**Правомерно ли увольнение в связи с сокрытием от работодателя информации о наличии инвалидности?**

Соблюдение правил заключения трудового договора является обязанностью как работодателя, так и лица, поступающего на работу.

При приеме на работу лицо предъявляет работодателю документы, перечисленные в части 1 статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Предоставление указанных документов является элементом процедуры заключения трудового договора и направлено на установление соответствия лица, поступающего на работу, предъявляемым требованиям.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, иные документы.

При этом в отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Нарушение установленных правил заключения трудового договора в силу пункта 11 части 1 статьи 77 ТК РФ, влечет его прекращение, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Абзацем 2 статьи 84 ТК РФ также установлено, что трудовой договор прекращается вследствие нарушения правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в случае заключения трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке.

Инвалидам в области трудовых отношений установлены повышенные гарантии, обеспечивающие реализацию ими права на труд наравне с другими работниками.

В определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 09.12.2019 № 78-КГ19-46 дана оценка законности увольнения работника в связи с сокрытием от работодателя информации о наличии инвалидности.

В частности, судом установлено, что истец уволена с работы по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ (в связи с нарушением установленных правил заключения трудового договора, исключающих возможность продолжения работы). Поводом к увольнению послужил факт того, что при трудоустройстве на работу истец не указала, что является инвалидом с рекомендациями об индивидуальном режиме работы или работы в условиях сокращенного рабочего дня.

Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отмечено, что для правильного разрешения иска о законности прекращения с работником трудового договора в связи с нарушением правил заключения трудового договора, необходимо установить следующие обстоятельства:

факт нарушения при заключении трудового договора конкретных правил его заключения, исключающего возможность продолжения работы в случаях, определенных положениями статьи 84 ТК РФ;

невозможность дальнейшего осуществления работником трудовой функции по этому трудовому договору;

по чьей вине - работника или работодателя - был заключен трудовой договор в нарушение правил его заключения;

наличие у работодателя иной работы, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Таким образом, работодатель в подтверждение законности увольнения работника в связи с нарушением правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, должен представить доказательства того, что изначально заключенный трудовой договор противоречил закону.

Кроме того, при увольнении работника по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ в приказе об увольнении должно содержаться указание на то, какое именно нарушение из предусмотренных в статье 84 ТК РФ правил заключения трудового договора послужило основанием для увольнения.

В случае если работником сознательно скрыт от работодателя факт наличия инвалидности и индивидуальной программы реабилитации с рекомендациями об индивидуальном режиме работы, которые исключают возможность продолжения работы в прежней должности, необходимо указывать, что именно является препятствием к выполнению работы.

Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в действиях работодателя выявлены признаки дискриминации сотрудника в связи с состоянием здоровья, в связи с чем дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.