

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Юридический институт  
институт  
Кафедра трудового и экологического права  
кафедра

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ Е.И. Петрова  
подпись                      инициалы, фамилия  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

40.03.01 Юриспруденция

код – наименование направления

Принцип недопущения дискриминации в трудовом праве

Тема

Руководитель \_\_\_\_\_  
подпись, дата

доцент, к.ю.н.  
должность, ученая степень

С.П. Басалаева  
инициалы, фамилия

Выпускник \_\_\_\_\_  
подпись, дата

А.А. Кияницына  
инициалы, фамилия

Красноярск 2020

## Оглавление

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ .....	5
Глава I. Основные положения о дискриминации .....	5
1.1. Понятие дискриминации в международном и российском трудовом праве.....	5
1.2.Соотношение дискриминации и дифференциации. ....	12
1.3. Виды дискриминации по признакам .....	19
1.4. Виды дискриминации по сферам трудовых отношений .....	27
Глава II. Защита от дискриминации в сфере труда .....	37
2.1. Способы защиты от дискриминации в сфере труда .....	37
2.2. Проблемы доказывания факта дискриминации.....	41
Глава III. Защита от дискриминации в трудовых правоотношениях в зарубежных странах. ....	47
3.1. Соединенные Штаты Америки .....	47
3.2 Великобритания.....	53
3.3. Китай.....	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	62
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	72

## ВВЕДЕНИЕ

В любой сфере жизнедеятельности человека дискриминация является недопустимой и противоречащей основам конституционного строя. Согласно ст. 2 Конституции РФ человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства. А как известно, дискриминация нарушает данные права и свободы.

Трудовое право содержит принцип запрета дискриминации в сфере труда. Это закреплено в трудовом кодексе. Под этим принципом подразумевается то, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Ежедневно множество работников подвергаются дискриминации. Если бы этот важный принцип соблюдался всегда и повсеместно, то потенциальные работники были бы полностью защищены от необоснованных отказов при приеме на работу, равный труд бы оплачивался одинаково и все гарантии, которое предоставляет трудовое законодательство реализовывались бы для всех в одинаковой степени.

Сейчас активно изучаются вопросы, связанные с дискриминацией. Цель настоящей работы проанализировать различные нормативные акты, которые направлены на предотвращение дискриминации и борьбу с ней. Определить содержание и значение требования запрещения дискриминации как одного из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Сравнить национальное и зарубежное регулирование данной проблемы. Выявить прогрессивные методы борьбы с дискриминацией. Понять, какие положения, содержащиеся в законодательстве, являются неэффективными, а может быть даже противоречащими принципу запрета дискриминации.

Важным аспектом работы является изучение судебной практики, которая наглядно продемонстрирует работу механизма защиты от указанного явления.

Для достижения целей, указанных выше, необходимо поставить такие задачи как: изучение теоретической базы понятия «дискриминация», выявление разницы между понятием, закрепленным в международном праве и в российском, анализ судебных решений на предмет того, на сколько часто суды удовлетворяют требования в части признания того или иного действия дискриминационным, что отражает в целом эффективность механизма защиты от дискриминации.

Эта тема была и остается актуальной по сей день, так как, данный принцип очень часто нарушается. Само собой разумеется, что в трудовом праве основную роль в трудовых правоотношениях должны играть деловые качества работника. Но к сожалению, этим требованием часто пренебрегают, поскольку наше общество находится в стадии формирования равенства между людьми, несмотря на уже довольно продолжительную борьбу защитников равноправия.

## Глава I. Основные положения о дискриминации

### 1.1. Понятие дискриминации в международном и российском трудовом праве.

Само явление дискриминации появилось с возникновением государственности и связано с расслоением общества. Проявление социального неравенства исторически явилось первым видом дискриминации. Однако в международном праве только с середины XX века был введен принцип недискриминации, согласно которому запрещалась дискриминация личности по какому-либо признаку и всем людям гарантировались равные права и свободы.

Первым нормативным актом, который закрепил равенство прав и свобод человека является Всеобщая декларация прав человека 1948 года<sup>1</sup>. В ст. 2 закрепляется, что каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, провозглашенными Декларацией, без какого бы то ни было различия, как-то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения. Кроме того, не должно проводиться никакого различия на основе политического, правового или международного статуса страны или территории, к которой человек принадлежит, независимо от того, является ли эта территория независимой, подопечной, самоуправляющейся или как-либо иначе ограниченной в своем суверенитете. Это положение стало отправной точкой для принятия правовых актов, направленных на борьбу с дискриминацией в других странах мира.

В 1953 году вступила в силу Европейская конвенция по правам человека<sup>2</sup>. В данной конвенции, закреплён принцип запрещения

---

<sup>1</sup> Всеобщая декларация прав человека [Электронный ресурс] : декларация от 10.12.1948 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>2</sup> Конвенция о защите прав человека и основных свобод [Электронный ресурс] : конвенция от 03.09. 1953 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

дискриминации в ст. 14: пользование правами и свободами, признанными в настоящей Конвенции, должно быть обеспечено без какой бы то ни было дискриминации по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, принадлежности к национальным меньшинствам, имущественного положения, рождения или по любым иным признакам. Но данная статья не может применяться самостоятельно. Она применяется только относительно прав и свобод, гарантированных Конвенцией.

Исходя из текста статьи дискриминация — это всегда неравенство, но не всякое неравенство следствие дискриминации. Для того, чтобы определить является ли неравенство дискриминационным, Европейский Суд выработал ряд критериев, а именно: а) наличие объективного и разумного оправдания неравенства; б) правомерность мер, принятых властями; в) соразмерность, используемых средств, преследуемой цели. Если один из этих критериев нарушен, в таком случае имеет место дискриминация.

Вышеуказанные конвенции носят общий характер и применимы, разумеется, при нарушении различных прав. Что касается сферы трудового права, то здесь уместно сказать про Европейскую социальную хартию от 3 мая 1996 года<sup>3</sup>, которая в ст. 20 закрепляет право на равные возможности и равное обращение в сфере занятости и профессиональной деятельности без дискриминации по признаку пола.

Более того, важно сказать о Конвенции о дискриминации в области труда и занятий №111 от 31 января 1961 года<sup>4</sup>, которая дает наиболее полное определение понятия дискриминации. В конвенции сформулировано то, что дискриминация это:

---

<sup>3</sup> Европейская социальная хартия [Электронный ресурс] : хартия от 03.05.1996 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>4</sup> Конвенция Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" [Электронный ресурс] : от 25.06.1958 № 111 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

1) «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;

2) 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»<sup>5</sup>

В основном, имеются в виду признаки, которыми человек обладает от рождения: раса, цвет кожи, происхождение, национальная или этническая принадлежность, пол, возраст и пр. Однако в некоторых случаях, дискриминация возникает по признаку, находящемуся под контролем работника, но не имеющему принципиального значения в конкретной ситуации (например, семейное положение, завышенные по сравнению с необходимыми требования к образованию кандидатов при приеме на работу и др.).<sup>6</sup>

В широком смысле под дискриминацией следует понимать умаление прав какой-либо группы граждан в силу их каких-либо признаков<sup>7</sup>.

Считается, что защита личности от дискриминации — это соблюдение минимальных стандартов уважения прав человека и равного к нему обращения. Данным стандартам должно соответствовать национальное законодательство любого государства и его правоприменительная практика.

---

<sup>5</sup> Конвенция Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" [Электронный ресурс] : от 25.06.1958 № 111 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>6</sup> Стукен Т.Ю. Институциональный анализ дискриминации на российском рынке труда / Т.Ю. Стукен // Вестник Томского государственного университета. – Томск. – 2008. – № 2. - С. 141

<sup>7</sup> Права человека: энциклопедический словарь / Отв. ред. С. С. Алексеев. М.: Норма, 2009. С. 110.

Обратимся к российскому законодательству, а именно ст. 19 Конституции<sup>8</sup>, которая провозглашает равенство всех перед законом и судом, а также гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств.

Ст. 2 Трудового кодекса<sup>9</sup> формулирует основные принципы, которые направлены на недопущение дискриминации, это такие принципы, как: равенство прав и возможностей работников; обеспечение права на выплату справедливой заработной платы; равенство возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе; право на судебную защиту и другие.

В ст. 3 ТК РФ содержится определение принципа недопущения дискриминации. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. То есть все, что не связано с деловыми качествами работника является дискриминацией.

Важно понимать, что законодатель имеет ввиду под деловыми качествами. В п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового

---

<sup>8</sup> Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года Справочная правовая система «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

<sup>9</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30.12.2001 № 197 ред. от 11.10.2018. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.



кодекса Российской Федерации<sup>10</sup>» содержится соответствующее разъяснение: под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Определение, в основном, построено на примерах, что исключает его исчерпывающий характер. Но несмотря на это, оно помогает обозначить основные признаки деловых качеств.

Во-первых, к деловым качествам относятся профессионально-квалификационные требования, то есть определённый уровень образования (среднее профессиональное, высшее: бакалавриат, магистратура, специалитет), а также опыт работы в определенной сфере.

Во-вторых, к деловым качествам могут относиться и личностные качества, например, состояние здоровья.

Как было сказано выше, определение не носит исчерпывающего характера, а это значит, что факт включения в определение даже одного личностного качества, позволяет работодателю включать и иные личностные качества, которые непосредственно связаны с трудовой функцией. Ему лишь необходимо доказать эту связь.

Конвенция МОТ подтверждает такую возможность: «всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией».

Например, требование к соискателю – «славянская внешность» - очевидно дискриминационное. И, конечно, суды признают незаконными отказы соискателям в приеме на работу по таким – прямо дискриминационным

---

<sup>10</sup> Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2004. - № 12.

- признакам, например, в связи с национальностью, сексуальной ориентацией или «непрезентабельной внешностью» (решение Тверского районного суда г. Москвы от 20.06.2013 по делу № 2–2633/2013<sup>11</sup>; апелляционное определение Новосибирского областного суда от 29.11.2016 по делу № 33–11105/2016<sup>12</sup>; решение Свердловского районного суда г. Перми от 01.04.2011 по делу № 2–2662/2011<sup>13</sup>).

Так вот, в одном из вышеприведенных решений суда незаконным был признан отказ в приеме на работу в кафе на основании «неславянской национальности» соискателя. Но это было обычное кафе, без какой-либо тематической направленности. Однако, если это требование было бы выдвинуто для официанта в ресторан русской кухни, стилизованный в русском народном стиле, включая внешний вид официантов, то можно говорить о том, что требование относится к деловым качествам, так как обусловлено спецификой работы. Или, например, требование о приеме на работу только женщин будет явно дискриминационным, однако если это требование для моделей, демонстрирующих женскую одежду – оно будет правомерным, как обусловленное объективным характером работы.

Кроме вышеупомянутых статей нужно упомянуть ст. 64 ТК РФ, исходя из которой запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

---

<sup>11</sup> Решение Тверского районного суда г. Москвы от 20.06.2013 по делу № 2–2633/2013/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>

<sup>12</sup> Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 29.11.2016 по делу № 33–11105/2016/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>

<sup>13</sup> Решение Свердловского районного суда г. Перми от 01.04.2011 по делу № 2–2662/2011/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>

Таким образом, суммируя все вышесказанное, определить понятие дискриминации по Трудовому кодексу РФ можно следующим образом: это установление работодателем не обоснованных деловыми качествами работников каких-либо ограничений прав работников либо предоставление им преимуществ, если только эти ограничения или преимущества не обусловлены свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой государства.

Для более глубокого анализа понятий можно сравнить определение, которое дается в международном праве, а именно, в Конвенции 111, и то, которое закреплено в Трудовом кодексе.

В первую очередь, важно заметить, что защита Конвенции 111 распространяется на доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям (эти понятия включают в себя как работу по найму, государственную службу, так и самостоятельную занятость), а также оплату и условия труда. То есть сфера действия Конвенции очень широкая, она распространяется не только на трудовые отношения, в отличие от Трудового кодекса, который охватывает только трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Кроме этого, Конвенция 111 определяет, как прямую, так и косвенную дискриминацию. Прямая дискриминация отличается от косвенной тем, что предпочтение одному или другому лицу, либо группе лиц отдается открыто. То же самое с ограничениями, четко видно, что они основаны на дискриминационных критериях. Косвенная дискриминация предполагает нейтральные требования, на первый взгляд, которые на самом деле несут негативные последствия, для определённой группы. Примером такой дискриминации может служить ситуация, в которой определённые работники не могут посещать курсы повышения квалификации, в силу семейных обстоятельств, из-за того, что время их проведения назначено на выходные дни. Безусловно, это негативно скажется на их карьере.

Трудовой кодекс не различает эти виды дискриминации. Поэтому у истца могут возникнуть проблемы при обращении в суд, в случае, если он будет подвергнут косвенной дискриминации. Хотя случаи, именно, косвенной дискриминации наиболее частые. Например, одним из условий премирования может быть отсутствие периодов нетрудоспособности у работника. Но как известно, листок по временной нетрудоспособности выдается не только в случае заболевания или травмы самого работника, но и по уходу за ребенком, другим членом семьи. Чаще всего, больничный по уходу за ребенком берут женщины. В итоге премий по названному основанию могут быть лишены в основном женщины, а не мужчины. С формальной точки зрения, такое положение о премировании можно признать законным, но на деле оно оказывает несоразмерно более негативный эффект на женщин-работниц, чем на мужчин. Доказать, однако, нарушение своих прав при косвенной дискриминации существенно сложнее.

Подводя итог можно сказать, что понятие дискриминации, которое содержится в Конвенции 111 наиболее полное и широкое и имеет более обширный круг действия. Упоминание в Конвенции одновременно и «труда», и «занятий» означает, что защита от дискриминации обеспечивается не только наемным работникам, но и другим сегментам рабочей силы, таким как самозанятые работники, собственники предприятий и неоплачиваемые работники семейных предприятий. Трудовой кодекс обеспечивает защиту ограниченного круга общественных отношений, а именно трудовых. Так как он регулирует правоотношения между работником и работодателем. А равные возможности в иных сферах, должны регулироваться другими нормативными правовыми актами.

## **1.2. Соотношение дискриминации и дифференциации.**

На первый взгляд понятия дискриминация и дифференциация довольно схожи. В связи с этим, некоторые явления, которые в сущности являются

дискриминационными, работодатель может расценивать как дифференциацию, в виде оказания предпочтения одному работнику перед другими. В данном случае, имеет значение именно причина, по которой было оказано предпочтение.

Дифференциация, как и дискриминация, возможны по различным основаниям и на разных этапах развития трудового правоотношения, поэтому эти явления будут рассмотрены преимущественно при возникновении их именно на этапе существования отношений, предшествующих трудовым, то есть тех, которые касаются прежде всего трудоустройства. В целом же и дискриминация, и дифференциация, возможны в отношении любого из элементов правоотношения: субъектов, объектов, содержания или основания.

Существует несколько точек зрения по поводу соотношения данных понятий.

С одной стороны, дискриминация и дифференциация имеют совершенно разное значение. Как правило, в результате дифференциации трудовые права работника не ограничиваются. А если и ограничиваются, то только на законных основаниях. Дифференциация выступает правовым антиподом дискриминации. Дискриминация - незаконный способ установления ограничений.

Дифференциация объясняется тем, что невозможно применение единых норм вне зависимости от физиологических особенностей организма человека (несовершеннолетние, женщины), характера труда, различных его условий (вредные, опасные условия) и другой специфики труда. Дифференциация правового регулирования выражается путем установления специальных норм, учитывающих эту специфику. Как можно заметить, это объективные причины, которые возникают вне зависимости от воли людей.

Дискриминация же возникает исключительно по субъективным причинам и не на основании закона. Кроме этого, она всегда сказывается негативно на работнике, так как преграждает ему путь для получения работы

или определенных бонусов и гарантий, которые были бы предоставлены любому другому работнику при тех же обстоятельствах.

Дифференциация выражается через специальные нормы и позволяет, разным категориям работников наравне со всеми остальными осуществлять свои трудовые права и обязанности, т.е. способствуют совершенствованию процесса труда и повышает эффективность правового регулирования трудовых отношений.

Специальные нормы можно разделить на три вида: 1) нормы-льготы, они создаются, для того, чтобы предоставить дополнительные гарантии работникам по охране труда, рабочему времени, отпускам; 2) нормы-изъятия, они ограничивают общие права для определенных категорий граждан, например, невозможно стать государственным служащим без гражданства РФ; 3) нормы-приспособления, которые приспособливают общие нормы к особенностям данного вида труда (отраслевая дифференциация), например с учетом характера и ответственности работников транспорта, педагогических работников и др.

Это не единственная классификация специальных норм, так же они могут различаться в зависимости от 1) субъекта труда (женщины, инвалиды, несовершеннолетние); 2) сфер и видов трудовой деятельности (государственные служащие, преподаватели вузов, врачи, работники телевидения и т.п.); 3) тяжести или вредных условий труда (сокращенное рабочее время, дополнительные отпуска); 4) природных особенностей местности (районы Крайнего Севера и местности, к ним приравненные, высокогорные районы); 5) специфики трудовых связей (сезонные работы, временные или надомные работники и др.). Но по большому счету основания дифференциации можно разделить на две группы. Первая группа, это объективные факторы такие как место и условия работы. Вторая группа, это субъективная дифференциация, она касается самих граждан. Учитываются физиологические особенности, возраст и т. п.

Важно заметить, что возможность применения специфики определенных норм, закреплена в ст. 251 ТК РФ, специальные нормы закон называет- особенностями регулирования труда и определяет их как - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила. Из данного определения можно сделать вывод, что такие особенности регулирования труда могут быть установлены только законом и ни в коем случае не договором.

В Трудовом кодексе особенностям регулирования труда отдельных категорий работников посвящен раздел XII и целиком четвертая часть. Статья 252 ТК РФ непосредственно перечисляет случаи установления особенностей регулирования труда для следующих категорий работников: женщин; лиц с семейными обязанностями; работников в возрасте до восемнадцати лет; руководителей организаций; лиц, работающих по совместительству. Этот перечень носит открытый характер. Так, уже в самом разделе XII ТК РФ в отдельных главах предусмотрены, помимо перечисленных выше, категории работников, для которых также устанавливаются особенности регулирования труда. Это работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев; занятые на сезонных работах; лица, работающие вахтовым методом; работающие у работодателей – физических лиц; надомники; лица, работающие в районах Крайнего Севера; работники транспорта; педагогические работники; работники представительств за рубежом; медицинские работники; лица, работающие в организациях, где предусмотрено прохождение военной или альтернативной службы; творческие работники.

Можно прийти к выводу, что авторы, которые утверждают, что дискриминация и дифференциация — это противоположные понятия формируют свою точку зрения на том, что основной критерий разграничения понятий заключается в том, что дифференциация подразумевает установление законных различий, в то время как дискриминация по своей природе

незаконна. Дифференциация – правовой инструмент, дающий возможность в пределах одной отрасли права, основываясь на принципах правового регулирования, учесть специфику общественных отношений, которая складывается в определенных условиях или между субъектами, имеющими специфические особенности. А дискриминация представляет собой противоправное посягательство на принцип равенства прав и возможностей работников.

Но, с другой стороны, действительно ли эти понятия не пересекаются? Может ли дифференциация быть дискриминационной?

Нормы дифференциации не всегда обоснованы. Существуют нормы, которые закреплены в законе, но по сути они ограничивают права работников, что является дискриминацией. Например, в ст. 28 ТК РФ предусмотрено право уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лицом (органом) принять решение о прекращении трудового договора с руководителем организации. Но оснований для принятия такого решения не установлено и по сути это ограничивает трудовые права. Отсутствие оснований нарушает содержание права на труд.

Кроме этого, в пример можно привести ч. 12 ст. 332, которая тоже носит дискриминационный характер, так как закрепляет следующее положение: «В государственных и муниципальных образовательных организациях высшего образования должности ректора, проректоров, руководителей филиалов замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации». Явно можно увидеть ограничение трудовых прав по возрасту без объективных причин. Достижение определенного возраста по общему правилу не может быть основанием для перевода работника на другую работу и не может быть



основанием для инициированного работодателем расторжения трудового договора.

Актуален вопрос разграничения дискриминации и дифференциации в сфере спортивного регулирования. Неоднозначной является ст. 348.12 ТК РФ, которая содержит в себе обязанность спортсмена, если это предусмотрено в трудовом договоре произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям. С одной стороны, это ограничение трудовых прав спортсмена, но с другой стороны это можно трактовать как гражданско-правовую ответственность, основанную на специфике сферы деятельности.

Кроме вышеуказанных статей, можно обратиться к ч. 2 ст. 59 ТК РФ. В ней содержится положение о том, что по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с поступающими на работу пенсионерами по возрасту. Здесь можно усмотреть дискриминацию по возрасту, несмотря на то, что заключить такой договор можно только по соглашению сторон. Так как по сути в данной ситуации значение имеет только возраст, а не специфика работы и не необходимость защиты работника в силу его особого статуса. Такая возможность, предоставленная законодателем, может восприниматься некоторыми работодателями, как единственный вариант заключения трудового договора с данной категорией работников<sup>14</sup>. И в связи с этим многие ученые признают эту норму дискриминационной. А.М. Куренной утверждает, что она противоречит ч. 2 ст. 3 Трудового кодекса РФ и ст. 19 Конституции РФ<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Черненилова Ю.С. Срочный трудовой договор с лицами, достигшими пенсионного возраста: проблемы и перспективы их решения / Ю.С. Черненилова // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2019. - № 2. – С. 274

<sup>15</sup> Куренной А. М. Правовое регулирование заключения трудового договора и перевода на другую работу / А.М. Куренной // Законодательство. 2002. № 11. С. 63.

Работники обращаются в суд, ссылаясь на то, что работодатель оказывал на них давление при заключении срочного трудового договора. Но как правило, это очень трудно доказать.

Ярким примером является Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 27.10.2016 по делу № 33-10559/2016<sup>16</sup>. Между истцом и ответчиком был заключен срочный трудовой договор, как раз на основании того, что истица являлась пенсионером по возрасту. После того, как срок действия договора истек, трудовые отношения прекратились на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Истица ссылалась на то, что срочный трудовой договор был заключен под давлением работодателя, но доказательств этого предоставлено не было. Она утверждает, что подверглась дискриминации по возрасту, так как работодатель не захотел заключать с ней бессрочный трудовой договор. Суд отказал в удовлетворении ее требований, ссылаясь на норму Трудового кодекса, которая допускает заключение срочного договора с лицами, достигшими пенсионного возраста, если они дали на это согласие (ч. 2 ст. 59 ТК РФ). Договор действительно был подписан истицей и это являлось неоспоримым доказательством ее согласия.

Данную проблему можно решить путем отказа от возможности заключения срочного договора с лицами пенсионного возраста. Так как действительно это положение в законе является дискриминационным.

Таким образом, можно сделать вывод, что не все нормы, закрепленные в законе как дифференцирующие, являются таковыми. Более подробный анализ демонстрирует, что часть норм, совершенно не имеет объективных оснований для ограничения тех или иных трудовых прав работника и по своей сути являются дискриминационными. Такие положения должны учитывать права и свобод человека, удовлетворять справедливые требования морали, общепризнанных принципов международного трудового права. В противном

---

<sup>16</sup> Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 27.10.2016 по делу № 33-10559/2016/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>

случае данные нормы могут привести к дискриминации, о чем свидетельствуют примеры правоприменительной практики.

### **1.3 Виды дискриминации по признакам**

Существует множество критериев для дискриминации, которые образуют основные виды.

#### *Гендерная дискриминация.*

Испокон веков, женщины и мужчины не имели равные права. История демонстрирует, что права женщин всячески ущемлялись на протяжении многих веков. Сформировались стереотипы, которые мешают воспринимать женщину наравне с мужчиной. Некоторые работодатели, убеждены, что женщины не наделены теми качествами, которыми наделены мужчины, и поэтому являются неконкурентоспособными.

В сознании большинства людей, непроизвольно происходит деление на мужские и женские профессии. Порой само название профессии не позволяет представить в качестве ее представителя мужчину или женщину. Например, чаще употребляется слово "уборщица", хотя официальное название - "уборщик". "Прачка", "швея" не имеют мужского аналога, а "прораб" — женского. В основе этого лежат традиционные представления о гендерных ролях и "естественном" разделении труда по половому признаку, включающие различия между женским неоплаченным домашним трудом и мужским оплачиваемым. Эти стереотипы по поводу «женских» обязанностей и «мужских» переносятся и в сферу труда.

В наше время, женщины и мужчины юридически имеют равные права. Принцип равноправия мужчин и женщин закреплен в Конституции Российской Федерации (ст. 19), а также в Семейном, Трудовом, Гражданском, Уголовном кодексах и других законодательных актах. Но фактически, дискриминация все еще присутствует. Само собой, равенство выражается в

интеллектуальном потенциале, а не в физических возможностях. Поэтому оно не может быть абсолютным.<sup>17</sup>

Объяснить пониженный спрос на женскую рабочую силу можно тем, что труд женщин, особенно в репродуктивном возрасте, как правило, менее эффективен, так как на первое место они выносят семью и детей. Но данное утверждение не относится ко всем женщинам, и не является поводом для отказа при приеме на работу. Трудовой Кодекс РФ предусматривает подвергшимся дискриминации лицам право обратиться в органы федеральной инспекции труда или в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда, но данное право довольно слабо защищает женщин, поскольку очень сложно доказать необоснованность отказа при приеме на работу.

Труд мужчин и женщин оценивается по-разному, и это является поводом для более маленькой зарплаты у последних. В таких отраслях, где востребованность женщин преобладает (образование, пищевая промышленность, медицина) они имеют низкий профессиональный статус, ограниченные возможности для переподготовки и переквалификации, низкие заработки.

Женщины имеют ряд льгот, которые вынуждены покрывать работодатели. Естественно, что это может являться поводом для того, чтобы работодатель рассматривал в качестве претендента на должность мужчину. Здесь возникает двоякая ситуация. С одной стороны, женщина имеет определенные гарантии, которые улучшают условия труда, а с другой стороны, это является препятствием при устройстве на работу. В данном случае, для того чтобы сохранить конкурентоспособность женщины на рабочем месте, необходимо свести затраты работодателя по обеспечению предоставления обязательных льгот работнику женщине к минимуму и

---

<sup>17</sup> Кравченко Л.А. Гендерная дискриминация в сфере занятости / Л.А. Кравченко // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – Санкт-Петербург. – 2008. – № 3. - С. 140

возложить эти обязательства на государство, так как выполнение социальной функции возложено на государство, а не на конкретного работодателя.<sup>18</sup>

*Дискриминация по признаку инвалидности.*

В ст. 2 Конвенции о правах инвалидов сказано, что «дискриминация по признаку инвалидности» означает любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью или результатом которого является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области. Она включает все формы дискриминации, в том числе отказ в разумном приспособлении.<sup>19</sup> Европейская социальная хартия от 3 мая 1996 года предусматривает обязанность работодателя обеспечить разумное приспособление инвалидов. Под этим термином понимается- обязательство внести определенные технические приспособления, позволяющие инвалиду на равных условиях с другими гражданами работать, учиться, пользоваться объектами социальной инфраструктуры. Если работодатель не осуществил разумное приспособление, то это можно отнести к косвенной дискриминации. Так как разумное приспособление- это неотъемлемая часть обеспечения права инвалидов на труд. Что конкретно включает в себя разумное приспособление можно найти в Кодексе практики МОТ «Вопросы труда инвалидов», принятом в 2002 г.

К сожалению, данная категория населения испытывает большие трудности при устройстве на работу. Это происходит из-за психологической неготовности работодателя сотрудничать с лицом, имеющим инвалидность, а также, из-за отсутствия финансовой возможности работодателя обеспечить работника всем необходимым для адаптации и приспособления. Кроме этого, у работодателей существует ряд аргументов при дискриминации, а именно:

---

<sup>18</sup> Рылева Е.В. Равенство мужчины и женщины в трудовой сфере / Е.В. Рылева // Социальная политика и социология. – 2011. – №2. - С. 226

<sup>19</sup> Конвенция о правах инвалидов [Электронный ресурс] : конвенция от 13 декабря 2006 г. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

отсутствие физической силы у инвалида, обязанность, работодателя оплачивать труд инвалида в том же размере, что и труд здорового человека, затруднение при обучении инвалидов, отсутствие специальных программ для этого и т. д.<sup>20</sup>

Для инвалидов, которым требуются специальные условия труда найти работу практически невозможно, так как условия труда, как правило, адаптированы под работника с ограниченными возможностями здоровья только на учебно-производственных предприятиях Всероссийского общества инвалидов. А на таких предприятиях требуется низкоквалифицированный труд. А это, естественно, не соответствует требованиям работника, который имеет высокую квалификацию, и не дает ему возможность реализовать свое право на труд.

Нетрудоспособность, как правило, определяется медицинским критерием, и при этом исключается социальный. А именно он, является решающим при определении вопроса о сотрудничестве работника и работодателя. Как известно, только профессиональные и деловые качества должны учитываться при заключении трудового договора и установлении его условий.<sup>21</sup>

При всем этом, существуют нормы, которые направлены на защиту прав инвалидов. Например, Согласно ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», работодатели, у которых среднесписочная численность персонала составляет 100 и более сотрудников, должны принимать на работу инвалидов в обязательном порядке.<sup>22</sup> Кроме этого, за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости Российское законодательство предусмотрело норму, закрепленную в КоАП РФ, ст. 5.42 п. 1, согласно которой предусмотрен административный штраф на должностных

---

<sup>20</sup> Цуцкарева А.А., Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях / А.А. Цуцкарева, О.А. Белозерова // Сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа. – 2017– С. 198

<sup>21</sup> Шумова Ю.В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях / Ю.В. Шумова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. – Челябинск. – 2014. – №2. - С. 90-91.

<sup>22</sup> Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 20.07.1995 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

лиц в размере от 5 до 10 тысяч рублей за неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов.<sup>23</sup>

В российском законодательстве существует некий аналог разумного приспособления, это норма, закрепленная в ч. 1 ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», в которой говорится о том, что «Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида». Но эта норма порождает множество вопросов, например, что подразумевается под необходимыми условиями труда. Поэтому указанная норма сложно реализуется, так как нет четкого определения необходимых условий.

В связи с этим, можно сказать, что в настоящее время, в России инвалиды подвергаются очень значительной дискриминации, а имеющееся законодательство не способно защитить их.

#### *Дискриминация по возрасту.*

Понятие данного вида дискриминации отсутствует в законодательных актах, в том числе в Конституции. Возрастная дискриминация отличается от других видов тем, что возраст меняется в течении жизни, поэтому данное понятие является относительным. Дискриминация существует, как и для очень молодых работников, так и для пожилых.

В основном, работодатели предпочитают принимать на работу работников в возрасте 30-35 лет. Это объясняется тем, что по мнению работодателей, работники более старшего возраста не способны быстро обучаться новым методам работы, кроме этого они довольно консервативны, а также медленно работают. Люди в возрасте получали профессиональную

---

<sup>23</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : федер. закон от от 30.12.2001 N 195 ред. от 23.06.2020 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа:

подготовку в советское время, сейчас многие их навыки не нужны на рынке, а переподготовка стоит дорого. Более того, некоторые работодатели сами довольно молоды, и психологически не готовы руководить человеком намного старше.

Молодые работники тоже подвергаются дискриминации, но по другим основаниям. Работодатели считают, что у них мало опыта, им нельзя поручить ответственную работу, так как они не надежны. И ко всему этому можно добавить, что у работодателей существует особое отношение именно к молодым девушкам. Поскольку высока вероятность, что девушка уйдет в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком. Естественно, что работодателю это совсем не выгодно.<sup>24</sup>

Есть проблема отставания образования от рынка труда. Лицо может получить престижный диплом, но его навыки и знания могут совершенно не подходить или быть недостаточными для тех требований, которые предъявляет работодатель.

Здесь как раз ряд преимуществ имеют люди более взрослые. Они в большинстве своем имеют высокую квалификацию. Кроме этого, не мало важно, что часто такие люди обладают богатым опытом и связями. Большую роль играет уже сложившаяся репутация.

Но все же, в России дискриминации чаще подвергаются люди более старшего возраста. Ни статья 19 Конституции, гарантирующая всем равные права, ни статья 64 Трудового кодекса РФ, запрещающая при приеме на работу любые необоснованные отказы, в данном случае не служат препятствиями. Подтверждением этого может служить ст. 59 ТК РФ, ранее упомянутая в работе. Данная статья позволяет заключать срочный трудовой договор с лицами, достигшими пенсионного возраста. Более того, КЗот содержал такое основание увольнения как достижение пенсионного возраста.

---

<sup>24</sup> Федосова Д. М. Дискриминация в трудовом праве по возрастному признаку / Д.М. Федосова // Социально-экономические исследования, гуманитарные науки и юриспруденция: теория и практика. – Саратов. 2016. – № 10. - С. 181



В 1992 году оно было признано Конституционным судом РСФСР, не советуя Конституции и ряду международных актов. Конституционный суд подчеркнул, что «Согласно международно-правовым документам возрастной критерий при прекращении трудовых отношений, не обусловленный родом и особенностями выполняемой работы, носит дискриминационный характер и признается недопустимым». Но несмотря на это, ныне действующий Трудовой кодекс так же содержит в себе дискриминирующую по возрасту норму.

*Дискриминация представителей этнических меньшинств на рынке труда.*

В связи с тем, что в России существует институт регистрации граждан по месту пребывания и по месту жительства. Как на федеральном, так и региональном уровнях действует законодательство, направленное на ограничение свободы передвижения. В ряде регионов (Москве, Краснодарском и Ставропольском краях и др.) ведется активная борьба с нарушителями системы регистрации – мигрантами, главными образом «не славянами» - выходцами с Кавказа, из Средней Азии.

Эта категория населения является совершенно незащищенной. Конечно, что касается рынка труда, то вышеуказанные лица, чаще всего не имеют должного уровня квалификации, образования и знания русского языка. По отношению таким людям дискриминация чаще всего выражена именно в бюджетной сфере. И в связи с этим, они идут в малый бизнес, так как в других местах их просто не возьмут. Так как мигранты часто находятся на территории России не легально, то им приходится довольствоваться тем что предлагает для них рынок труда. В частности, у них ненормированный рабочий день, низкая заработная плата, плохие условия труда.

Отдельно можно выделить дискриминацию в сфере оплаты труда. Ст. 132 ТК РФ устанавливает, что заработная плата каждого без исключения работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. И дискриминация заключается в

том, что работники, обладающие равной квалификацией, выполняющие одну и ту же работу на одного работодателя получают различную заработную плату.

Можно выделить ряд подвидов данного вида дискриминации: дискриминация работников с темной кожей по сравнению с белой кожей, приезжих по сравнению с местными жителями, женщин по сравнению с мужчинами. В случае, если работник обращается в суд в результате такой дискриминации, суд в основном встает на сторону истца, так как подобное неравенство довольно легко доказывается.

В отдельный вид можно выделить профессиональную сегрегацию. Это понятие можно определить, как неравное распределение мужчин и женщин в экономике. Профессиональная сегрегация бывает вертикальная и горизонтальная. Горизонтальная характеризуется неравным распределением мужчин и женщин по отраслям и профессиям. Некоторую закономерность можно проследить в ранее высокофеминизированных отраслях, таких как торговля, общественное питание, кредитование, финансы, страхование. В этих сферах увеличилась заработная плата, но вместе с тем уменьшилось количество работающих женщин, по сравнению с мужчинами.

Вертикальная сегрегация — это явление, которое связано с низкой доступностью для женщин более престижных, ответственных и высокооплачиваемых профессий и должностей. Удивительно, что в современном мире такие явления имеют место, поскольку в большинстве своем они связаны со стереотипизацией женщин и историческими предпосылками<sup>25</sup>.

Помимо этих, существуют и другие. Например, дискриминация бывает прямая и косвенная. Комитет по правам человека ООН указывает, что прямая дискриминация, это когда в отношении конкретной группы людей видны явные преимущества, установленные законом, и косвенная, когда закон

---

<sup>25</sup> Редков Н.А. Дискриминация в сфере труда / Н.А Редков // Вестник Костромского государственного университета. –Кострома. 2018.- №2. - с. 335

нейтрален, но непропорционально затрагивает определенную категорию лиц по сравнению с другими. Определить различия между этими видами дискриминации будет проще на примере дискриминации в отношении инвалидов. Прямая дискриминация — это то, что мы в целом понимаем под дискриминацией. То есть различное отношение к людям в совершенно одинаковых ситуациях. Например, человеку с инвалидностью работодатель отказывает в приеме на работу, в продвижении по службе, платит зарплату меньше, чем другим работникам на той же должности, основывая свои действия не на профессиональных качествах.

А косвенная дискриминация имеет место, когда нормативно-правовые акты или работодатель устанавливают равное обращение в случаях, требующих дифференцированного подхода для обеспечения равенства возможностей.

#### **1.4 Виды дискриминации по сферам трудовых отношений**

##### *Дискриминация при приеме на работу*

Одним из проявлений дискриминации является отказ в приеме на работу по причинам, не связанным с деловыми качествами работника. Кроме этого, дискриминация при приеме на работу возможна уже на этапе размещения объявления о вакансии. Работодатели очень часто совершают ошибку именно на этапе поиска кандидатов. Федеральный закон от 02.07.2013 №162-ФЗ<sup>26</sup> запрещает распространение информации о вакансиях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного,

---

<sup>26</sup> Федеральный закон "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации" [Электронный ресурс] : федер. закон от 2 июля 2013 г. N 162// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

Безусловно, если в объявлении содержится указание на пол или возраст-его можно признать дискриминационным.

Множество примеров можно найти в судебной практике. Работодатель разместил в газете объявление о вакансии по должности «оператор». Ему требовался работник от 18 лет для работы на компьютере. Газете выписали штраф 10 тыс. (ст. 13.11.1 КоАП РФ). В суде представитель СМИ настаивал на том, что возраст указан для охраны здоровья несовершеннолетних. Но суд его отклонил. По закону подросткам такая работа не запрещена (решение Новокуйбышевского городского суда Самарской области от 13.01.2015 № 12-4/2015<sup>27</sup>).

Кроме привычных оснований для дискриминации таких как пол, возраст, национальность и т.п. судебная практика содержит и другие. Например, указание в объявлении на то, что в качестве работника, требуется лицо без вредных привычек. В решении Горнозаводского районного суда Пермского края от 28.12.2015 № 12-71/15<sup>28</sup> была усмотрена дискриминация. Суд аргументировал это тем, что курит человек или нет — его личное дело. А подобное объявление — дискриминация по отношению к соискателям-курильщикам. И, несмотря на социальную направленность, оно не связано с деловыми качествами.

Важно понимать, что работодатель будет выплачивать штраф в любом случае, даже если он удалил объявление. Это подтверждается судебной практикой. Работодатель разместил объявление, в котором указал на то, что

---

<sup>27</sup> Решение Новокуйбышевского городского суда Самарской области от 13.01.2015 № 12-4/2015/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>

<sup>28</sup> Решение Горнозаводского районного суда Пермского края от 28.12.2015 № 12-71/15/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>

ему требуется продавец-консультант определённого возраста. Тем самым он установил незаконное преимущество соискателей этой возрастной группы над другими. Так как указанный критерий не относился к деловым качествам, директора оштрафовали. В дальнейшем работодатель удалил объявление и просил отменить наказание. Но суд оставил наказание в силе. Не важно, что работодатель устранил нарушение в полном объеме. Ранее он распространил информацию с дискриминационным характером (решение Ленинского районного суда г. Пензы от 30.10.2014 № 12-466/14<sup>29</sup>).

Безусловно, определенные виды работы лучше выполняют мужчины и в целом, принято считать, что эта работа сугубо мужская. С одной стороны, кажется, что работодатель может разместить объявление с указанием на пол работника. Но даже в таких случаях это усматривается как дискриминация. Суды не принимают во внимание пояснения работодателей, что с конкретной работой лучше всего справляются мужчины. Это только подтвердит вину компании в размещении заведомо дискриминационного объявления (решение Октябрьского районного суда г. Красноярск от 17.07.2014 № 12-177/14<sup>30</sup>).

Кроме этого, в пример можно привести другое дело. Судоводитель Светлана Медведева в 2012 году решила устроиться на должность моториста-рулевого в ООО «Самарское речное пассажирское предприятие». Директор пояснил, что условия труда на этом рабочем месте вредные, что исключает труд женщин (ст. 253 ТК РФ и п. 404 Перечня, утв. постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162; далее — Перечень № 162). Поэтому отказал в трудоустройстве.

Светлана обратилась в суд и просила обязать работодателя заключить с ней трудовой договор, так как он вправе принять женщину в качестве работника, если обеспечит ей безопасные условия труда. Суд первой инстанции отказал в иске, аргументируя это тем, что действия работодателя

---

<sup>29</sup> Решение Ленинского районного суда г. Пензы от 30.10.2014 № 12-466/14/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>

<sup>30</sup> Решение Октябрьского районного суда г. Красноярск от 17.07.2014 № 12-177/14/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>

законные. Далее истица обратилась в Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин. Комитет разъяснил, что запрет для женщин работать по профессиям из Перечня № 162 не обоснован. Нет научных доказательств, что работа рулевым-мотористом негативно влияет на женское здоровье. Запрет является дискриминацией, поскольку ставит женщин и мужчин в неравное положение. Женщины вправе трудиться на тех должностях, для которых у них есть квалификация.

Несмотря на это районный и областной суды так же отказали Светлане в удовлетворении иска. Они указали, что мнение Комитета ООН — не основание для пересмотра дела. С ними не согласился Верховный суд РФ. Он разъяснил, что Конституционный суд РФ в определении от 28.06.2012 № 1248-О<sup>31</sup> допускает пересмотр уголовных дел на основании мнения Комитета ООН по правам человека. Эту позицию можно распространить и на гражданские дела (определение от 24.07.2017 № 46-КГ17-24).

При пересмотре дела районным судом, отказ действительно был признан дискриминационным, но суд не обязал работодателя заключить трудовой договор, так как, во-первых, законодатель еще не изменил ст. 253 ТК РФ и Перечень № 162 на основании мнения Комитета ООН. Поэтому запрет на трудоустройство продолжает действовать. Во-вторых, в компании нет вакансий моториста-рулевого. В связи с этим она не может принять работницу (решение Самарского районного суда г. Самары от 15.09.2017 по делу № 2–1885/2017<sup>32</sup>).

#### *Дискриминация при увольнении*

Чаще всего с дискриминацией при увольнении сталкиваются лица пенсионного возраста. Кроме этого, это может быть связано с нарушением работодателем процедуры увольнения. Подавая иск, работник рассчитывает

---

<sup>31</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 28.06.2012 N 1248-О "По жалобе гражданина Хорошенко Андрея Анатольевича на нарушение его конституционных прав пунктом 5 статьи 403, частью четвертой статьи 413 и частями первой и пятой статьи 415 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации"/ [Электронный ресурс] URL: <http://consultant.ru>

<sup>32</sup> Решение Самарского районного суда г. Самары от 15.09.2017 по делу № 2–1885/2017/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>

на то, что суд признает увольнение незаконным, вследствие чего работник будет восстановлен на рабочем месте. Редко, когда для работника важно, чтобы суд признал такое увольнение дискриминационным.

Непосредственное отношение к дискриминации при увольнении имеет Постановление КС РФ от 15.12.2011 N 28-П "По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева"<sup>33</sup>.

Гражданин Остаев обратился в Конституционный суд с требованием признать ч. 4 ст. 261 ТК РФ не соответствующей Конституции. Данная статья носит дискриминационный характер по отношению к мужчинам, поскольку предоставляет дополнительные гарантии при увольнении только женщине. Эта статья лишает отца гарантии не быть уволенным, если у него на руках ребёнка не достигший трехлетнего возраста, а он является единственным кормильцем в семье. Конституционный суд признал это положение не соответствующим Конституции.

К сожалению, суды редко признают факт увольнения дискриминационным, даже если увольнение не связано с деловыми качествами.

Истец обратился в суд с требованием о восстановлении на работе. В суде было установлено, что работник был уволен исключительно из-за конфликта с работодателем. Свидетели подтвердили, что нареканий касаясь именно деловых качеств истца у работодателя не было. Суд восстановил работника, но не признал увольнение дискриминирующим, он лишь сослался на злоупотребление правом со стороны работодателя (апелляционное определение от 15.11.2017 № 33–7482/2017<sup>34</sup>).

Признание факта наличия дискриминации не влияет на то будет ли работник восстановлен на работе или нет. Но это свидетельствует об

---

<sup>33</sup> Постановление КС РФ от 15.12.2011 N 28-П "По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева" [Электронный ресурс] URL: <http://consultant.ru>

<sup>34</sup> Апелляционное определение от 15.11.2017 № 33–7482/2017 [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>

отсутствии эффективной защиты работников от дискриминации. На это обратил внимание Европейский суд по правам человека. В ЕСПЧ обратилось 32 члена профсоюза. Национальные суды признавали увольнения по сокращению штата и перевод на другую работу незаконными, но факта дискриминации установлено не было. И европейский суд по правам человека заострил внимание на том, что суды не обеспечивают эффективную защиту от дискриминации, хоть и учитывают доводы работников и удовлетворяют их иски, в случае, если права работника оказались нарушены или ограничены по основаниям, не связанным с деловыми качествами (постановление от 30.07.2009, дело «Даниленков и другие против России» (жалоба № 67336/01))<sup>35</sup>.

#### *Дискриминация при оплате труда*

В статьях 22 и 132 Трудового кодекса РФ содержится обязанность работодателя обеспечивать работникам «равную оплату за труд равной ценности». Спорной ситуацией является такая, когда работники на одноименной должности получают заработную плату разного размера. Федеральная служба по труду по данному вопросу высказывает свою позицию в письме от 27.04.2011 № 1111-6-1. В нем говорится, что на одинаковых должностях у работников должен быть оклад равного размера. Заработная плата может варьироваться в связи с различными надбавками, которые предоставляются исключительно благодаря деловым качествам работника.

У работодателя должна быть некая свобода в определении зарплаты для каждого из работников. Такая позиция демонстрируется в решении Исакогорского районного суда города Архангельска от 28.05.2012 по делу № 2-169/2012<sup>36</sup>. Истец и его коллега работали на одинаковой должности, но оклады были разные. Истец обратился в суд, с тем, чтобы признать это

---

<sup>35</sup> Постановление Европейского Суда по правам человека по делу "Даниленков и другие против России" (Danilenkov and Others v. Russia), от 30 июля 2009 г (жалоба N 67336/01) / [Электронный ресурс] сервер Европейского суда по правам человека. — URL: <http://www.echr.coe.int>

<sup>36</sup> Решение Исакогорского районного суда города Архангельска от 28.05.2012 по делу № 2-169/2012/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>



дискриминацией, и чтобы ему выплатили разницу между окладами. Как выяснилось, оклады формировались исключительно исходя из деловых качеств работников, которые оценивала специальная комиссия. Было разработано три критерия, для оценки деловых качеств, это: стаж, профессиональные навыки и качество выполняемой работы. У истца оказалось меньше баллов, чем у его коллеги, соответственно работодатель выплачивал ему заработную плату меньшего размера. Суд сделал ряд выводов, которые позволяют работодателю исходя из навыков и умений работника, варьировать размер заработной платы на одной должности.

Во-первых, право определять размер оклада остается за работодателем. Размер зависит как от квалификации, так и от сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Во-вторых, разная заработная плата была установлена только на основании деловых качеств работников.

В-третьих, индивидуальный подход к определению размера оклада, не противоречит трудовому законодательству, соответственно не может называться дискриминацией.

Исходя из этого, суд отказал работнику в удовлетворении иска.

В другом деле, работник обратился в суд, после того, как узнал, что у его коллеги, который занимает такую же должность, более высокий оклад. Суд исследовал должностные инструкции обоих сотрудников и пришел к выводу, что у более высокооплачиваемого инженера круг должностных обязанностей шире и ответственность выше. На основании этого суд счел правомерным установление оклада в большем размере сотруднику с более широким кругом обязанностей и большей ответственностью (определение Красноярского краевого суда по делу № 33-6699 от 22.07.2013<sup>37</sup>). В данном случае, работодатель не должен проводить какие-либо тестирования работников, или сравнивать их по различным критериям, так как различия в должностных

---

<sup>37</sup> Определение Красноярского краевого суда по делу от 22.07.2013 № 33-6699 / [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>

обязанностях подразумевают разные деловые качества работников. А это основание для разных вознаграждений работников.

Примером дискриминационного различия в заработной плате может служить дело, в котором стюардессы подали иск против «Аэрофлота». Руководство понизило зарплату работницам, в связи с их несоответствием критерию «профессиональной успешности». Их размер одежды больше максимально установленного для женщин-бортпроводников. Такое требование содержалось в п. 7.1 Требований к кабинному экипажу. Более того, работодатель прекратил отправлять работниц в дальние поездки за границу. Женщины усмотрели в этом дискриминацию и подали в суд. Юристы «Аэрофлота» аргументировали позицию компании тем, что специфика профессии вынуждает предъявлять к работникам высокие требования, которые прежде всего продиктованы безопасностью. Бортпроводник должен уметь быстро передвигаться, не задевая пассажиров. Особенно это важно в экстренных ситуациях, когда нужно вывести людей через аварийные люки. Районный суд оказался на стороне авиакомпании, не признал требования дискриминационными и отклонил иск (решения Тушинского районного суда от 18.04.2017 по делу № 2–2479/17<sup>38</sup>, Пресненского районного суда г. Москвы от 21.04.2017 по делу № 02–3188/2017<sup>39</sup>).

Решение было обжаловано в Московский городской суд, который признал дискриминационным требования к физическим данным бортпроводников. Истцы требовали взыскать компенсацию в размере 1 млн рублей, но суд удовлетворил это требование частично, в итоге было взыскано всего 5000 рублей (апелляционные определения Московского городского суда от 06.09.2017 по делу № 33–34960/2017 и по делу № 33–33167/2017).

Кроме этого, существуют и другие примеры того, когда определенные различия в оплате труда были признаны дискриминационными.

---

<sup>38</sup> Решение Тушинского районного суда от 18.04.2017 по делу № 2–2479/17/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>

<sup>39</sup> Решение Пресненского районного суда г. Москвы от 21.04.2017 по делу № 02–3188/2017/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>

Истец обратился в суд с требованием о возложении обязанности установить повышающий коэффициент, произвести перерасчет заработной платы с учетом повышающего коэффициента. В организации, в которой работал истец минимальный персональный повышающий коэффициент составляет 1,3. Он был понижен в результате конфликта с работодателем, то есть из-за обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. В итоге суд признал эти обстоятельства дискриминационными (Решение Центрального районного суда г. Хабаровска от 09.02.2016 по делу № 2–695/2016<sup>40</sup>)

В апелляционном определении Московского городского суда от 04.12.2017 по делу № 33–45444/2017<sup>41</sup> так же указывается на дискриминацию по отношению к работнику-мужчине. Истец обратился с требованием о выплате ему доплаты к пособию по уходу за ребенком до достижения им 1 года и о выплате задолженности по выплате этой доплаты. Из материалов дела следует, что работодатель не осуществляет эту выплату, так как истец мужчина. А согласно Положению об оплате труда работников ПАО «Мосэнерго», такая доплата предусмотрена только для женщин. Суд признал, что Положение об оплате труда работников ПАО «Мосэнерго», в части определения категории работников, имеющих право на получение ежемесячной доплаты к пособию по уходу за ребенком, до достижения им возраста одного года, сверх законодательно установленной максимальной величины пособия, как женщин-работниц, в качестве единственного определяющего критерия для невыплаты данной доплаты, носит дискриминационный характер. Так как мужчины и женщины имеют равные права и свободы и возможности для их реализации. В результате чего, в пользу истца была взыскана задолженность с ответчика.

---

<sup>40</sup> Решение Центрального районного суда г. Хабаровска от 09.02.2016 по делу № 2–695/2016/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>

<sup>41</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2017 по делу № 33–45444/2017/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>

Таким образом, различия в заработной плате могут быть обоснованы исключительно деловыми качествами работников и кругом их обязанностей. В случаях, когда суд отказывал в удовлетворении иска, работник, подавая его, не был осведомлен как формируется заработная плата из-за этого у него возникали вопросы. Во избежание таких ситуаций, работодателю следует устанавливать более прозрачную систему формирования заработной платы.

## **Глава II. Защита от дискриминации в сфере труда**

### **2.1. Способы защиты от дискриминации в сфере труда**

Российской Федерации гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина. Каждый в праве защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Такие положения содержатся в ст. 45 Конституции РФ.

Традиционно выделяются юрисдикционная и неюрисдикционная защита. Согласно ст. 253 ТК РФ неюрисдикционная или несудебная форма защиты включает в себя: самозащиту, защиту прав работников профсоюзами, государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства. Юрисдикционная форма заключается в судебной защите.

Как правило, дела о дискриминации рассматриваются именно в суде. И здесь можно заменить некоторую проблему, так как дело рассматривается в рамках гражданского процесса, в котором предусмотрено равенство сторон разбирательства. Очевидный факт, что в трудовых отношениях о равенстве говорить не приходится, так как работник зависит от работодателя значительно больше, чем последний нуждается в работнике<sup>42</sup>.

В соответствии с ч. 4 ст. 3 ТК РФ лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. Но ничего не говорится о каком-либо досудебном порядке. Это существенно снижает эффективность защиты работником своих прав. Как известно, судебные разбирательства довольно длительные и продолжительные. Во-первых, в связи с этим не все работники готовы защищать свои права тратя большое количество времени и сил. А во-вторых, длительные судебные разбирательства в целом ухудшают положение работника как в коллективе, так и во взаимоотношениях с работодателем, рождая некоторую неопределенность положения работника.

---

<sup>42</sup> Северцев Р.В. Судебная защита трудовых прав работника / Р.В Северцев // Ленинградский юридический журнал. – 2018.- №3 – С. 132.

С связи с этим, ведутся дискуссии по поводу необходимости создания специализированного органа по обеспечению равноправия и борьбе с дискриминацией.

Что касается подведомственности данных дел, то они относятся к подведомственности судов общей юрисдикции и рассматриваются в районных судах по месту нахождения/юридическому адресу работодателя либо по месту жительства истца (ст. 24, 28, 29 ГПК РФ). Работнику необходимо обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (ст. 392 ТК РФ).

Проанализировав судебную практику по таким делам, можно сделать вывод, что суд редко признает действия работодателя дискриминационными. Да, суд удовлетворяет требования истца, но только лишь о взыскании в пользу работника тех или иных выплат. Можно привести в пример Решение Ленинского районного суда г. Барнаула Алтайского края от 05.08.2015 по делу № 2-2012/2015<sup>43</sup>. Истец обратился в суд с требованиями об отмене дисциплинарного взыскания в виде замечания, взыскании с ответчика денежной компенсации морального вреда и признании распоряжения и действий администрации Ленинского района г. Барнаула по отношению к истице, как муниципальному служащему, дискриминационными. Но суд удовлетворил только первые два требования. Свои выводы суд обосновал тем, что пояснений представителя ответчика нагрузка между сотрудниками

---

<sup>43</sup> Решение Ленинского районного суда г. Барнаула Алтайского края от 05.08.2015 по делу № 2-2012/2015/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>

правового отдела администрации района распределяется с учетом объема имеющейся работы для отдела, а также учитывается уже имеющаяся нагрузка сотрудников, а истицей данное утверждение не оспорено.

Компенсации подлежит как материальный, так и моральный ущерб. Для того, чтобы определить размер морального ущерба учитываются степень физических и нравственных страданий, причиненных дискриминацией, вина лица, допустившего дискриминацию, и иные обстоятельства, заслуживающие внимания. Однако, к сожалению, на практике суд оценивает моральный вред совершенно несущественно: 3000 рублей, 2000 рублей. Естественно, такая незначительная сумма не способна возместить нравственные и физические страдания, перенесенные лицом. Более того, такие взыскания совершенно не воздействуют на работодателей. Они не страшны для них в силу своего незначительного размера.

Дела о дискриминации работников рассматриваются не только в порядке гражданского процесса, но и административного. КоАП РФ содержит такие статьи как ст. 5.42 «Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости», 13.11.1. «Распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера». При нарушении данной статьи возможен штраф для должностных лиц - от 3000 до 5000 рублей; для юридических лиц - от 10000 до 15000 рублей. Для того, чтобы работодатель был привлечен к ответственности по этой статье, достаточно объявления, содержащего сведения дискриминационного характера. Поэтому, по данному основанию, работодатели чаще всего получают штраф.

Так же, в ст. 5.62 КоАП закреплена ответственность в виде штрафа до 100 тыс. рублей. КоАП РФ устанавливает ответственность за «дискриминацию, то есть нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства,

отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам».

Более того, рассмотрение таких дел, возможно и в порядке уголовного судопроизводства. УК РФ предусматривает защиту трудовых прав работников, в рамках ст. 145 «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет» и ст. 145.1 «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат». Лицу, которое допустило дискриминацию с использованием служебного положения, грозит ответственность по ст. 136 УК РФ<sup>44</sup>. В этом случае возможно наказание в виде штрафа в размере от 100 тысяч до 300 тысяч рублей или в размере заработной платы за период от одного года до двух лет, либо даже лишения свободы на срок до пяти лет.

Особую роль в защите прав лиц, подвергшихся дискриминации, играют решения Конституционного Суда РФ. Конечно Суд не решает дела о дискриминации непосредственно, он проверяет на соответствие Конституции отдельные законы. И если в деле о дискриминации был применен закон несоответствующий Конституции, то такое решение будет отменено и в дальнейшем пересмотрено.

Если говорить о решениях КС РФ именно в отношении дискриминации в сфере труда, то их не так много, как в отношении дискриминации в других отраслях. Но часто, решения носят общий характер и поэтому могут быть применены в любой отрасли, в том числе в трудовом праве.

Среди актов Конституционного Суда Российской Федерации, направленных на непосредственную защиту от дискриминации в сфере труда можно назвать постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П, которым признаны не соответствующими ст. 7, 19, 37 (ч. 1) и 38 (ч. 1 и 2)

---

<sup>44</sup> Уголовный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 13 июня 1996 года N 63 ред. от 08.06.2020) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.



Конституции Российской Федерации положения ч. 4 ст. 261 ТК РФ в той мере, в какой в системе действующего правового регулирования запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других лиц, воспитывающих детей указанного возраста без матери, исключают возможность пользоваться этой гарантией отцу, являющемуся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми<sup>45</sup>.

Защита нарушенных прав осуществляется не только судом, но и органами прокуратуры, которые осуществляют прокурорский надзор за соблюдением законов федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Федерации и органами местного самоуправления. В целом, можно сделать вывод, что на сегодняшний день, прокурорский надзор является наиболее эффективным методом в защите работников от дискриминации, так как он наиболее оперативен и универсален.

## **2.2. Проблемы доказывания факта дискриминации**

Доказать факт дискриминации очень трудно, поэтому работнику сложно защитить себя, несмотря на сформулированный в законодательстве запрет дискриминации. В статье 56 Гражданского процессуального кодекса РФ<sup>46</sup> предусматривается обязанность каждой стороны доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. Соответственно бремя доказывания лежит на истце.

К сожалению, в связи с затрудненностью доказывания, работники выигрывают дела о дискриминации не часто. Так как в делах такого рода

---

<sup>45</sup> По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева: Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П // СЗ РФ. – 2011. – № 52. – Ст. 7639.

<sup>46</sup> Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. Закон от 14.11.2002 N 138 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

стандартные правила доказывания возлагают на заявителя непосильное бремя, не позволяющее установить наличие дискриминационных намерений лица или дискриминационных последствий какой-либо меры.

В связи с этим в судебной практике, преимущественно странах общего права, было сформулировано правило, когда истец по делу о дискриминации должен представить суду не обычное формальное доказательство факта дискриминации, а лишь сформулировать убедительный для суда тезис, связанный с этим обстоятельством, после чего бремя доказывания переносится на ответчика<sup>47</sup>.

При прямой дискриминации, заявитель в первую очередь должен доказать, что по отношению к нему было проявлено отношение отличное от отношения к лицам, находившихся в такой же ситуации. И основанием для такого различия послужила какая-то персональная характеристика, например, пол, возраст, национальность и т. д.

Далее, ответчик должен доказать, что его действия имели объективный характер, т.е. различия преследовали законную цель или же признак, который работник посчитал дискриминацией, связан с деловыми качествами.

При всем при этом, данное правило не решает полностью проблему дискриминации. Так как отсутствует однозначность в отношении того, в какой степени достаточно продемонстрировать первоначальный факт дискриминации. И в связи с этим, невозможно достигнуть единообразия в судебной практике.

Две европейские директивы в рамках Европейского союза (Директива Совета Европейского Союза 2000/43/ЕС от 29 июня 2000 г. и Директива Совета Европейского союза 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г.), предусматривают, то что при обращении жертвы дискриминации в суд, и при предоставлении фактов, из которых можно предположить, что имела место дискриминация, бремя доказывание должно быть возложено на работодателя.

---

<sup>47</sup> Лютов Н.Л. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики / Н.Л. Лютов, Е.С. Герасимова // Актуальные проблемы российского права. – Москва. – 2016. - №3. – С.102

Кроме этого, Европейский комитет по социальным правам, через свои решения и заключения, предусматривает смягчение бремени для истца, а в некоторых случаях перенос его на ответчика.

Подводя итог, можно сказать, что страны Европейского Союза, пытаются облегчить процедуру доказывания для работника, это значит, что принимаются видимые меры по защите работника от произвола работодателей, так как работодателям придется постараться и доказать, что факта дискриминации не было, то есть существует некая презумпция виновности работодателя.

Российская Федерация пока не внедряет данные нововведения. Несмотря на то, что международная организация труда обращалась к Правительству РФ с просьбой облегчить бремя доказывания для работника по делам о дискриминации, ответа от Правительства не последовало. К сожалению, ни один правовой акт не содержит каких-либо правил, которые позволили бы облегчить доказывание для истцов.

В литературе неоднократно обсуждался вопрос об облегчении бремени доказывания. Н.М. Митина выдвигает идею перенесения бремени доказывания на ответчика при дискриминации при приеме на работу и распределение бремени между сторонами – в других случаях<sup>48</sup>.

Такое решение видится необходимым для повышения эффективности антидискриминационного законодательства. Но с другой стороны, подобные радикальные меры в виде полного переноса бремени доказывания на ответчика, могут привести к злоупотреблениям со стороны истцов.

Грамотно решить эту проблему может помочь облегчение бремени доказывания путем либерализации судебного подхода к использованию аудио и видео материалов в качестве доказательств. Так же, довольно полезно и справедливо пользоваться статистическими данными в отношении конкретного работодателя, который неоднократно демонстрировал

---

<sup>48</sup> Митина Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: автореф. дис. ... канд юрид. наук / Н.М. Митина. – М., 2006. – С. 7.

необъективное и дискриминирующее отношение к определенным категориям работников.

Некоторые авторы предлагают внедрить более радикальные меры. Н.Л. Лютов и Е.С. Герасимова обсуждали вопрос о том, чтобы легализовать ситуационные тесты, в качестве средства доказывания дискриминации. Они представляют из себя ситуацию, когда на собеседование по поводу трудоустройства приходят кандидаты, у которых нет цели устроиться на работу. Их цель - выявить отношение работодателя к тем или иным группам работников. Более того, вышеуказанные авторы предлагают предоставить судам право самостоятельно расследовать подобные дела<sup>49</sup>.

При всем при этом, анализ судебной практики демонстрирует, что многие иски, связанные с дискриминацией в трудовом праве, были удовлетворены и решение вынесено в пользу работника<sup>50</sup>. Но эти дела были возбуждены по иску прокурора, а не самого работника, в интересах какого-либо лица. В основном, требования, которые были предъявлены в иске связаны с выплатами пособий или заработной платы.

Иски, которые были отклонены, выражали требования о приеме или восстановлении на работе, понуждении к заключению трудового договора; некоторые дела связаны непосредственно с дискриминационными действиями работодателя; ни в одном из дел истцу не удалось доказать дискриминационный характер действий работодателя.

В пример можно привести апелляционное определение СК по гражданским делам Владимирского областного суда от 11 декабря 2012 г. по делу N 33-3741/2012<sup>51</sup>. Истец обратился в суд с требованием признать отказ работодателя в приеме на работу незаконным, понудить заключить трудовой договор и взыскать компенсацию морально вреда. Работодатель отказал истцу

---

<sup>49</sup> Лютов Н.Л. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики / Н.Л. Лютов // Актуальные проблемы российского права. – 2016. – № 3. – С. 105.

<sup>50</sup> Питько Е.В. Реализация принципа недискриминации в трудовых отношениях / Е.В. Питько // Актуальные проблемы современного российского законодательства Российской Федерации. – Москва. – 2017. – С. 105

<sup>51</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Владимирского областного суда от 11 декабря 2012 г. по делу N 33-3741/2012/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>

в приеме на работу, так как он отказался заполнить анкету, работник посчитал это основание дискриминационным. Отказ действительно был признан судом незаконным, с ответчика был взыскан моральный вред. Но суд не нашел оснований удовлетворить иск в части возложения обязанности на ответчика заключить трудовой договор с истцом.

При этом стоит понимать, что для обращения в суд должно быть конкретное решение, действие работодателя, оформленное, как правило, в виде приказа, распоряжения, локального нормативного акта. Все остальные обращения-безосновательны<sup>52</sup>.

Из этого следует, что законодателю необходимо пересмотреть нормы о дискриминации, и облегчить бремя доказывания для работника. Но только лишь облегчить, так как полный перенос бремени на работодателя, может привести к злоупотреблению правом со стороны работника.

Без определения предмета доказывания, затруднительно определить бремя доказывания, иначе говоря, какие факты должна доказывать каждая из сторон. Более того, при неправильном определении обстоятельств, имеющих значение для дела, существуют основания для отмены или изменения решения суда в кассационном, апелляционном порядке в соответствии с подп. 1 ч. 1 ст. 362 ГПК РФ.

Для того, чтобы правильно определить предмет, необходимо найти материальную норму права, регулирующую спорные правоотношения.

Рассмотрим факты, которые необходимо доказать истцу, для успешного исхода дела. Для начала, нужно доказать наличие трудовых отношений, или факт обращения к работодателю. Далее самое важное- неравенство обращения. Его обязательным элементом является сходство ситуации, при которой работодатель вел себя по-разному по отношению к нескольким работникам. Кроме этого, работник должен доказать свою принадлежность к какой-либо из уязвимых групп, либо наличие критерия, проводить различие,

---

<sup>52</sup> Гвоздицких А. В. Рекомендации по процессуальной работе представителя в делах о дискриминации в трудовых отношениях. — М., 2008. — С. 56

по которому запрещено законом, например, политические или религиозные убеждения. В добавление к этому, должна прослеживаться связь, между неравным обращением и негативными последствиями для работника, наступившими в результате этого.

Если истец предоставит все вышеупомянутые доказательства, бремя доказывания переходит ответчику, который уже не может просто отрицать свою виновность, он должен предоставить доказательства необоснованности позиции истца.

## **Глава III. Защита от дискриминации в трудовых правоотношениях в зарубежных странах.**

### **3.1. Соединенные Штаты Америки**

США является первой страной, в которой возникло законодательство о равных возможностях в сфере труда. Отправной точкой в этом направлении стала Декларация независимости 1776 года, которая провозгласила, что "...все люди созданы равными и наделены их Творцом определёнными неотчуждаемыми правами, к числу которых относится жизнь, свобода и стремление к счастью..."

Законодательство о дискриминации существует не только на федеральном уровне, но и на уровне штатов. По большому счету законодательство штатов часто повторяет федеральное, но иногда оно расширяет признаки, по которым то или иное действие можно признать дискриминационным. Например, в некоторых штатах существуют нормативные акты, которые запрещают дискриминацию при найме в связи с семейным положением, политическими связями, увольнением из армии за совершенные проступки и т. д.

Акты, которые принимают штаты являются более эффективными в борьбе с дискриминацией, так как они опираются на непосредственные полномочия, в то время как федеральное правительство пользуется делегированными ему штатами правами. Конгресс имеет только те полномочия, которые делегировали ему штаты.

Первым актом в сфере труда был Закон равной оплаты 1963 года, который имел ряд недостатков. Эти недостатки были исправлены Законом о гражданских правах 1964 года. Данный акт сделал незаконным отказ работодателя "нанимать или увольнять любого индивида или каким-то иным способом осуществлять дискриминацию против любого индивида, используя при этом его вознаграждение, условия, положения или привилегии занятости, по признаку расы, цвета кожи, религии, пола или национального

происхождения". Так же запрещается дискриминация в зависимости от физических недостатков, инвалидности и возраста.

Кроме этого, в Америке существуют реальные меры, помогающие не допустить дискриминацию. В частности, при приеме на работу, работодателю запрещено задавать работнику вопросы о его физическом или психологическом здоровье, если это конечно не может отразиться на выполнении трудовой функции работника. Если же работодатель все-таки задал подобные вопросы, то работник имеет полное право не отвечать на них и это не должно быть причиной отказа при приеме на работу. В некоторых штатах запрещено требовать сдачи работником тестов на алкоголь и наркотики. А все тесты, которые работодатель предлагает пройти работнику, должны оценивать личность с точки зрения работы, а не личность как таковую<sup>53</sup>.

В США был издан первый законодательный акт, который прямо запретил дискриминацию в отношении женщин при найме на работу. Им стал ранее упомянутый Закон о гражданских правах 1964 года. Он породил ряд нормативных актов и судебных решений, которые провозгласили равенство полов. Этот закон содержит ряд запретов, против дискриминационных проявлений. Это запрет отказа при приеме на работу, увольнение с работы, запрет приема на работу одних категорий лиц преимущественно перед другими, в связи с религией, цветом кожи, полом и национальным происхождением. В целом любые ограничения, обособление определенных категорий работников, которые влекут неблагоприятные последствия и трудности при трудоустройстве являются незаконными.

Данный закон подвергался внесению поправок, которые совершенствовали его неоднократно. Поправки были внесены в 1972 и 1978 гг. в связи с принятием Закона о равноправии при трудоустройстве 1972 г. (Equal Employment Opportunity Act) и Закона о запрете дискриминации

---

<sup>53</sup> Кауров В.Г. Социально-правовая защищенность работника от дискриминации в сфере труда и занятости // В.Г. Кауров // Ленинградский юридический журнал. – Санкт-Петербург, 2006. – № 1. - С. 157



беременных женщин 1978 г. (Pregnancy Discrimination Act). Поправка 1972 г. распространила действие Титула VII и на государственных служащих, а также расширила полномочия специально созданного для реализации этого закона агентства - Комиссии по обеспечению равных условий найма - КОРУН (Equal Employment Opportunity Commission, ЕЕОС). Поправка 1978 г. запретила дискриминацию беременных женщин как одну из разновидностей дискриминации по полу<sup>54</sup>.

Совершенствование закона продолжилось в 1991 г. был создан суд присяжных, появилась возможность взыскания реального ущерба, и иных штрафные санкции.

Для реализации положений в законе, которые предусматривают запрет дискриминации в сфере труда, создан административный орган - Комиссия по обеспечению равных возможностей в сфере занятости. Жалобы на дискриминацию подаются лицом, ставшим жертвой. Далее Комиссия расследует поступившую жалобу на предмет обоснованности. Затем предпринимает неформальные меры, такие как убеждение, примирение. Если данные меры неэффективны, комиссия обращается в федеральный окружной суд с иском против лица или организации допустившей дискриминацию.

Интересно заметить, что антидискриминационное законодательство в США не распространяется на всех работодателей. Нормы не касаются небольших предприятий. Небольшими предприятиями считаются те, в которых менее 15 работников. Кроме этого важно, чтобы эти работники отработали не менее 20 календарных недель в предыдущем или текущем году. Но вместе с тем, Закон распространяется на всех работников, в том числе и на иностранцев. Интересно, что, если организация работает на территории проживания представителей коренного малочисленного населения Америки (американские индейцы), Закон позволяет предоставлять им дополнительные преимущества. Суд в своем решении по делу *Dawavendeva v. Salt River Project*

---

<sup>54</sup> Назметдинов Р.Р. Защита от дискриминации в США / Р.Р. Назметдинов // Вестник Томского государственного университета. Право. – Томск, 2016. - №2. – С.97.

Agricultural Improvement and Power District указал, что подобная дискриминация разрешена, если на должность претендует американский индеец. Данные требования не относятся к случаям, когда на рабочее место претендуют представители коренного населения Америки из разных штатов.

Дискриминация допускается в отношении членов коммунистической партии, а также в религиозных организациях. Было бы странно, если бы католический священник мог обжаловать отказ в приеме на работу в синагогу.

Объявления, связанные с трудоустройством не должны содержать предпочтения или ограничения для лиц определенной религии, расы и т. д.

В США четко регламентируется дискриминация, связанная с возрастом. В 1967 г. был принят Закон о недопущении дискриминации по возрасту при трудоустройстве. Этот закон направлен на людей старше 40 лет и распространяется на работодателей с числом работников не менее 20.

В данном правовом акте появилось понятие честного профессионального отбора- это определенные качества и характеристики, которые позволяют работодателю принять решение о приеме либо об оставлении работника на работе. Важно, что эти характеристики могут касаться исключительно профессиональных качеств важных для выполнения трудовой функции. Каждый раз, когда работодатель использует честный профессиональный отбор, это подлежит анализу. Очень важно доказать, что установление того или иного предела по возрасту действительно важно и необходимо, для дальнейшего успешного функционирования организации.

Почему законодатель отделяет дискриминацию по возрасту от других видов дискриминации, не включая ее в закон о гражданских правах? Потому что Закон о недопущении дискриминации по возрасту при трудоустройстве является более мягким, так как позволяет работодателю используя понятие честного профессионального отбора опровергнуть обвинения в дискриминации, аргументируя это спецификой работы. Кроме этого, данный закон применяется только к работникам старше 40 лет. На самом деле данный факт может очень пагубно влиять на работников моложе этого возраста.

Поскольку в таком случае, предпочтение будет отдаваться людям старшего возраста, так как работодатель будет опасаться иска в свою сторону именно от лица старше 40 лет.

Если работодатель преднамеренно нарушает Закон о гражданских правах, то он должен быть готов, что с него могут взыскать невыплаченную заработную плату, упущенную выгоду, реальный ущерб, штраф, а также судебные расходы. Также работник может заявить требование о восстановлении его на работе, о восстановлении непрерывного трудового стажа, о восстановлении в той же должности и о наложении судебного запрета.

В США также борются с дискриминацией по признаку инвалидности. В связи с этим были приняты Закон о реабилитации 1973 года и Закон об инвалидах 1990 года. Первый закон регулирует отношения в федеральных агентствах, второй же относится к частному сектору (работодатели, у которых не менее 25 работников).

Закон о реабилитации предусматривает специальную программу компенсационной дискриминации, которую обязаны проводить подрядчики и субподрядчики, с которыми государство заключило договор более чем на \$2 500. Такая программа помогает трудоустроиться лицам с ограниченными возможностями. Это происходит путем выделения специальных рабочих мест для людей инвалидов, для них создается специальный график, подстраивающийся под нестандартные нужды таких работников.

Что касается Закона об инвалидах, то он содержит ряд определенных запретов, которые помогают инвалидам избежать дискриминации в их сторону. Закон запрещает отказывать при приеме на работу из-за ограниченных возможностей лица. Кроме этого, способствует тому, чтобы люди с инвалидностью не страдали от невозможности продвижения по службе или увольнений по дискриминационному признаку.

Важно, что законодательство США охватывает такой очень важный аспект как сексуальное домогательство на рабочих местах. Такое явление тоже может породить дискриминацию, так как неподчинение либо сопротивление

деяниям, которые можно квалифицировать как домогательство, могут привести к отказу в приеме на работу или продвижению по службе. Это поведение имеет цель влиять на исполнение служебных обязанностей лицом или просто создает запугивающую и враждебную обстановку на рабочем месте. Поэтому Титул 29 Свода постановлений федерального правительства запрещает действия подобного характера.

Но несмотря на развитое антидискриминационное законодательство, дискриминацию искоренить все равно не удалось. Согласно статистическим данным 1991 года, зарплата мужчин и женщин в равных условиях отличалась на 36% в пользу мужчин. Разница существует и при оплате труда черных и белые работников, она составляет 25%.

На сегодняшний день, можно заметить тенденцию сокращения этой разницы. На это в том числе, влияет компенсационная дискриминация или позитивная дискриминация. Это своего рода узаконенная дискриминация. Работодатель целенаправленно нанимает только определенную категорию работников, для того чтобы преодолеть гендерный, расовый, возрастной дисбаланс между работниками. На самом деле, это феномен довольно спорный, поскольку он все равно вызывает дискриминацию для остальных работников, которым не предоставлена защита. По большому счету эта мера очень несправедлива и совершенно обесценивает умения, навыки и знания потенциальных работников. Кроме этого компенсационная дискриминация противоречит принципам индивидуализма. Она нацелена не на личность, а на группу людей. А для Америки как раз характерен индивидуализм. И ценными являются личные заслуги, а политика позитивной дискриминации идет вразрез с этими принципами.

Существует мнение, что компенсационная дискриминация ставит под вопрос собственные заслуги уязвимой группы. Она подрывает гордость и чувство собственного достоинства. Люди начинают чувствовать то, что они добились чего-то только благодаря вот такому преимуществу, которое им предоставило государство. Такая политика как бы ставит под сомнение

способность дискриминируемой группы самостоятельно достигнуть каких-либо высот или определённого уровня в профессиональной сфере.

Но несмотря на это, данный институт на практике доказывает свою результативность. Сторонники позитивной дискриминации утверждают, что это важнейший инструмент преодоления расовой дискриминации. Благодаря такой политике афроамериканцы имеют возможность подниматься по карьерной лестнице. Это разрушает расовые предрассудки<sup>55</sup>.

Но все же нельзя дать однозначную оценку этому явлению. Дебаты ведутся до сих пор. У данной политики есть как положительные так и отрицательные стороны.

### **3.2 Великобритания**

В Великобритании так же активно ведется борьба с дискриминацией. С 1 октября 2010 года вступили в силу многие положения Акта о равноправии. Это был огромный шаг на встречу антидискриминационной политике. В этом же году, было опубликовано разъяснение по данному Акту для правоприменителей. Это разъяснение является очень важным и значимым, поскольку, в нем содержатся критерии, которые помогают выявить дискриминацию. Так как суды должны четко понимать, был ли совершен акт дискриминации в отношении работника, и входит ли данный субъект в защищенную группу.

Кроме этого, Акт о равноправии выделяет несколько видов дискриминации. А именно: прямая дискриминация, то есть ситуация, когда работодатель дискриминирует работника на основании запрещенного законом признака; работодатель обращается с работником хуже, чем с другими лицами. При этом, такое сравнение может проводиться с лицом, находящимся в такой же ситуации.

---

<sup>55</sup> Кирилова Л.В. Историографический обзор политики позитивной дискриминации В США / Л.В. Кирилова// Вестник удмуртского университета. – Ижевск, 2015. - №4. – С. 159.

Второй вид дискриминации- прямая дискриминация по ассоциации лица с кем то, кто попадает в защищенную категорию. То есть само дискриминируемое лицо не попадает под основания, по которым обычно происходит дискриминация (по инвалидности, по полу, по сексуальной ориентации и т. д.). Такую ситуацию можно проиллюстрировать на примере, когда работодатель начинает относиться хуже к работнице традиционной сексуальной ориентации, если увидел ее в компании лица не традиционной ориентации.

Еще один вид дискриминации, который выделяет Акт о равноправии- это дискриминация по восприятию. Данный вид, является разновидностью прямой дискриминации. И отличается тем, что работодатель ошибочно относит лицо к защищенной законом категории. Дискриминация по восприятию не может распространяться на основания по признаку материнства, семейного положения, беременности. Она может применяться, например, когда работодатель отвергает анкету претендентки на должность по причине того, что ее фамилия является созвучной с распространенными фамилиями афроамериканцев.

В акте содержатся конкретные основания, по которым лицо может быть подвергнуто дискриминации. В первую очередь это возраст. В Великобритании этот критерий является очень широким. В России от дискриминации по данному признаку страдают либо молодые, либо уже пожилые люди. В Великобритании же нет таких конкретных рамок. Там очень много возрастных групп, состав которых варьируется в зависимости от сферы или просто предпочтений конкретного работодателя. Чтобы защитить свои права, работнику нужно доказать, что есть определённая возрастная группа, которая является предпочтительной для работодателя и то, что он в эту группу не входит. В разъяснении к Акту приводятся примеры возрастных групп: «21-

летние», «до пятидесяти», «люди старше меня», «люди, родившиеся в 1971 г».<sup>56</sup>

Второе основание упомянутое в акте- инвалидность. Лица с инвалидностью, согласно Акту, это те, кто имеет какой-либо физический или психический недостаток, который оказывает существенный и длительный негативный эффект на возможность вести нормальную жизнь, осуществляя стандартные ежедневные действия. Что относится к стандартным действиям указано в разъяснении к Акту, это: поход в магазин, просмотр телевизора, чтение и письмо, выполнение работы по дому и другое. Кроме этого в разъяснении содержится перечень таких действий невозможность выполнения, которых, не влечет защиту такой группы лиц. Например, робость, сильный акцент, плохое знание языка, плохое самочувствие после поездки на машине более 2х часов, или преодоления определенного расстояния пешком.

Под длительным негативным эффектом законодатель подразумевает то, что у лица он будет иметься как минимум 1 год или вообще всю жизнь. Существенные же отклонения это те, которые выделяются из ряда незначительных и тривиальных. Примером таких недостатков могут служить сенсорные отклонения, которые влияют на зрение или слух.

В судебной практике часто встает вопрос, может ли лицо с тем или иным заболеванием быть отнесено к защищенной категории. И как правило, сам диагноз не является решающим, важно понимать именно на сколько он влияет на нормальную жизнь. Но все же, есть перечень заболеваний, наличие которых автоматически включают человека в защищенную группу. Во-первых, это недостатки, не имеющие постоянных проявлений, имеющие тенденцию обостряться периодически (ревматизм, артрит, энцефалит, синдром хронической усталости, депрессия и эпилепсия). Во-вторых, прогрессирующие заболевания, такие как волчанка, мускульная дистрофия,

---

<sup>56</sup> Исаева Е.А. Проблема защиты от дискриминации в трудовых отношениях: позитивный опыт Великобритании / Е.А. Исаева // Историческая и социально-образовательная мысль. – Краснодар, 2012. - №3. – с. 267

определенные формы слабоумия, кроме того, это ВИЧ, рак и рассеянный склероз. В остальных ситуациях, состояние лица оценивается правоприменителем.

Есть такое понятие как ассоциативная дискриминация. Это когда лицо, не являясь инвалидом все равно подвергается дискриминации. Хорошим примером является дело *Attridge Law v Coleman*. В данном деле, дискриминации подверглась мать ребенка-инвалида как раз по причине инвалидности ребенка. Она не могла обратиться в суд за защитой, так как не являлась сама человеком с ограниченными возможностями. Но несмотря на это, Европейский суд вынес решение в ее пользу, аргументируя это тем, что необходимо ликвидировать все виды дискриминации, основанной на инвалидности.

В Великобритании большое значение имеет просветительская работа направленная на то, чтобы продемонстрировать, что люди с ограниченными возможностями равны со всеми остальными. Существуют различные памятки и буклеты для этих лиц. Стандартное содержание такого буклета включает в себя информацию о том, что работодатели должны предоставить инвалиду:

- бланки с использованием шрифта Брайля или в аудио формате;
- давать дополнительное время при прохождении тестов;
- организовывать соответствующие условия для собеседования, в том

числе путем предоставления подъездных дорожек для инвалидных колясок и технических средств для поддержки коммуникаторов и т.д.<sup>57</sup>

Третье основание- смена пола. Лица, которые планируют, начали или уже закончили процесс по смене пола попадают под защищенную категорию. Важно подчеркнуть, что под защитой будут даже те, кто просто поделился о желании сменить пол с кем-либо и сходил на первичную консультацию. То есть для этого не обязательно хирургическое вмешательство, человек может просто ощущать себя или носить одежду противоположного пола, в связи с

---

<sup>57</sup> Базаров Б.Н. Правовое регулирование дискриминации в сфере трудового права на примере Европейского союза и Великобритании / Б.Н. Базаров // Трибуна ученого. – Томск, 2020. - №2. – С. 97



этим ощущением. Работнику не обязательно информировать работодателя о таких подробностях своей личной жизни, для того, чтобы получить защиту.

Четвертое основание- замужество и гражданский союз. Как ни странно, по этому основанию защищаются лица, состоящие в зарегистрированном браке или в гражданском союзе. И тут интересно, как законодатель разделяет эти два понятия. Брак- это зарегистрированный союз мужчины и женщины, который признается браком, в соответствии с нормативными актами Великобритании. А гражданский союз- это зарегистрированный в Великобритании в соответствии с Актом о гражданском партнерстве 2004 г. однополый союз. Такое основание объясняется историческими предпосылками и стремлением защитить от дискриминации замужнюю женщину<sup>58</sup>.

Конечно, имеются и другие основания, такие как: раса, беременность религия, материнство и все они подробно расписаны в Акте, что говорит об ответственном отношении законодателя к данной проблеме.

В Великобритании четко регламентируется то, каким должно быть объявление о приеме на работу. Нельзя просто так использовать определения «молодой» или «высококвалифицированный». Их можно использовать только тогда, когда это действительно имеет непосредственное отношение к выполнению трудовых функций. Кроме этого, имеются ограничения в части размещения самих объявлений. Не рекомендуется размещать объявления в журналах, которые имеют узкую тематику, направленную на женскую или мужскую аудиторию.

При приеме на работу, работодателю также нужно быть аккуратным при задавании вопросов. Он не должен спрашивать о семейном положении, наличии детей ил их планировании, так как такие вопросы могут поставить в неловкое положение лиц с нетрадиционной сексуальной ориентацией.

---

<sup>58</sup> Исаева Е.А. Проблема защиты от дискриминации в трудовых отношениях: позитивный опыт Великобритании /Е.А. Исаева // Историческая и социально-образовательная мысль. – Краснодар, 2012. - №3. – с. 268

Об инвалидности спрашивать можно, но только если это имеет значение для выполняемой работы. В Великобритании, как и в США есть позитивная дискриминация, которая обязывает работодателя из двух кандидатов, один из которых инвалид выбрать его.

В добавление к этому, Акт формулирует положения, которые помогают определить, было ли лицо подвергнуто дискриминации.

- 1) Работодатель применил бы конкретное основание ко всем лицам, в пределах определенной группы, включая работника, входящего в защищенную группу.
- 2) Группа людей, к которой принадлежит дискриминируемый человек, была бы поставлена в невыгодное положение по сравнению с другими работниками
- 3) Работодатель не может доказать, что причина по которой гражданин подвергся дискриминации была законно обоснованной и это не являлось дискриминацией<sup>59</sup>.

### **3.3. Китай**

В Китае существует проблема трудоустройства отдельных категорий граждан. Прежде всего это связано с переходом к рыночной экономике при такой огромной численности населения. Вследствие активной автоматизации производства спрос на рабочую силу упал, что повлекло безработицу в промышленной сфере. И при найме работников на одно и то же место предлагают различные условия, что и является одним из проявлений дискриминации.

На данный момент, В Китае нет четкого регулирования данной проблемы, то есть отсутствует специальный закон. Но Конституция все же закрепляет некоторые положения, которые направлены на равноправие. В ст.

---

<sup>59</sup> Исаева Е.А. Запрещенные формы дискриминации в трудовом праве Великобритании / Е.А. Исаева // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. – Ярославль, 2013. – № 3. - С. 63

33 Конституции КНР 1982 года установлено равенство всех граждан перед законом. В ст. 42 закреплено право на труд и обязанность трудиться.

Положения о равенстве закреплены не только в Конституции, но и в «Законе о труде», ст. 3, которого гласит, что граждане равны в правах при устройстве на работу и выборе профессии; они обладают правом оплаты по труду; а также пользуются правом на социальное страхование и благосостояние, правом на решение трудовых споров по поданным заявлениям и другими трудовыми правами, установленными законом.

А вот в ст. 12 уже говорится конкретно про дискриминацию, которая не допускается при приеме на работу из-за различий по расе, полу, религиозным верованиям. Несмотря на то, что в законодательстве предусмотрен хотя-бы общий регулирующий механизм в данной области, проблема дискриминации остается, из-за того, что эти нормы плохо реализуются.

Кроме вышеуказанных положений можно обратиться к закону КНР «О содействии занятости». Он обязывает местных властей контролировать, чтобы была создана здоровая конкуренция, которая исключает всякие проявления дискриминации. В целом, закон содержит схожие с вышеупомянутыми странами положения, которые требуют не допущения дискриминации в отношении женщин, так как на работу преимущественно берут мужчин, инвалидов, национальных меньшинств и т.д.

Дискриминация по возрасту тоже касается в основном женщин, так как женщинам, которым уже исполнилось 25 лет очень сложно найти работу, а женщины, работающие в возрасте сорока лет- это редкое явление.

Дискриминация по внешности опять-таки случается в отношении женщин, они должны обладать приятной внешностью, красивой фигурой и быть высокого роста, независимо от рода занятий.

Удивительно, что в Китае настолько развита дискриминация в отношении женщин, при том по разным критериям, ведь Китай подписал договор о ликвидации разной формы дискриминации по отношению к женщине в 1980 г.

Но конечно же, в Китае есть свои особенности касемо оснований дискриминации. Есть два уровня дискриминации. Первый уровень включает стандартные виды дискриминации: по полу, национальности, возрасту, опыту работы, состоянию здоровья). А вот второй уровень содержит виды, свойственные только для Китая. Лицо может подвергнуться дискриминации из-за знака года рождения в животном цикле. Удивительно, но некоторые китайцы верят, что в одном коллективе не должны одновременно работать «овцы» и «тигры», «петухи» и кролики» так как эти знаки не совместимы.

Фамилия так же может служить причиной отказа в приеме на работу. Фамилия Пай созвучна со словом «пэй» - нести убытки. А Шу созвучно с «Шу» - проигрывать. Суеверные работодатели не желают, чтобы в коллективе работали люди с такими «несчастливыми» фамилиями.

Группа крови тоже важна для некоторых работодателей. Среди своих работников, они хотят видеть людей с первой и третьей группой, но не четвертой<sup>60</sup>.

Для нас такие основания для дискриминации кажутся абсурдными, но в Китае очень сильна культура и обычаи, что отражается во всех сферах жизни. Существование таких видов дискриминации ярко демонстрируют, что в Китае проблема трудовой дискриминации не решена.

Ранее упомянутый Закон «О содействии занятости» имеет ряд недостатков.

Во-первых, обязанность по содействию трудоустройству лежит на правительстве, значит работодатели не несут никакой ответственности за дискриминационное отношение.

Во-вторых, законодатель не дает понятие дискриминации, ее признаков. На кого возлагается бремя доказывания тоже не регламентируется.

---

<sup>60</sup> Морозова В.А. Особенности дискриминации на рынке труда Китая /В.А. Морозова // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – Омск, 2016. - № 4. –С. 37.

В-третьих, закон не содержит механизмы контроля за исполнением антидискриминационного законодательства. Нет даже специальных органов, которые за этим должны следить.

Для того, чтобы изменить ситуацию в лучшую сторону стране нужно создать больше рабочих мест. Необходимо усовершенствовать законодательство в этой сфере, так как имеются явные пробелы. На основе опыта других стран и международных актов, можно сформулировать всеобъемлющий закон, который урегулирует все вопросы, которые нуждаются в этом<sup>61</sup>.

---

<sup>61</sup> Лян Минь Янь О дискриминации при приеме на работу в КНР и мерах по ее устранению // Лян Минь Янь // Вестник бурятского государственного университета. – Улан-Удэ, 2012. – №2. – С. 205.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог, можно сказать, что равенство прав, свобод, обращения — это очень важный аспект в трудовых правоотношениях. Для того, чтобы его достигнуть, необходимо совершенствовать правовое регулирование. Принцип запрещения дискриминации находит свое отражение как в национальном законодательстве РФ, в законодательстве других стран, так и на международном уровне.

Конвенции о дискриминации в области труда и занятий №111 от 31 января 1961 года, дает наиболее полное определение понятия дискриминации. В конвенции сформулировано то, что дискриминация это:

1) «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;

2) 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»

Дискриминация — это всегда неравенство, но не всякое неравенство следствие дискриминации. Для того, чтобы определить является ли неравенство дискриминационным, Европейский Суд выработал ряд критериев, а именно: а) наличие объективного и разумного оправдания неравенства; б) правомерность мер, принятых властями; в) соразмерность, используемых средств, преследуемой цели. Если один из этих критериев нарушен, в таком случае имеет место дискриминация

В ст. 3 ТК РФ содержится определение принципа недопущения дискриминации. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и

свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. То есть все, что не связано с деловыми качествами работника является дискриминацией.

Во-первых, к деловым качествам относятся профессионально-квалификационные требования, то есть определённый уровень образования (среднее профессиональное, высшее: бакалавриат, магистратура, специалитет), а также опыт работы в определенной сфере.

Во-вторых, к деловым качествам могут относиться и личные качества, например, состояние здоровья.

При сравнении понятия дискриминации, которое дается в международном праве и российском было выявлено следующее:

В первую очередь, защита Конвенции 111 распространяется на доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также оплату и условия труда. То есть сфера действия Конвенции очень широкая, она распространяется не только на трудовые отношения, в отличие от Трудового кодекса, который охватывает только трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Кроме этого, Конвенция 111 определяет, как прямую, так и косвенную дискриминацию. Трудовой кодекс не различает эти виды дискриминации. Поэтому у истца могут возникнуть проблемы при обращении в суд, в случае, если он будет подвергнут косвенной дискриминации.

Понятие дискриминации, которое содержится в Конвенции 111 наиболее полное и широкое и имеет более обширный круг действия.

Дифференциация выступает правовым антиподом дискриминации. Дискриминация - незаконный способ установления ограничений. Тогда как дифференцирующие нормы прописаны в законе.

Дифференциация объясняется невозможностью применения единых норм вне зависимости от особенностей конкретного человека. Дискриминация же возникает исключительно по субъективным причинам и не на основании закона. Дифференциация выражается через специальные нормы и позволяет, разным категориям работников наравне со всеми остальными осуществлять свои трудовые права и обязанности. Авторы, которые утверждают, что дискриминация и дифференциация — это противоположные понятия формируют свою точку зрения на том, что основной критерий разграничения понятий заключается в том, что дифференциация подразумевает установление законных различий, в то время как дискриминация по своей природе незаконна.

Но нужно сказать, что нормы дифференциации не всегда обоснованы. Существуют нормы, которые закреплены в законе, но по сути они ограничивают права работников, что является дискриминацией. Таким образом, можно сделать вывод, что не все нормы, закрепленные в законе как дифференцирующие, являются таковыми. Более подробный анализ демонстрирует, что часть норм, совершенно не имеет объективных оснований для ограничения тех или иных трудовых прав работника и по своей сути являются дискриминационными.

Существует множество критериев для дискриминации, которые образуют основные виды. Гендерная дискриминация существует несмотря на то, что в наше время, женщины и мужчины юридически имеют равные права. Принцип равноправия мужчин и женщин закреплен в Конституции Российской Федерации. Равенство выражается в интеллектуальном потенциале, а не в физических возможностях. Поэтому оно не может быть абсолютным.



Труд мужчин и женщин оценивается по-разному, и это является поводом для более маленькой зарплаты у последних. Так же, женщины имеют ряд льгот, которые вынуждены покрывать работодатели.

Инвалиды испытывают большие трудности при устройстве на работу. Образуется дискриминация по инвалидности. Существуют нормы, которые направлены на защиту прав инвалидов, но несмотря на это, в настоящее время, в России инвалиды подвергаются очень значительной дискриминации, а имеющееся законодательство не способно защитить их.

Дискриминация по возрасту имеет место быть, так как, в основном, работодатели предпочитают принимать на работу работников в возрасте 30-35 лет. Но все же, в России дискриминации чаще подвергаются люди более старшего возраста. Ни статья 19 Конституции, гарантирующая всем равные права, ни статья 64 Трудового кодекса РФ, запрещающая при приеме на работу любые необоснованные отказы, в данном случае не служат препятствиями. Подтверждением этого может служить ст. 59 ТК РФ, ранее упомянутая в работе. Данная статья позволяет заключать срочный трудовой договор с лицами, достигшими пенсионного возраста.

Категория таких работников, как представители этнических меньшинств является совершенно незащищенной. Чаще всего они не имеют должного уровня квалификации, образования и знания русского языка. Так как мигранты часто находятся на территории России не легально, то им приходится довольствоваться тем что предлагает для них рынок труда. В частности, у них ненормированный рабочий день, низкая заработная плата, плохие условия труда.

По сферам трудовых отношений выделяются такие виды дискриминации как дискриминация при приеме на работу, которая возможна не только на этапе собеседования, но и на этапе размещения объявления о вакансии. Если в объявлении содержится указание на пол или возраст или другие качества не относящиеся к деловым - его можно признать

дискриминационным. Работодатель будет выплачивать штраф в любом случае, даже если он удалил объявление.

Дискриминация при увольнении, с которой сталкиваются, в основном, лица пенсионного возраста. Некоторые положения Трудового кодекса необоснованно образуют гендерную дискриминацию при увольнении. В частности, наличие определенных гарантий только для женщин, хоть они и находятся в одинаковом с мужчинами положении.

Суды редко признают факт увольнения дискриминационным, даже если увольнение не связано с деловыми качествами. Суд может удовлетворить только другие требования работника, такие как взыскание морального ущерба или восстановление на работе, что свидетельствует об отсутствии эффективной защиты работников от дискриминации.

Дискриминация при оплате труда возникает, например, когда работники на одноименной должности получают заработную плату разного размера. Но заработная плата может варьироваться в связи с различными надбавками, которые предоставляются исключительно благодаря деловым качествам работника, поэтому у работодателя должна быть некая свобода в определении зарплаты для каждого из работников. Размер зависит как от квалификации, так и от сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Индивидуальный подход к определению размера оклада, не противоречит трудовому законодательству, соответственно не может называться дискриминацией.

Таким образом, различия в заработной плате могут быть обоснованы исключительно деловыми качествами работников и кругом их обязанностей. В случаях, когда суд отказывал в удовлетворении иска, работник, подавая его, не был осведомлен как формируется заработная плата из-за этого у него возникали вопросы. Во избежание таких ситуаций, работодателю следует устанавливать более прозрачную систему формирования заработной платы.

Как правило, дела о дискриминации рассматриваются именно в суде. И здесь можно заменить некоторую проблему, так как дело рассматривается в

рамках гражданского процесса, в котором предусмотрено равенство сторон разбирательства. Очевидный факт, что в трудовых отношениях о равенстве говорить не приходится, так как работник зависит от работодателя значительно больше, чем последний нуждается в работнике. С связи с этим, ведутся дискуссии по поводу необходимости создания специализированного органа по обеспечению равноправия и борьбе с дискриминацией.

Проанализировав судебную практику по таким делам, можно сделать вывод, что суд редко признает действия работодателя дискриминационными. Да, суд удовлетворяет требования истца, но только лишь о взыскании в пользу работника тех или иных выплат.

Особую роль в защите прав лиц, подвергшихся дискриминации, играют решения Конституционного Суда РФ. Конечно Суд не решает дела о дискриминации непосредственно, он проверяет на соответствие Конституции отдельные законы. И если в деле о дискриминации был применен закон несоответствующий Конституции, то такое решение будет отменено и в дальнейшем пересмотрено.

Доказать факт дискриминации очень трудно, поэтому работнику сложно защитит себя, несмотря на сформулированный в законодательстве запрет дискриминации. В статье 56 Гражданского процессуального кодекса РФ предусматривается обязанность каждой стороны доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. Соответственно бремя доказывания лежит на истце.

Страны Европейского Союза, пытаются облегчить процедуру доказывания для работника, это значит, что принимаются видимые меры по защите работника от произвола работодателей, так как работодателям придется постараться и доказать, что факта дискриминации не было, то есть существует некая презумпция виновности работодателя.

Российская Федерация пока не внедряет данные нововведения. Несмотря на то, что международная организация труда обращалась к Правительству РФ с просьбой облегчить бремя доказывания для работника по

делам о дискриминации, ответа от Правительства не последовало. К сожалению, ни один правовой акт не содержит каких-либо правил, которые позволили бы облегчить доказывание для истцов.

Грамотно решить эту проблему может помочь облегчение бремени доказывания путем либерализации судебного подхода к использованию аудио и видео материалов в качестве доказательств. Так же, довольно полезно и справедливо пользоваться статистическими данными в отношении конкретного работодателя, который неоднократно демонстрировал необъективное и дискриминирующее отношение к определенным категориям работников.

При этом стоит понимать, что для обращения в суд должно быть конкретное решение, действие работодателя, оформленное, как правило, в виде приказа, распоряжения, локального нормативного акта. Все остальные обращения-безосновательны.

Факты, которые необходимо доказать истцу, для успешного исхода дела. Наличие трудовых отношений, или факт обращения к работодателю. Далее самое важное- неравенство обращения. Его обязательным элементом является сходство ситуации, при которой работодатель вел себя по-разному по отношению к нескольким работникам. Кроме этого, работник должен доказать свою принадлежность к какой-либо из уязвимых групп, либо наличие критерия, проводить различие, по которому запрещено законом, например, политические или религиозные убеждения. В добавление к этому, должна прослеживаться связь, между неравным обращением и негативными последствиями для работника, наступившими в результате этого.

Если истец предоставит все вышеупомянутые доказательства, бремя доказывания переходит ответчику, который уже не может просто отрицать свою виновность, он должен предоставить доказательства необоснованности позиции истца.

При сравнении зарубежного и российского законодательства в этой сфере, можно прийти к выводу, что в таких странах, как Англия и США оно более развито.

В Америке существуют реальные меры, помогающие не допустить дискриминацию. В частности, при приеме на работу, работодателю запрещено задавать работнику вопросы о его физическом или психологическом здоровье, если это конечно не может отразиться на выполнение трудовой функции работника. Если же работодатель все-таки задал подобные вопросы, то работник имеет полное право не отвечать на них и это не должно быть причиной отказа при приеме на работу. В некоторых штатах запрещено требовать сдачи работником тестов на алкоголь и наркотики. А все тесты, которые работодатель предлагает пройти работнику, должны оценивать личность с точки зрения работы, а не личность как таковую.

В США существует понятие честного профессионального отбора- это определенные качества и характеристики, которые позволяют работодателю принять решение о приеме либо об оставлении работника на работе. Эти характеристики могут касаться исключительно профессиональных качеств важных для выполнения трудовой функции. Каждый раз, когда работодатель использует честный профессиональный отбор, это подлежит анализу.

Закон о реабилитации предусматривает специальную программу компенсационной дискриминации. Такая программа помогает трудоустроиться лицам с ограниченными возможностями и другим уязвленным группам.

Этому явлению нельзя дать однозначную оценку. Дебаты ведутся до сих пор. У данной политики есть как положительные, так и отрицательные стороны.

В Великобритании есть такие институты, которые так же помогают бороться с дискриминацией. Большое значение имеет просветительская работа, направленная на то, чтобы продемонстрировать, что люди с ограниченными возможностями равны со всеми остальными. Понятие

ассоциативной дискриминации способствует ликвидации всех видов дискриминации, основанной на инвалидности.

В Великобритании четко регламентируется то, каким должно быть объявления о приеме на работу. Нельзя просто так использовать определения «молодой» или «высококвалифицированный». Их можно использовать только тогда, когда это действительно имеет непосредственное отношение к выполнению трудовых функций. Кроме этого, имеются ограничения в части размещения самих объявлений. Не рекомендуется размещать объявления в журналах, которые имеют узкую тематику, направленную на женскую или мужскую аудиторию.

В Китае существует проблема трудоустройства отдельных категорий граждан. Прежде всего это связано с переходом к рыночной экономике при такой огромной численности населения. На данный момент, В Китае нет четкого регулирования данной проблемы, то есть отсутствует специальный закон.

в Китае есть свои особенности касаются оснований дискриминации. Есть два уровня дискриминации. Первый уровень включает стандартные виды дискриминации: по полу, национальности, возрасту, опыту работы, состоянию здоровья). А вот второй уровень содержит виды, свойственные только для Китая. Лицо может подвергнуться дискриминации из-за знака года рождения в животном цикле. Удивительно, но некоторые китайцы верят, что в одном коллективе не должны одновременно работать «овцы» и «тигры», «петухи» и кролики» так как эти знаки не совместимы.

Фамилия так же может служить причиной отказа в приеме на работу. Фамилия Пай созвучна со словом «пэй» - нести убытки. А Шу созвучно с «Шу» - проигрывать. Суеверные работодатели не желают, чтобы в коллективе работали люди с такими «несчастливыми» фамилиями.

Группа крови тоже важна для некоторых работодателей. Среди своих работников, они хотят видеть людей с первой и третьей группой, но не четвертой.

В Китае есть Закон «О содействии занятости». Но он имеет ряд недостатков, так как, во-первых, обязанность по содействию трудоустройству лежит на правительстве, значит работодатели не несут никакой ответственности за дискриминационное отношение.

Во-вторых, законодатель не дает понятие дискриминации, ее признаков. На кого возлагается бремя доказывания тоже не регламентируется.

В-третьих, закон не содержит механизмы контроля за исполнением антидискриминационного законодательства. Нет даже специальных органов, которые за этим должны следить.

## Список используемой литературы

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года Справочная правовая система «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. Конвенция N 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" [Электронный ресурс] : принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
3. Конвенция о защите прав человека и основных свобод [Электронный ресурс] : конвенция от 03.09. 1953 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
4. Конвенция о правах инвалидов [Электронный ресурс] : конвенция от 13 декабря 2006 г. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
5. Всеобщая декларация прав человека [Электронный ресурс] : декларация от 10.12.1948 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс]: федер. закон от от 30.12.2001 N 195 ред. от 23.06.2020 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30.12.2001 № 197 ред. от 11.10.2018. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
8. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. Закон от 14.11.2002 N 138 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.



9. Уголовный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 13 июня 1996 года N 63 ред. от 08.06.2020) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
10. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [Электронный ресурс] : федер. закон от 20.07.1995 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».– Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
11. Федеральный закон "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации" [Электронный ресурс] : федер. закон от 2 июля 2013 г. N 162// Справочная правовая система «КонсультантПлюс».– Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
12. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 N 28-П "По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева"/ [Электронный ресурс] URL: <http://consultant.ru>
13. Определение Конституционного Суда РФ от 28.06.2012 N 1248-О "По жалобе гражданина Хорошенко Андрея Анатольевича на нарушение его конституционных прав пунктом 5 статьи 403, частью четвертой статьи 413 и частями первой и пятой статьи 415 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации"/ [Электронный ресурс] URL: <http://consultant.ru>
14. Постановление Европейского Суда по правам человека по делу "Даниленков и другие против России" (Danilenkov and Others v. Russia), от 30 июля 2009 г (жалоба N 67336/01) / [Электронный ресурс] сервер Европейского суда по правам человека. — URL: <http://www.echr.coe.int>

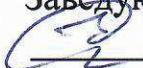
15. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2004. - № 12
16. Решение Тверского районного суда г. Москвы от 20.06.2013 по делу № 2–2633/2013/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>
17. Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 29.11.2016 по делу № 33–11105/2016/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>
18. Решение Свердловского районного суда г. Перми от 01.04.2011 по делу № 2–2662/2011/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>
19. Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 27.10.2016 по делу № 33-10559/2016/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>
20. Решение Новокуйбышевского городского суда Самарской области от 13.01.2015 № 12-4/2015/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>
21. Решение Горнозаводского районного суда Пермского края от 28.12.2015 № 12-71/15/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>
22. Решение Ленинского районного суда г. Пензы от 30.10.2014 № 12-466/14/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>
23. Решение Октябрьского районного суда г. Красноярска от 17.07.2014 № 12-177/14/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>
24. Решение Самарского районного суда г. Самары от 15.09.2017 по делу № 2–1885/2017/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>
25. Апелляционное определение от 15.11.2017 № 33–7482/2017/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>
26. Решение Исакогорского районного суда города Архангельска от 28.05.2012 по делу № 2-169/2012/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>
27. Определение Красноярского краевого суда по делу от 22.07.2013 № 33-6699 / [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>.

28. Решение Тушинского районного суда от 18.04.2017 по делу № 2–2479/17/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>
29. Решение Пресненского районного суда г. Москвы от 21.04.2017 по делу № 02–3188/2017/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>
30. Решение Центрального районного суда г. Хабаровска от 09.02.2016 по делу № 2–695/2016/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>
31. Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2017 по делу № 33–45444/2017/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>
32. Решение Ленинского районного суда г. Барнаула Алтайского края от 05.08.2015 по делу № 2-2012/2015/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>
33. Апелляционное определение СК по гражданским делам Владимирского областного суда от 11 декабря 2012 г. по делу N 33-3741/2012/ [Электронный ресурс] URL: <http://sudact.ru>
34. Базаров, Б.Н. Правовое регулирование дискриминации в сфере трудового права на примере Европейского союза и Великобритании / Б.Н. Базаров // Трибуна ученого. – Томск, 2020. - №2. – С. 97
35. Гвоздицких, А. В. Рекомендации по процессуальной работе представителя в делах о дискриминации в трудовых отношениях. — М., 2008. — С. 56
36. Исаева, Е.А. Запрещенные формы дискриминации в трудовом праве Великобритании /Е.А. Исаева // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. – Ярославль, 2013. – № 3. - С. 63
37. Исаева, Е.А. Проблема защиты от дискриминации в трудовых отношениях: позитивный опыт Великобритании / Е.А. Исаева // Историческая и социально-образовательная мысль. – Краснодар, 2012. - №3. – С. 267.

38. Кауров, В.Г. Социально-правовая защищенность работника от дискриминации в сфере труда и занятости /В.Г. Кауров // Ленинградский юридический журнал. – Санкт-Петербург,2006. – № 1. - С. 157
39. Кирилова, Л.В. Историографический обзор политики позитивной дискриминации В США / Л.В. Кирилова// Вестник удмуртского университета. – Ижевск,2015. - №4. – С. 159.
- 40.Кравченко, Л.А. Гендерная дискриминация в сфере занятости / Л.А. Кравченко // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – Санкт-Петербург. – 2008. – № 3. - С. 140.
41. Куренной, А. М. Правовое регулирование заключения трудового договора и перевода на другую работу / А.М. Куренной // Законодательство. 2002. № 11. С. 63.
42. Лютов, Н.Л. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики / Н.Л. Лютов, Е.С. Герасимова // Актуальные проблемы российского права. – Москва. – 2016. - №3. – С.102-105.
- 43.Лян Минь Янь О дискриминации при приеме на работу в КНР и мерах по ее устранению /Лян Минь Янь // Вестник бурятского государственного университета. –Улан-Удэ, 2012. – №2. – С. 205.
44. Митина, Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: автореф. дис. ... канд юрид. наук / Н.М. Митина. – М., 2006. – С. 7.
- 45.Морозова, В.А. Особенности дискриминации на рынке труда Китая /В.А. Морозова // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – Омск, 2016. - № 4. –С. 37.
46. Питько, Е.В. Реализация принципа недискриминации в трудовых отношениях / Е.В Питько // Актуальные проблемы современного российского законодательства Российской Федерации. – Москва. – 2017. – С. 105

47. Права человека: энциклопедический словарь / Отв. ред. С. С. Алексеев. М.: Норма, 2009. - С. 110.
48. Редков, Н.А. Дискриминация в сфере труда / Н.А Редков // Вестник Костромского государственного университета. –Кострома. 2018.- №2. - С. 335.
49. Рылева, Е.В. Равенство мужчины и женщины в трудовой сфере / Е.В. Рылева // Социальная политика и социология. – 2011. – №2. - С. 226
50. Северцев, Р.В. Судебная защита трудовых прав работника / Р.В Северцев // Ленинградский юридический журнал. – 2018.- №3 – С. 132
51. Стукен, Т.Ю. Институциональный анализ дискриминации на российском рынке труда / Т.Ю. Стукен // Вестник Томского государственного университета. – Томск. – 2008. – № 2. - С. 141.
52. Федосова, Д. М. Дискриминация в трудовом праве по возрастному признаку / Д.М. Федосова // Социально-экономические исследования, гуманитарные науки и юриспруденция: теория и практика. – Саратов. 2016. – № 10. - С. 181.
53. Цуцкарева, А.А., Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях / А.А. Цуцкарева, О.А. Белозерова // Сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа. – 2017– С. 198.
54. Черненилова, Ю.С. Срочный трудовой договор с лицами, достигшими пенсионного возраста: проблемы и перспективы их решения / Ю.С. Черненилова // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2019. - № 2. – С. 274
55. Шумова, Ю.В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях / Ю.В. Шумова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. – Челябинск. – 2014. – №2. - С. 90-91.

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Юридический институт  
институт  
Кафедра трудового и экологического права  
кафедра

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
  
Е.И. Петрова  
подпись      инициалы, фамилия  
«30» 06 20 20 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**


40.03.01 Юриспруденция

код – наименование направления

Принцип недопущения дискриминации в трудовом праве

Тема

Руководитель

  
подпись, дата

доцент, к.ю.н.

должность, ученая степень

С.П. Басалаева

инициалы, фамилия

Выпускник

  
подпись, дата

26.06.2020

А.А. Кияницына

инициалы, фамилия

Красноярск 2020