Вопросы трудоустройства инвалидов

Верховный Суд РФ обобщил практику по спорам, связанным с заключением трудового договора, в том числе с инвалидами.

Так, согласно пункту 6 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 года, отказ работодателя в заключении трудового договора с инвалидом, направленным для трудоустройства службой занятости населения на квотируемое специальное рабочее место, по причине невозможности создания такого рабочего места, не может быть признан законным, поскольку именно на работодателя законодательством возложена обязанность по выделению и созданию специальных рабочих мест для инвалидов, оснащаемых с учетом нарушенных функций организма инвалида и ограничений его жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, законодательством инвалидам предоставлены дополнительные гарантии занятости, которые обеспечиваются, в частности, путем установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и возложения на работодателей обязанности выделять или создавать рабочие места для трудоустройства инвалидов, в том числе специальные рабочие места, которые должны оснащаться работодателями с учетом нарушенных функций организма инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию).

Из предписаний части второй статьи 3 ТК РФ, частей первой и второй статьи 64 ТК РФ, разъяснений, содержащихся в пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2, следует, что дискриминация в сфере труда законом запрещена в том числе в форме отказа в приеме на работу на основании наличия у претендента инвалидности или предъявления работодателем при приеме на работу инвалида избыточных к нему требований, не связанных с его квалификацией и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу.

В силу взаимосвязанных нормативных положений части 1 статьи 22, части 2 статьи 24 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации, Закона «О занятости населения в Российской Федерации», законодательства субъекта Российской Федерации именно на работодателя возлагается обязанность по выделению и созданию рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в том числе специальных рабочих мест. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов должны оснащаться работодателями с учетом нарушенных функций организма инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест. Обязанность по квотированию рабочих мест считается выполненной работодателем с момента выделения (создания) рабочих мест (в том числе специальных) и приема на них инвалидов организацией, которой установлена квота для приема на работу инвалидов.