Верховный суд Российской Федерации разобрался, можно ли уволить сотрудника, который при приеме скрыл информацию об инвалидности

Работник через несколько дней после трудоустройства предъявил документы об инвалидности II группы. Спустя три года его уволили за то, что он нарушил правила заключения трудового договора, не предупредив при приеме о состоянии здоровья.

Нижестоящие суды признали увольнение законным, но Верховный суд с ними не согласился. Он разъяснил, что в такой ситуации нужно учесть работодателю:

- Справка об инвалидности и индивидуальная программа реабилитации не входят в список обязательных документов, предъявляемых при приеме на работу. Дополнительные документы работодатель может запросить, только если это обусловлено спецификой труда и предусмотрено законодательством.

- Индивидуальная программа реабилитации для работодателя носит обязательный характер, а для сотрудника - рекомендательный. Инвалид может отказаться от программы в целом или от отдельных мероприятий.

- Хотя организация, среднесписочная численность которой не превышает 100 человек, создавать рабочие места для инвалидов не обязана, на принятых сотрудников это правило не распространяется. Для них необходимо организовать условия труда, подходящие по состоянию здоровья.

- При увольнении по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в приказе нужно указывать, какое именно нарушение правил заключения трудового договора стало причиной его расторжения.

ВС РФ также обратил внимание, что в действиях работодателя может быть дискриминация. Организация в течение трех лет знала о состоянии здоровья сотрудника, но не имела претензий к его профессиональным, деловым и моральным качествам.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Документ: Определение ВС РФ от 09.12.2019 N 78-КГ19-46

Подготовлено с помощью справочно-правовой системы Консультант-Плюс