

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

ПРИНЦИП ЗАПРЕТА ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 4 курса 431 группы
направления подготовки 40.03.01 – «Юриспруденция»
юридического факультета СГУ им. Н.Г.Чернышевского

МЕРКУЛОВОЙ ЯНЫ АЛЕКСЕЕВНЫ

Научный руководитель

к.ю.н, доцент кафедры конституционного

и муниципального права

_____ В. Б. Сычев

Зав. кафедрой конституционного

и муниципального прав

д.ю.н, профессор

_____ Г. Н. Комкова

Саратов 2019

Введение.

Актуальность темы исследования. Конституционный принцип равенства прав и свобод человека и гражданина давно признан на международном уровне, установлен конституциями зарубежных государств и играет огромную роль в защите прав и свобод человека в трудовой сфере. Российская Федерация признает принцип равенства прав и свобод человека и гражданина независимо от каких-либо признаков в статье 19 Конституции РФ.

В условиях становления конституционного строя в России, в котором приоритет прав личности является неотъемлемым элементом, конституционный принцип запрета дискриминации прав и свобод человека выступает в качестве базового принципа.

Проблема дискриминации определённых категорий граждан по отношению к другим категориям всегда вызывала особый интерес, поскольку она затрагивает совершенно все без исключения сферы жизни общества, но именно в сфере труда дискриминация получила наибольшее распространение. Поэтому одним из главнейших принципов как зарубежного, так и отечественного трудового права является принцип запрета дискриминации в сфере труда. Вопросы, связанные с дискриминацией в трудовых отношениях, вызывают большой интерес у многих работодателей, работников, граждан, в целом у государства, поэтому остаются актуальными и на сегодняшний момент.

Степень научной разработанности темы исследования. Среди исследований конституционных проблем равенства следует назвать такие работы как: докторская диссертация Г.Н. Комковой «Конституционный принцип равенства прав и свобод человека и гражданина в России: понятия, содержание, механизм защиты» (2002 г.), в которой исследуется нормативно-правовое содержание равенства прав человека, сущность конституционного принципа равенства прав и свобод человека и гражданина и механизм его защиты; монография Г.Н. Комковой «Запрет дискриминации в Российском и международном праве» (2003 г.); диссертация В.Б. Сычева «Защита конституционного принципа недискриминации Конституционным Судом РФ»

(2016 г.), в которой исследуется деятельность Конституционного Суда РФ по развитию и защите этого принципа. Научные исследования в области дискриминации также подкреплены научными работами Е.С. Герасимова, Л.В. Лазарева, А.А. Командирова, А.В. Гвоздицких, Д.В. Солдаткина, а также в сфере трудового права исследованиями Р.Н. Лыгина, В.В. Гуфельд, Н.М. Митина, А.А. Андреева, Е.А. Исаевой.

Целью настоящего исследования является проведение комплексного анализа принципа запрещения дискриминации в сфере труда и выработка предложений по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики в данной сфере.

Исходя из цели были поставлены следующие **задачи**:

- 1) исследовать понятие дискриминации;
- 2) провести анализ международной, зарубежной и национальной правовой базы по вопросу запрещения дискриминации в сфере труда и занятости;
- 3) выявить виды дискриминации в сфере труда и занятости;
- 4) исследовать способы защиты трудовых прав граждан, подвергшихся дискриминации в сфере труда;
- 5) рассмотреть судебную практику по защите и реализации принципа запрета дискриминации в сфере труда;
- 6) рассмотреть процессуальные особенности доказывания при рассмотрении дел о дискриминации в сфере труда.

Объектом настоящего исследования являются общественные отношения, складывающиеся в сфере труда в связи с реализацией принципа запрета дискриминации.

Предметом исследования выступают конституционные и иные правовые нормы Российской Федерации, в том числе установленные трудовым законодательством, международные правовые нормы, нормы зарубежного законодательства, устанавливающие запрет дискриминации и направленные на обеспечение равенства в сфере труда.

Методологическую основу научного исследования составили общеправовые, общенаучные и частнонаучные (в том числе специально-юридические) методы.

В процессе исследования применялись общенаучные методы: анализ, синтез, индукция и дедукция, логический метод. Также использовались системно-структурный и исторический метод, специально-юридические методы: сравнительно-правовой и формально-юридический.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена ее целью и задачами и состоит из введения, трех глав: главы 1 «Принцип запрета дискриминации в сфере труда: развитие и современность», состоящей из двух параграфов, главы 2. «Проявления дискриминации в трудовых отношениях и пути ее предотвращения», состоящей из двух параграфов, главы 3 «Судебная практика и реализация принципа запрета дискриминации в сфере труда», состоящей из двух параграфов, заключения, списка использованных источников.

Основное содержание работы.

В первой главе работы «Принцип запрета дискриминации в сфере труда: развитие и современность» исследуется понятие дискриминации в рамках международного, зарубежного и национального законодательства, а также понятие дискриминации в трудовом праве в рамках международного, зарубежного и национального законодательства.

Для правового анализа развития понятия дискриминации на международном, зарубежном и национальном уровне использовались общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры, Конституция РФ¹ и другие источники.

Понятие «дискриминация» происходит от латинского слова «discriminatio» и означает «различение»². Множество понятий, приведенных в толковых

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ). // СЗ РФ 04.08.2014. № 31. Ст. 4398.

² Словарь русского языка: в 4 т. / под ред. А. П. Евгеньевой. 2-е изд. М., 1981. С. 234.

словарях сходны в одном: суть дискриминации – в ущемлении или лишении прав одних лиц в сравнении с другими без разумных и объективных на то оснований.

В настоящее время законодательство многих стран, в том числе и Российской Федерации, используя понятие «дискриминации» носит фрагментарный характер, не раскрывая в полном объеме его значение. При этом некоторые страны в борьбе с дискриминацией руководствуются лишь международными актами.

Нормы, запрещающие дискриминацию содержатся практически во всех международно-правовых актах в области защиты прав человека.

Обобщая содержание положений о дискриминации в Конвенциях ООН можно выделить понятие дискриминации, под которой понимается любое различие, исключение, ограничение или предпочтение, которое умаляет или сводит на нет признание, пользование или осуществление на равных началах прав человека и основных свобод в любой области общественной жизни.

Нормы, запрещающие дискриминацию в сфере труда, содержатся и в ряде нормативных актов Международной организации труда, Конституции РФ, трудовом законодательстве Российской Федерации и других государств.

Под дискриминацией в международном праве понимается «всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий»³.

В России признаются в качестве основополагающих международные акты Международной организации труда, затрагивающие вопросы равенства прав и возможностей в трудовых отношениях и недопущения дискриминации граждан в области труда и занятий, а также касающиеся работников с семейными

³ Относительно дискриминации в области труда и занятий: Конвенция Международной организации труда № 111 (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ). // Ведомости ВС СССР. 01.11.1961 г. № 44. Ст. 448.

обязанностями. Соответственно, государство, ратифицировавшее эти нормативные акты, должно соблюдать их и учитывать содержание дискриминации в области труда и занятий, формулировать и применять политику с учетом недопущения дискриминации, проводить мероприятия в рамках этой политики в соответствии с международными стандартами. Несомненную ценность международных норм определяет установление и закрепление понятия дискриминации.

Принцип запрета дискриминации имеет важнейшее значение не только для личности, но и для государства, стремящегося к установлению справедливых общественных отношений. Игнорирование этого принципа в виде дискриминации по различным признакам влечет за собой серьезную угрозу для стабильного существования современного общества.

Во второй главе работы «Проявления дискриминации в трудовых отношениях и пути ее предотвращения» изучаются виды дискриминации в сфере труда и занятости и рассматриваются способы защиты трудовых прав граждан, подвергшихся дискриминации в сфере труда.

В работе выделяются следующие виды дискриминации в сфере труда и занятости:

- дискриминация при найме на работу (дискриминация лиц с семейными обязанностями; дискриминация по возрасту, полу; дискриминация лиц с ограниченными возможностями);

- дискриминация при осуществлении трудовой функции работником (дискриминация лиц с семейными обязанностями; дискриминация по возрасту, полу; дискриминация при оплате труда и продвижении по должности);

- дискриминация при увольнении работника и другие.

В случае, если кандидат на рабочее место или работник заметил дискриминационные нарушения в отношении своих трудовых прав ему необходимо выбрать соответствующий способ защиты. Российское законодательство предусматривает различные способы защиты от

дискриминации в сфере труда. В соответствии со ст. 352 ТК РФ⁴ основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- обращение в комиссию по трудовым спорам;
- защита трудовых прав и законным интересам работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

С учетом значительных сложностей, с которыми могут столкнуться лица, подвергшиеся дискриминации, при рассмотрении дел в судебном порядке, принимая во внимание, что Федеральная инспекция труда и ее территориальные органы не полномочны разрешать индивидуальные трудовые споры, есть смысл в создании в России специализированного органа, который был бы полномочен рассматривать обращения лиц, подвергшихся дискриминации.

В третьей главе работы «Судебная практика и реализация принципа запрета дискриминации в сфере труда» исследуются основные подходы Конституционного Суда РФ и судов общей юрисдикции к конституционному принципу недискриминации, а также процессуальные особенности доказывания при рассмотрении дел о дискриминации в сфере труда.

Важным источником толкования норм Конституции РФ являются решения Конституционного Суда РФ.

Так, Конституционный Суд отметил, что закрепленные в Конституции РФ общеправовые принципы справедливости и равенства обладают высшей степенью нормативной обобщенности, носят универсальный характер и

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.07.2018). // СЗ РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

вследствие этого оказывают регулирующее воздействие на все области общественных отношений⁵.

Как отмечает Г.Н. Комкова, роль конституционного Суда РФ в защите принципа равноправия чрезвычайно существенна в силу того, что постановления Конституционного Суда РФ не только напрямую защищают от нарушения данный конституционный принцип, но и транслируются в решениях правоприменительных органов, а также служат характерным предупреждением принятия дискриминационных актов⁶.

Важным вопросом антидискриминационного законодательства является вопрос о доказывании дискриминации⁷. Если лицо считает, что оно подверглось дискриминации в сфере труда, оно обязано доказать этот факт в суде.

Можно выделить следующие основные проблемы доказывания факта дискриминации в суде:

- проблема распределения бремени доказывания;
- проблема предоставления доказательств работником, подвергшимся дискриминации;
- проблема участия свидетелей в судебном процессе по делам о дискриминации
- отсутствие в ГПК РФ⁸ главы, посвященной особенностям рассмотрения трудовых споров и другие.

⁵ По делу о проверке конституционности правоприменительной практики ограничения времени оплаты вынужденного прогула при незаконном увольнении, сложившейся на основе применения законодательства о труде и Постановлений Пленумов Верховного Суда СССР, Верховного Суда Российской Федерации, регулирующих данные вопросы: Постановление Конституционного Суда РФ от 27 января 1993 № 1-П. // Ведомости СНД и ВС РФ. 08.04.1993. N 14. Ст. 508.

⁶ Комкова Г.Н. Запрет дискриминации в российском и международном праве: Монография. Саратов. 2003. С. 56.

⁷ Гвоздицких А. В. Рекомендации по процессуальной работе представителя в делах о дискриминации в трудовых отношениях. М., 2008. С. 35-42.

⁸ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ. // СЗ РФ. 18.11.2002. N 46. Ст. 4532.

Таким образом, указанные обстоятельства мотивируют законодателя пересмотреть действующие процессуальные нормы, регулирующие порядок доказывания и исследования доказательств при рассмотрении трудовых споров.

На пути к усовершенствованию антидискриминационного трудового законодательства необходимо внести следующие изменения в ГПК РФ:

1) норму о презумпции добросовестности работника с изложением бремени доказывания по всем основаниям увольнения работника на работодателя;

2) норму о назначении по ходатайству работника экспертизы представленных работодателем документов;

3) аудио- и видеозаписи, электронная переписка представленная работником, должны приниматься судом и оцениваться наряду с другими доказательствами;

4) установить гарантию свидетелям по трудовым спорам в виде недопустимости увольнения работника по инициативе работодателя (кроме случаев, установленных п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ) в течении двух лет после участия в судебном разбирательстве.

Кроме этого специалистами в области права не раз выносилось предложение о целесообразности включения в ГПК РФ главы, посвященной особенностям рассмотрения трудовых споров.

Заключение.

Дискриминация затронула очень многие сферы общественных отношений, побудив международное сообщество к реализации масштабной задачи, а именно ликвидации дискриминации не только в рамках созданных законодательных актов, но и в рамках применения данных документов на практике.

Проблемы предотвращения дискриминации в трудовых отношениях являются одними из самых актуальных вопросов в науке российского трудового права.

Статья 19 Конституции РФ гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина. Статьи 17 и 37 в комплексе устанавливают в Российской Федерации запрет дискриминации в сфере труда.

Перечень признаков, независимо от которых гарантируется равенство прав и свобод, является открытым, а перечень признаков, по которым запрещается ограничение прав – закрытым.

Конституция РФ допускает ограничение прав и свобод человека, но при этом необходимо соблюдать требования, установленные ч. 3 ст. 55. Такие ограничения могут быть введены только федеральным законом и только в той мере, в которой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя и других конституционных ценностей. Установление ограничений федеральными законами позволяет минимизировать появление дискриминационных положений в нормативном массиве.

Итоговые решения Конституционного Суда РФ являются важным источником толкования норм Конституции. Общеправовые принципы, закрепленные в Конституции РФ, обладают высшей степенью нормативной обобщенности, носят универсальный характер и оказывают регулирующее воздействие на все области общественных отношений.

При анализе трудового законодательства отмечается, что запрещение дискриминации в сфере труда является одним из принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Статья 3 ТК РФ устанавливает запрет ограничения в трудовых правах и свободах или получения каких-либо преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Действуя в соответствии с указанными требованиями работодателя не должны допускать в отношении работников любые различия в их трудовых правах и свободах, которые не основаны на каких-либо деловых качествах работников, а также количественных и качественных характеристик их труда.

Для обеспечения доступа работника к судебной защите необходимо изменение правил доказывания обстоятельств, связанных с проявлением

дискриминации в трудовых отношениях. Специалисты в области права считают целесообразным включение в ГПК РФ главы, посвященной особенностям рассмотрения трудовых споров. Бремя доказывания отсутствия дискриминации при приеме на работу следует возложить на работодателя; при длящихся трудовых отношениях и увольнении – следует равномерно распределить бремя доказывания наличия или отсутствия дискриминации, за исключением случая увольнения по инициативе работника.

Необходимо введение более строгих санкций за дискриминацию в сфере трудовых отношений⁹.

Кроме этого, для совершенствования деятельности федеральной инспекции труда, а также для эффективной борьбы с дискриминацией необходимо развивать систему уполномоченных по правам человека. С учетом зарубежного опыта, как отмечает Г.Н. Комкова, в России оптимально дополнительно к уполномоченным по правам человека иметь уполномоченных по правам женщин, инвалидов, национальных меньшинств¹⁰.

Можно сделать вывод о том, что, несмотря на меры, предусмотренные законодателем, дискриминационные положения все-таки имеют место как в законодательстве, так и на практике, что свидетельствует, во-первых, о необходимости детальной проработки законодательства с целью обеспечения гарантий конституционных прав граждан, а, во-вторых, о необходимости пересмотра ряда положений трудового законодательства с учетом существующей практики и выявленных пробелов, дающих недобросовестным работодателям возможность избегать наказания при необоснованном отказе в приеме на работу.

⁹ *Исаева Е.А.* Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика (по опыту США). Дисс. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008. С. 188.

¹⁰ *Комкова Г.Н.* Запрет дискриминации в российском и международном праве: Монография. Саратов. 2003. С. 56.

Таким образом, указанные изменения и рекомендации позволят создать реально действующий правовой механизм защиты лиц от дискриминации в трудовых отношениях.