



## ПАМЯТКА О ЗАПРЕТЕ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», пункт 6, статья 25:

**Запрещается распространение информации** о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, 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, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами** (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера).

**Под распространением информации** следует понимать опубликование таких сведений в печати, трансляцию по радио и телевидению, демонстрацию в кинопрограммах и других СМИ, распространение в сети «Интернет», а также с использованием иных средств телекоммуникационной связи, распространение в виде печатной продукции, в том числе в виде листовок и буклетов, рекламной продукции, совмещающей информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, а также аудиовизуальной продукции, в виде объявлений на досках в общественных местах и т.д. (*информация Минтруда России от 24.07.2013*).

### **Примеры дискриминации**

«мужчина до 40 лет» «предпочтения женщинам до 30 лет» «для молодых и активных» «уборщица, фасовщица»	Дискриминация по полу и возрасту. Исключение – если по закону на соответствующих работах из-за особых условий труда запрещен женский труд (ст. 253 ТК РФ).
«без маленьких детей» «предпочтение замужним кандидаткам со взрослыми детьми» «приветствуются семейные пары»	Дискриминация по семейному положению.
«только для православных» «работа для мусульман»	Дискриминация по отношению к религии.
«респектабельная внешность» «спортивная фигура» «подтянутый внешний вид»	Дискриминация, если деловые качества не связаны с внешностью напрямую, например, речь не идет о вакансии «модель», «фотомодель».

«водитель с личным авто»  
 «наличие автомобиля обязательно»  
 «соискателям с личным авто-  
 преимущество»

Дискриминация по имущественному признаку. Работодатель обязан обеспечить работника средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей (ст. 22 ТК РФ). Закон не запрещает договариваться об использовании личного автомобиля для работы на условиях компенсации, но обязать работника сделать это нельзя.

«без вредных привычек»  
 «только для некурящих»  
 «любовь к спорту будет вашим  
 преимуществом»

Дискриминация по признакам, не связанным с деловыми качествами. Исключениями являются профессии и должности, для которых по закону требуется справка об отсутствии алкоголизма и других зависимостей.

«отсутствие судимости»

Дискриминация, за исключением определенных профессий или сферы деятельности (например, педагоги и иные сотрудники детских учреждений, госслужащие и др.).

«наличие прописки в Кировском районе  
 г. Екатеринбург»

Дискриминация по месту жительства.

«для студентов»  
 «для пенсионеров»  
 «военным»

Дискриминация по принадлежности к каким-либо социальным группам.

Применение в объявлениях о вакансиях слов и фраз: «приветствуется», «желательно», «рассмотрим также», «возможно», «вакансия может заинтересовать» фактически ставит соискателей в неравное положение (косвенная дискриминация).

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора, а также иные документы в соответствии с требованиями федерального законодательства к занимаемой должности, указывать в объявлениях о вакансиях не запрещается.

#### **Для сведения:**

**1. Лица, распространяющие указанную информацию, привлекаются к административной ответственности, установленной статьей 13.11.1 КоАП Российской Федерации, в виде штрафа:**

- на граждан – от 500 до 1 000 рублей;
- на должностных лиц – от 3 000 до 5 000 рублей;
- на юридических лиц – от 10 000 до 15 000 рублей.

К участию в деле в качестве ответчика и к административной ответственности могут быть привлечены не только работодатели (физические лица и юридические лица), но и редакции СМИ (организации, учреждения, предприятия либо гражданин, объединение граждан, осуществляющие производство и выпуск СМИ), владельцы сайтов или уполномоченные ими лица, которые ответственны за размещение информации на этих сайтах, за сам факт размещения сведений, распространенных третьими лицами, должностные лица.

## **2. Трудовой кодекс Российской Федерации, статья 3:**

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

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.

## **3. Трудовой кодекс Российской Федерации, статья 64:**

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было 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, 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, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

## **4. Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2**

«О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» установлено, что 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).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.