

Секция «Юриспруденция»

Вопросы квалификации понятия «дискриминация в сфере труда» в
судебной практике

Михайличенко Ксения Алексеевна

Студент

Национальный исследовательский университет "Высшая школа

экономики факультет права, Москва, Россия

E-mail: kseny-dancing@rambler.ru

Проблема определения дискриминации в трудовых отношениях является одной из важнейших в правовой реальности современной России. Многими учёными анализируются теоретические аспекты данного явления, однако на практике возникают существенные трудности при квалификации дискриминации.

Регулированию запрета дискриминации посвящено очень не большое число норм. Так в статье 3 Трудового кодекса РФ, как отмечается большинством учёных [1], не дано полного и чёткого определения дискриминации в сфере труда. Понятие дискриминации и содержание принципа запрещения дискриминации не раскрыто ни в иных нормативных актах, ни в руководящих разъяснениях судебных органов. В связи с этим при решении вопроса о том, допущена ли дискриминация в каждом конкретном случае, мы вынуждены обращаться к определениям, содержащимся в нормах международного права, в первую очередь, к Конвенции МОТ №111 о дискриминации в области труда и занятий [2], согласно ст. 1 которой под «дискриминацией» понимается:

- всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

- всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

Конвенцией предусмотрены три случая, являющиеся обоснованными изъятиями из принципа недопущения дискриминации. Во-первых, это различия, обусловленные характером трудовых обязанностей или условиями, в которых они осуществляются, причём цели установления различий должны быть законными, а требования – пропорциональными. Во-вторых, не считаются дискриминацией меры, направленные в отношении лица, занимающегося деятельностью, подрывающую безопасность государства. И, наконец, специальные мероприятия, направленные на удовлетворение особых нужд лиц, которые по соображениям пола, возраста, физической неполноценности, семейных обстоятельств или социального или культурного уровня признаются нуждающимися в особой защите или помощи, также не являются дискриминацией. Данное положение обусловлено разграничением понятий «равенство прав» и «равенство возможностей».

Скудность правового регулирования понятия дискриминация, неурегулированность вопросов, связанных с определением конкретных видов и случаев дискриминации приводят к тому, что на практике нормы о защите от дискриминации оказываются почти

неработающими.

Автором был проведен анализ судебных решений судов общей юрисдикции, содержащихся в открытых источниках. Было выявлено всего 19 решений, касающихся защиты от дискриминации в сфере труда за период с 2008 по 2012 годы. Только в одном из этих решений требование о признании действий работодателя дискриминационными было удовлетворено. На основе указанных решений можно выявить наиболее типичные сложности и сделать ряд выводов.

В судебных решениях не анализируются соотношение каждого из признаков дискриминации с заявленными требованиями и предоставленными доказательствами. Практически во всех решениях указывается, что «суд считает указанные доводы истца необоснованными и не свидетельствующими о дискриминации как работника» [3]. Однако мотивированного законом обоснования суд не предоставляет.

Ещё одной важной проблемой является то, что суды не учитывают такое явление как «косвенная дискриминация». Проявляется оно в том, что работодатель вводит нейтральные на первый взгляд с точки зрения принципа равенства правила, которые на самом деле имеют негативные последствия для большого числа представителей определенной группы, независимо от того, отвечают они требованиям данной работы или нет. Например, в Решении Озёрского городского суда Челябинской области [4] было установлено, что не является дискриминацией по возрастному признаку невыплата индивидуальной премии работнику, который в силу возраста не может выполнять особо сложные работы. Такой премии могут быть лишены в основном мужчины пенсионного возраста, которые в силу состояния здоровья не могут выполнять определённые работы. Данное положение о премировании формально является законным, но на самом деле оно оказывает более негативный эффект на мужчин преклонного возраста.

Следующей особенностью российской судебной практики является то, что, ссылаясь лишь на статью 3 Трудового Кодекса РФ, правоприменитель сужает само понятие «дискриминации». Однако оно состоит не только из действий работодателя ограничивающих права и свободы работника, но и, согласно Конвенции МОТ №111, уничтожающих или нарушающих равенство возможностей работников или приводящих к такому уничтожению. Тогда распространённое мнение судов о том, что «неправильное применение работодателем норм трудового законодательства не может быть расценено как совершение им дискриминационных действий по отношению к этому работнику» [5], может быть оспорено.

Можно сделать вывод, что реализация общепризнанного принципа недопущения дискриминации в условиях российских реалий является затруднительным в первую очередь по тому, что не дано чёткого определения дискриминации, не разработаны механизмы её выявления, не обеспечивается достаточная судебная защита. И связано это со сложностью и многогранностью понятия «дискриминация». Для правильной квалификации этого явления, на наш взгляд, необходимо как минимум внести изменения в Трудовой кодекс РФ в части самого определения понятия «дискриминации», а именно дополнить его характеристиками, закрепленными в Конвенции МОТ №111, а также включить механизмы защиты от «косвенной дискриминации».

Литература

1. Лютов Н.Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения

//Трудовое право в России и за рубежом. 2011. №4. С. 20-24

2. Конвенция N 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 1 ноября 1961 г. N 44. Ст. 448
3. Решение Норильского городского суда Красноярского края от 17.11.2008 о признании дискриминации и компенсации морального вреда // URL: <http://norilsk.krk.sudrf.ru/m>
4. Решение Озёрского городского суда Челябинской области по иску М. к ФГУП ПО "Маяк" о признании незаконными действий по отказу в предоставлении компенсации от 14.04.2010 // URL: http://ozersk.chel.sudrf.ru/modules.php?docum_sud&id=671
5. Решение Тигильского районного суда Камчатского края по делу № 2-1/2011 о взыскании неначисленных и невыплаченных сумм заработной платы, дополнительных выходных дней по уходу за ребёнком-инвалидом от 14.02.2011 г. // URL: http://tigilsky.kor.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&id=492