



СПРАШИВАЛИ? ОТВЕЧАЕМ...

? Можно ли привлечь работодателя за предвзятое отношение к работнику?

ОТВЕТ: Трудовой кодекс РФ не содержит понятия и признаков предвзятого отношения к работнику. Однако в общем смысле под предвзятым отношением к работнику можно понимать необъективное мнение работодателя, сложившееся на основе стереотипов, или заранее принятое решение, которое основано на личном эмоциональном отношении к работнику.

В чем выражается предвзятое отношение?

В случае если предвзятое отношение работодателя к работнику влечёт ограничение его трудовых прав и свобод и проявляется в зависимости от пола работника, 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, то оно может быть квалифицировано как дискриминация в сфере труда (ч.2 ст. 3 ТК РФ).

На практике нарушение трудовых прав работника, связанное с предвзятым отношением, может выражаться, в частности (ч.1-3 ст. 64 ТК РФ, ч.2 ст.132 ТК РФ, ч. 5 ст. 192 ТК РФ, ч. 9 ст.394 ТК РФ):

- в необоснованном отказе в заключении трудового договора;
- в отказе в заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника (в том числе с женщиной по мотивам, связанным с беременностью, лицам, работающим у работодателя по совместительству и изъявившем желание заключить с этим работодателем трудовой договор по занимаемой должности как по месту основной работы);
- в не заключении с инвалидом трудового договора на вакантную должность на котируемое рабочее место по обстоятельствам, не связанным с его деловыми качествами;
- в увольнении без законного основания;
- в наложении дисциплинарного взыскания без учёта тяжести совершённого проступка и обстоятельств, при которых он был совершён, а также без учёта предшествующего поведения работника, его отношения к труду;
- в необоснованном снижении или лишении премии;
- в дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда;
- в неисполнении обязанности предлагать всем сокращаемым работникам все имеющиеся вакантные должности.

Ответственность работодателя за предвзятое отношение к работнику.

Законодательство не предусматривает ответственности для работодателя за предвзятое отношение к работникам, однако если предвзятое отношение к работнику выразилось в нарушении его трудовых прав или свобод, то работодатель может быть привлечён вышестоящим руководством к дисциплинарной ответственности, если он не исполняет или ненадлежаще исполняет по своей вине возложенные на него трудовые обязанности (ст. 192, 193 ТК РФ).