

Правовые аспекты «негласной» проверки работодателем работника на судимость: основные направления и проблемные моменты

Бикбаев Тимургали Батыргалеевич

Студент (специалист)

Оренбургский ГАУ, Оренбургская область, Россия

E-mail: bikbaev.tim@mail.ru

Случается, что работодатели «негласно» проверяют соискателей на ту или иную должность на предмет наличия, отсутствия судимости, к примеру, в форме анкетирования добровольного признания факта судимости, привлечения к судимости. Законно ли это? Предусмотрено ли наказание работодателя, при обнаружении факта принятия на работу лица, запрещающемуся категорически работать в определенной сфере? Возможно ли увольнение работника, скрывшего свою судимость?

Согласно Конституции РФ и нормы Конвенции МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий 1958 г., труд свободен, и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, если иное не предусмотрено законом. Узнав о дискриминации в сфере труда со стороны работодателя, работник вправе обратиться в суд за восстановлением нарушенных прав (ст. 3 ТК РФ) [1]. А работодатель обязан письменно сообщить претенденту на должность о причине отказа в заключении с ним трудового договора по его требованию.

В соответствии с п. 6 ст. 86 УК РФ[2] погашение или снятие судимости аннулирует все правовые последствия, связанные с нею, следовательно, согласно ч.3 ст.37 Конституции РФ, руководитель должен трудоустроить данного кандидата, и при наличии факта погашения судимости, вопреки желанию работодателя создания эффективного рабочего сплоченного коллектива.

Заметим, что, к примеру, некоторые работодатели имеют право требовать от соискателя справку о наличии (отсутствии) судимости. Такая обязанность была возложена на кандидатов, занимающихся педагогической деятельностью, в сфере образования, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания. В соответствии с рядом федеральных законов судимые граждане не могут быть приняты на работу на некоторые предприятия, учреждения и организации, в том числе государственные. Например, в Законе РФ от 11.03.1992 № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности», лицензия на осуществление частной детективной деятельности не может быть выдана лицу, судимому за умышленные преступления. В соответствии с требованиями Федерального закона от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции[3]» даже снятая или погашенная судимость не позволит гражданину стать полицейским.

Особо хотелось бы отметить, на сегодняшний день, не определены ни сроки, ни порядок проведения проверки личности на наличие (отсутствие) судимости, вид ответственности работодателя за несоблюдение его норм, в случае, по недоразумению, или умышленного принятия на работу лица, категорически запрещенному работать с детьми или в определенных сферах, а также, кем и каков порядок контроля их соблюдения работодателем. Также отсутствует наличие указания срока, в течение которого должна быть представлена справка работодателю, в качестве подтверждения отсутствия судимости кандидата на работу в специализированные органы государственной власти. Целесообразно, на наш взгляд, проработать соответствующие нормы, регулирующие положение, сроки, порядок проведения проверки судимости у соискателей.

Заметим также, что работодателя отсутствует возможность самостоятельно использовать соответствующие информационные базы и работать с персональными данными о судимости, в соответствии с п. 3 ст. 10 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» право на осуществление подобной деятельности уполномоченные на то органы государственной власти, закрепленные в федеральных законах. Справки о наличии (отсутствии) судимости предоставляют Главный информационно-аналитический центр МВД России, ГУВД, УВД. Справка выдается только самому гражданину или его законному представителю. Справка о наличии (отсутствии) судимости может быть затребована работодателем только при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость.

И в заключение, хотелось бы отметить, процедура увольнения уже принятого работника, в результате проверки его анкетных данных на судимость, сложная. ТК РФ на сегодняшний день такого основания увольнения как сокрытие сведений о судимости не предусмотрено. Увольнение такого работника чревато судебной тяжбой, результатом которой будет восстановление работника на работе.

Источники и литература

- 1) Трудовой Кодекс РФ от 30 декабря 2001г. № 197 – ФЗ (в редакции от 31 декабря 2001г.) // РГ РФ. 2001. №2868
- 2) Уголовный Кодекс РФ от 13 июня 1996г. № 63 - ФЗ (в редакции от 8 июня 2010г.) // РГ РФ. 2010. №2356
- 3) Федеральный закон от 7 февраля 2011г. №3 – ФЗ (в редакции от 8 февраля 2011г.) «О полиции» // РГ РФ. 2011. №5401