Памятка для работника: Гарантии при заключении трудового договора

При заключении трудового договора дискриминация запрещена.   
Под дискриминацией понимается нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его 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.

К обстоятельствам, которые не могут рассматриваться как дискриминационные, относятся различия, исключения, предпочтения, 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 законодательством 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.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от возраста.

Трудовое законодательство не предусматривает возможности установления зависимости между правом на определенные гарантии и компенсации и возрастом работника. По общему правилу максимальный возраст для заключения трудового договора законодательством РФ не установлен. Работодатель не вправе отказать гражданину в приеме на работу, обосновав свой отказ тем, что этот гражданин достиг или скоро достигнет определенного возраста. Отказ в приеме на работу по указанной причине свидетельствует о дискриминации, об ограничении трудовых прав в связи с возрастом.

По требованию соискателя работодатель обязан сообщить причину отказа в приеме на работу в письменной форме. Обязанность сообщить причину отказа в приеме на работу возникает у работодателя только в том случае, когда соискатель, с которым велись переговоры о приеме на работу, предъявит ему соответствующее требование. Срок, в течение которого работодатель обязан дать такой ответ, составляет семь рабочих дней со дня предъявления кандидатом письменного требования. В письменном отказе работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему соискателю конкретную причину отказа в заключении трудового договора.

При этом работодатель не вправе ссылаться на причины, носящие дискриминационный характер. В качестве причин отказа могут быть указаны только те качества соискателя, которые имеют непосредственное отношение к его профессиональной деятельности и действительно могут повлиять на качество выполняемой работы.

Отсутствие обоснованных причин отказа, а также самого письменного ответа от работодателя в случае направления требования соискателем о причинах отказа будет являться основанием для вынесения судом решения в пользу соискателя и основанием для привлечения работодателя к административной и гражданско-правовой ответственности.