

“Трудовой кодекс Российской Федерации” от 30.12.2001г. N 197-ФЗ

“Трудовой кодекс Российской Федерации” от 30.12.2001 N 197-ФЗ запрещает необоснованный отказ в приеме на работу. В ст. 3 ТК РФ закреплено, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или не принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Как выше было отмечено, ФЗ РФ «О предупреждении распространения в РФ, заболевания вызываемого ВИЧ (ВИЧ-инфекция)» не допускает увольнение с работы гражданина на основании наличия у него ВИЧ-инфекции. Нет прямого основания и в Трудовом кодексе РФ, где в ст.81 указан исчерпывающий перечень оснований увольнения работника по инициативе работодателя.

Однако работник может быть уволен, если он будет признан (но только в соответствии с медицинским заключением) полностью нетрудоспособным или состояние его здоровья будет препятствовать выполнению работы.

Также, только в соответствии с медицинским заключением, при выявлении противопоказаний для выполнения работником работы, он может быть отстранен или не допущен к работе, обусловленной трудовым договором.

В таком случае работника, только с его согласия, в соответствии с медицинским заключением, работодатель может перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Российское законодательство предусматривает отстранение работника от работы по предложению уполномоченных на это органов в случаях, когда работник является бактерионосителем и может быть источником распространения инфекционной болезни. Хотя ВИЧ-инфекция и является инфекционным заболеванием, но она не передается ни бытовым, ни воздушно-капельным путями, поэтому ВИЧ не представляет в быту и при обычных контактах опасности даже для близко общающихся людей.

А значит ВИЧ-инфицированные ни на рабочем месте, ни в учебных учреждениях никакой опасности для окружающих не представляют, и дискриминация их только на основании поставленного им диагноза — нарушение их прав и свобод.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации, в том числе и в сфере труда, в соответствии с российским законодательством вправе обратиться в суд и (или) в органы федеральной инспекции труда с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда.

Какие льготы имеют ВИЧ-инфицированные при получении жилья? Право на получение государственной или муниципальной квартиры возникает лишь в тех случаях, когда гражданин принят на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, или, как говорят в народе, если его «поставили на очередь». Диагноз «ВИЧ-инфекция» или «СПИД» сам по себе не является основанием для признания гражданина нуждающимся в улучшении жилищных условий.