



ДИСКРИМИНАЦИЯ МОЛОДЕЖИ: СОВЕТЫ РАБОТОДАТЕЛЯМ

Вчерашние выпускники претендуют на рабочие места по квотам. Как быть компаниям, чтобы не допустить дискриминации.

Когда заходит речь о трудоустройстве молодых специалистов, у компаний появляются риски сразу с двух сторон.

Во-первых, ситуацию контролируют административные органы. Они запрещают дискриминационные тексты вакансий со ссылками на возраст кандидата (постановление Мирового судьи судебного участка N 7 Беловского городского судебного района Кемеровской области N 5-858/2018 от 01.11.2018). Кроме того, законодатель установил обязательные квоты для приема молодежи, которым также необходимо следовать или выплачивать в бюджет средства, если специалистов на должности не трудоустроили.

Во-вторых, угроза исходит от самих кандидатов. Вчерашние выпускники, которые не получили работу, могут обвинить компанию в ущемлении своих прав.

Организации стремятся закрыть вакансии высококвалифицированными специалистами. Вчерашних выпускников, работников без опыта обучать готовы не все, особенно в сложных экономических условиях. Разберем подробно, какие ситуации могут обернуться для фирмы судебными спорами и штрафами и что необходимо учитывать, чтобы снизить риски.

Дискриминация в сфере труда запрещена. На это указывают международные акты ([Конвенция N 111](#) Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий") и российское законодательство ([ст. 2](#) ТК РФ). На деле компанию могут обязать трудоустроить вчерашних выпускников в соответствии с требованиями регионального законодательства. Чтобы не платить штрафы, необходимо определить количество таких работников на предприятии и не допускать необоснованных отказов в трудоустройстве.

Учитывать нормы о квотировании для молодых специалистов. Законодательство требует, чтобы компании способствовали обеспечению занятости населения. В зависимости от сферы деятельности вопрос о квотах для молодежи определяется отраслевыми или общими актами ([абз. 6 ч. 2 ст. 5](#) Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1, Отраслевое [соглашение](#) по радиоэлектронной промышленности РФ на 2021 - 2023 годы, утв. Российским профсоюзом работников радиоэлектронной промышленности, ОООР "Союз машиностроителей России", Минпромторгом России 27.02.2018).

Чтобы не ошибиться в порядке и количестве мест, которые предоставляются молодежи, необходимо руководствоваться законодательством региона.

В Москве применяются нормы [Закона](#) от 22.12.2004 N 90 "О квотировании рабочих мест". Речь идет о предоставлении мест лицам в возрасте от 14 до 18 лет, сиротам и оставшимся без попечения родителей в возрасте до 23 лет, выпускникам со средним (18 - 24 года) и высшим образованием (21 - 26 лет), которые ищут работу впервые ([ст. 2](#) Закона N 90). Квота составляет 2% от среднесписочной численности работников, если на предприятии трудится более 100 человек.

У компании два варианта действий: взять на работу молодого сотрудника или ежемесячно платить в бюджет компенсацию или штрафы. Размер суммы в отношении одного работника определяется исходя из прожиточного минимума в субъекте.

В Московской области действует [Закон](#) от 25.04.2008 N 53/2008-ОЗ. Его положения требуют трудоустраивать на предприятия численностью свыше 100 человек выпускников или иных лиц, на которые распространяется квота в количестве 1% от среднесписочной численности работников ([ст. 4](#) Закона N 53/2008-ОЗ).

Если компания не выполняет требования о квотировании, ДТСЗН может вынести предписание об устранении нарушения (апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 28.10.2019 по делу N 33а-7354/2019). Возможна административная ответственность ([ст. 2.2](#) КоАП г. Москвы). Например, ГКУ

Краснодарского края ЦЗН г. Армавира привлекло компанию к ответственности в виде штрафа. Организация не выполнила обязанность по установлению квоты. Суд посчитал действия административного органа законными и оставил постановление в силе ([постановление](#) Четвертого Кассационного суда общей юрисдикции от 15 января 2020 г. N 16-373/2019).

Нет специалистов - нет вины. Если в организацию не обращаются за трудоустройством лица, на которых вводится квота, компания не совершает виновных действий. Так, суд признал незаконным постановление. Организация приняла на работу молодых сотрудников. Она не выполнила только квоту по инвалидам, однако в суде представитель указал, что за трудоустройством данные лица не обращались и незаконных отказов не было. В связи с этим постановление вынесено незаконно ([постановление](#) АС Московского округа от 4 августа 2020 г. по делу N А40-88222/2019).

Нельзя "искусственно" закрывать вакансии для молодежи. Должностным лицам грозит уголовная ответственность за деяния, которые подпадают под составы преступлений. Например, суд вынес приговор в отношении должностного лица, которое организовало фиктивный документооборот по приему на работу несовершеннолетних и получению средств на оплату труда. Деяния подпадали под несколько составов УК РФ (ч. 3 ст. 159, ч. 1 ст. 285, п. "в" ч. 5 ст. 290, ч. 2 ст. 292 УК РФ). Обвиняемый лишился возможности занимать должности на госслужбе, должен был выплатить штраф и подвергся другим наказаниям (Приговор Орджоникидзевского районного суда г. Магнитогорска Челябинской области N 1-14/2018 1-329/2017 от 8 октября 2018 г.).

Избегать ссылок на возраст. Законодательство и суды указывают на равные возможности выбирать труд (ст. 64 ТК РФ, п. 10 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами РФ ТК РФ"). Поэтому нельзя в отказе кандидату при трудоустройстве ссылаться на возраст. Необходимо внимательно оформлять документы для службы занятости или по запросу потенциального работника. Например, гражданин оспорил отказ в приеме на работу. Компания вернула кандидату направление ЦЗН с отметкой об отклонении его кандидатуры "по возрасту", заверенное подписью директора и печатью общества. Суд определил, что "отказ в приеме на работу по возрасту в силу ст. 3 ТК РФ носит дискриминационный характер, в связи с чем не может являться законным" (решение Промышленного районного суда г. Курска N 2-2168/12-16 от 15.11.2016).

В другом деле соискатель на должность также получил отказ в трудоустройстве: "По результатам рассмотрения документов, необходимых для трудоустройства, стороной ответчика сделана запись в направлении на работу - не подходит по возрасту". Суд взыскал компенсацию морального вреда с компании (решение Орехово-Зуевского городского суда Московской области от 22.06.2016 N 2-2422/16).

Как правило, оценка деловых качеств и восприятия сотрудника с учетом возраста встречается в показаниях свидетелей. Прежде чем сотрудник направится в суд, целесообразно проинструктировать его о том, каких выражений следует избегать. Если судебный иск не касается приема на работу молодого специалиста, суд может не акцентировать на таких высказываниях внимание, однако стоит исключить их в будущем. Например, в одном деле свидетель заявил, что в связи "со спецификой реализуемой продукции кандидаты предпенсионного и пенсионного возраста имеют преимущество, поскольку молодым продавцам покупатели не верят". Поскольку спор касался именно сотрудника предпенсионного возраста, дискриминации в данном случае суд не выявил. Названный аргумент свидетельствовал о готовности принять на работу лицо, которое не подошло по иным причинам (решение Центрального районного суда г. Тулы (Тульской области) N 2-1047/2019~М-754/2019 от 15 мая 2019 г.).

Обосновывать размеры окладов в локальных актах. Споры с молодым сотрудником возникают не только по поводу отказа в трудоустройстве. Когда вчерашний выпускник выполняет такую же работу, над которой трудятся специалисты со стажем, первый может усмотреть в этом ущемление своих прав. Не всегда получается мирно договориться. Например, с сотрудницей заключили срочный трудовой договор на время отсутствия основного работника. Трудовые отношения закончились. Молодая сотрудница потребовала доплаты. Она указала на выполнение функционала аналогичного работе коллеги, которая находилась в декрете, потребовала приравнять тарифные ставки и доплатить неполученную ей разницу. Фирма выплатила часть средств, которые потребовала бывшая сотрудница. За "остатком" она обратилась в суд, который отказал в иске. Компания-ответчик указала на свои локальные акты. В них фирма закрепляла категории работников по должностям исходя из требований к стажу работы. Истица, не имея стажа, принималась на работу без категории. Когда она наработала стаж, работодатель присвоил ей

соответствующую категорию. При приеме на работу истица согласилась с оговоренными условиями. Суд также указал, что сотрудница пропустила срок давности, а частичная выплата суммы в ответ на претензию о перечислении недоплаченной заработной платы не является признанием ответчиком исковых требований и не свидетельствует о нарушении ответчиком трудовых прав истицы (решение Кировского районного суда г. Красноярск N 2-2307/2018 от 20.09.2018).

При увольнении соблюдать процедуру, которую установил закон. Встречаются ситуации, когда молодой специалист полагает, что его статус дает преимущество. Например, сотрудник оспаривал сокращение. Суд не встал на сторону истца: "Довод Л.В.В. о том, что он имеет преимущественное право перед другими работниками <>, относится к категории молодых специалистов (до 30 лет), не основан на законе, поскольку при увольнении сотрудника по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ законодатель не возлагает на работодателя обязанность по трудоустройству работников и исследованию преимущественного права работника на оставление на работе" (решение Южноуральского городского суда Челябинской области N 2-193/2018 от 06.07.2018).

Работодатель может обучать молодых сотрудников и устанавливать им доплаты на время освоения специальности. В этом случае необходимо четко разъяснить сотрудникам порядок оплаты и контролировать процедуру начисления. В противном случае вернуть ошибочно выплаченные деньги без согласия работника не получится. На практике встречаются случаи, когда работник может найти в таких действиях дискриминацию. Например, компания обучала специалиста и выплачивала средства согласно внутреннему положению организации "Об оплате труда молодых рабочих". Сотрудник решил, что ему недоплатили и обратился в суд. На заседании он пояснил, что его перевели на другой участок и выдали задание. От истца требовалась механическая обработка, для которой ему не хватало опыта. Работа давалась с трудом, наставника не приставляли. Истец не успевал сдавать объем работы и стал "невыполняющим". Далее его перевели в отдел механической обработки, где он получил заработную плату по положению "молодого рабочего". Суд установил, что такой локальный нормативный акт распространяется на сотрудников, которые получают вторую профессию. Поскольку обучение истец прошел задолго до спорного периода, оснований выплачивать сумму по указанному положению у работодателя не было. Ошибочно перечисленные средства как молодому специалисту "не свидетельствует о признании права работника на указанную доплату" (решение Железнодорожного районного суда г. Улан-Удэ N 2-3293/2019 от 08.10.2019).

Таким образом, чтобы избежать долгих разбирательств и административных наказаний, необходимо четко составлять описание вакансий без указания на возраст и соблюдать требования о квотировании. Если трудоустроить сотрудников, на которые закон установил квоту, не получается по объективным причинам, в случае спора необходимо представить доказательства. Если в фирму не обращались для трудоустройства подходящие кандидаты, то закрыть позиции объективно не представляется возможным.

Полностью избежать обвинений в дискриминации от потенциальных сотрудников трудно, но можно отстоять позицию. Практика показывает, что суды встают на сторону кандидата, когда компания прямо ссылается на возраст в письменных отказах. Ссылка на отсутствие опыта работы по конкретному профилю не признается дискриминационной (определение судебной коллегии по гражданским делам Оренбургского областного суда N 33-1591/2020 от 27.03.2020).

М. Кузина

Подписано в печать

15.02.2021
