

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

## Дискриминация в сфере трудовых отношений

Научный руководитель – Забрамная Елена Юрьевна

*Ишбаев Егор Витальевич*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

*E-mail: ishbaev00@list.ru*

- 1) В любом демократическом обществе права и свободы человека и гражданина играют важнейшую роль. В части второй статьи 19 Конституции РФ государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина. Запрещаются любые формы ограничения прав и свобод гражданина по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. Дискриминация проявляется в ограничении прав на основании наличия какого-либо признака. В сфере труда дискриминация воспринимается наиболее остро, поскольку именно в сфере труда человек обеспечивает необходимый уровень жизни и реализует свои способности к труду [п2]. Отсюда вытекает необходимость предотвратить всяческое проявление дискриминации в сфере трудовых отношений.
- 2) Для устранения дискриминации в сфере трудовых отношений нужно строго и четко определить понятия дискриминации в ТК РФ, ее признаки и способы защиты от нее. В статье 3 ТК РФ установлен запрет дискриминации в трудовых отношениях, однако не дано определение самой дискриминации как правового понятия. Законодатель установил самые значимые признаки по которым запрещается дискриминация, оставив при этом сам список признаков открытым. Совет Европы и МОТ критикуют российское законодательство за отсутствие прямого указания на такие критерии, как состояние здоровья и инвалидность, а также на сексуальную ориентацию [п1]. Статья 3 ТК РФ закрепляет право на судебную защиту от дискриминации. До внесения изменений в ТК РФ ФЗ от 30 июня 2006 года №90-ФЗ [п4] работники имели право обратиться за защитой трудовых прав от дискриминации в федеральную инспекцию или в суд. В обоснованности такой новеллы сомневаются органы МОТ и просят Правительство РФ предоставить информацию о любых мерах, принятых для повышения потенциала инспекторов труда по предоставлению рекомендаций по запрещению дискриминации в отношении работников и работодателей [п7].
- 3) Право на судебную защиту от дискриминации в действующем российском законодательстве имеет недостатки. Часть 1 статьи 56 ГПК РФ устанавливает, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на обоснование своих требований или возражений. То есть лицо, считающееся, что оно подверглось дискриминации должно доказать факт дискриминации в суде. Доказать факт дискриминации крайне сложно. Поэтому многие дела о дискриминации в российских судах истцы проигрывают [п5]. Проблема сложности доказывания факта дискриминации свойственна не только России, но и другим странам. В связи с этим выработались различные пути решения данной проблемы. В ЕС и США разработано правило *prima facie*, когда истец по делу о дискриминации представить суду не обычное формальное доказательство, а лишь сформулировать убедительный тезис для суда, связанный с этим обстоятельством, после чего бремя доказывания переносится на ответчика [п3]. В ЕС существует практика модельных тестирований, сущность которых заключается в направлении фиктивных работников, относящихся к

дискриминируемой группе, к работодателю, который подозревается в дискриминации. В России, не смотря на обращение контрольных органов МОТ в Правительство РФ с просьбой предоставить конкретную информацию о принятых или планируемых мерах по снятию или снижению бремени доказывания факта дискриминации [п6], никакие шаги по облегчению бремени доказывания фактов дискриминации не сделаны.

- 4) Однако само по себе облегчение бремени доказывания недостаточно для устранения дискриминации в трудовых отношениях. В случае удовлетворения иска суд вправе восстановить нарушенное право истца, присудить возмещение материального вреда и выплату компенсации морального вреда. В США применяется модель штрафных убытков (англ. Punitive damages), смысл которой заключается в компенсации в фиксированных размерах, установленных для различных видов нарушений трудовых прав и выплачиваемых при установлении судом факта нарушения трудовых прав. Эти выплаты осуществляются в пользу государства, но часть их идет в пользу истца [п3]. Применение штрафных убытков в России могло бы способствовать уменьшению дискриминации в трудовых отношениях, поскольку работодатели старались бы избежать дополнительных издержек.
- 5) Существенным недостатком ТК РФ является отсутствие запрета на наложение дисциплинарных взысканий и на любое иное неблагоприятное отношение к работнику в связи с его жалобой на работодателя или в связи с предъвлением иска к работодателю. Директива Совета Европейского Союза 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000г. "О создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда" в статье 11 обязывает государства-члены вводить меры, необходимые для защиты работников от подобного преследования со стороны работодателя. Такие меры важно предусмотреть и в ТК РФ.
- 6) Таким образом, проблема дискриминации в трудовых отношениях в РФ остается очень острой. Важно привести антидискриминационное законодательство в соответствие с международными стандартами.

#### Источники и литература

- 1) 1. Актуальные проблемы трудового права / Под. Ред. Н.Л. Лютова., М., 2020.
- 2) 2. Исаева Е.Л. Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика (по опыту США). Автореф. дисс...канд. Юр. Наук. Москва, 2008 год.
- 3) 3. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Дискриминация в сфере труда : вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. М., 2016(№3). Стр. 100-108.
- 4) 4. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации".
- 5) 5. Апелляционное определение Верховного суда Кабардино-Балкарской Республики от 10.09.2020 N 33-1303/2020

- 6) 6. International Labour Conference, 102nd Session, 2013. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A) P. 505
- 7) 7. URL :[http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMEN](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMEN)