

**Ответственность работодателя за отказ в приеме на работу инвалидов**

Инвалиды — это граждане, требующие особой защищенности со стороны общества по причине стойкой утраты их физических, умственных или психических способностей к жизнедеятельности и имеющие статус инвалида. Однако, несмотря на свою ограниченность в жизненных функциях, инвалиды имеют такие же права, как и обычные люди, в том числе они обладают правом на труд. На многих предприятиях в числе сотрудников есть инвалиды. Но принимая на работу человека с ограниченными возможностями, организация обязана создать для него комфортные условия труда, а также предоставить некоторые дополнительные льготы.

Главными нормативными документами, которые регламентируют возможности инвалидов заниматься трудовой деятельностью, являются трудовой кодекс РФ и Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Закон). В статье 20 Закона перечислены основные мероприятия, направленные на обеспечение занятости людей с ограниченными возможностями. Так, к некоторым из них относится создание специальных условий труда для инвалидов в соответствии с индивидуальными программами реабилитации и абилитации, организация их профессионального обучения, установление в организациях квот для приема инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест.

Данным Законом установлена и норма о недопущении дискриминации по признаку инвалидности. При этом под дискриминацией по признаку инвалидности понимается любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области.

Трудовой кодекс Российской Федерации также предусматривает запрет на 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 и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

В целях исключения случаев проявления дискриминации при решении вопросов занятости инвалидов, организации работы по выявлению возможных признаков прямой и косвенной дискриминации в сфере труда и занятости инвалидов с учетом основных нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы защиты инвалидов от дискриминации, недопущения признаков дискриминации при трудоустройстве инвалидов, а также в целях оказания методической помощи государственным учреждениям службы занятости населения, работодателям, профессиональным сообществам, образовательным организациям профессионального образования и другим организациям приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.11.2017 № 777 разработаны соответствующие методические рекомендации.

В рекомендациях дается понятие прямой и косвенной дискриминации:

-прямая дискриминация в отношении инвалидов при решении вопросов занятости выражается в не связанном с деловыми качествами инвалида отказе в приеме на работу и продвижении по службе, в профессиональной ориентации и обучении (переподготовке), трудоустройстве преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места;

-косвенная дискриминация представляет собой требования, которые формально являются едиными для всех, но фактически ставят в неравное положение инвалидов.

Косвенная дискриминация имеет место, когда положения локальных нормативных актов (нормативных предписаний) работодателя и практика их применения создают условия, препятствующие или ограничивающие выполнение работы инвалидом по сравнению с другими работниками.

Соответственно, с точки зрения законодательства, отказ в трудоустройстве в обязательном порядке должен быть обоснованным, не содержать в себе какой-либо дискриминации. Чтобы отказ работодателя был аргументированным, он должен быть связан с деловыми качествами принимаемого работника. Под деловыми качествами понимаются способности выполнять трудовую функцию с учетом профессионально-квалификационных и личностных характеристик соискателя. К профессиональным качествам относят наличие определенной профессии, специальности, квалификации, а к личностным – состояние здоровья, уровень образования, опыт работы по специальности или в отрасли.

Отказ в приеме на работу не должен носить дискриминационный характер. Это значит, что его нельзя связывать с полом, расой, национальностью, языком, возрастом, местом жительства, отношением к религии и другими обстоятельствами, которые не имеют отношения к деловым качествам. Не считается дискриминацией отказ в приеме на работу в связи с наличием медицинских противопоказаний и в других случаях, когда это прямо предусмотрено законом. Кроме того, обоснованным будет отказ соискателю, который был дисквалифицирован, лишен права заниматься определенной деятельностью или замещать соответствующие должности, если он устраивается на аналогичную работу.

В случае необоснованного отказа работодателя в приеме на работу инвалида, федеральным законодательством предусмотрена административная ответственность по статье 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.