста при рассмотрении вопроса преимущественного права на оставление на работе в случае проведения мероприятий по сокращению штата или численности организации будет являться нарушением порядка увольнения работников.

Работники, уволенные с нарушением установленного порядка, подлежат восстановлению судом на работе.

Обращаем внимание, что с 01.07.2018 Государственной инспекцией труда в Самарской области как органом, осуществляющим федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства за всеми работодателями, проводится мониторинг соблюдения трудового законодательства в отношении лиц пенсионного и предпенсионного возраста.