

Хитрый Александр Андреевич

ТюмГУ, ИГИП

Россия, г. Тюмень

СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Аннотация

В современном обществе очень часто можно наблюдать такое явление как предвзятое отношение к человеку из-за его расы, цвета кожи, возраста, вероисповедания, национальности, пола, сексуальной ориентации, этнической принадлежности, веса, роста, семейного положения или даже внешнего вида. Уверен, что почти каждый человек в своей жизни сталкивался лично или был свидетелем подобного отношения. Это общемировое явление, которое существовало на протяжении всей истории человечества – расовая дискриминация в Южной Африке, дискриминация евреев во время второй мировой войны, отсутствие избирательного права у женщин до начала XX века, но в данное время ситуация обстоит лучше, чем сто лет назад. К сожалению, эту проблему невозможно искоренить, поэтому для борьбы с таким несправедливым явлением издаются законы, которые защищают права человека на работе или при участии в общественной жизни.

Ключевые слова: дискриминация, трудовой кодекс, трудовые отношения, защита прав человека

Annotation

In modern society, it is very often possible to observe such a phenomenon as a biased attitude towards a person because of his race, skin color, age, religion, nationality, gender, sexual orientation, ethnicity, weight, height, marital status or even appearance. I am sure that almost every person in his life has personally encountered or witnessed such an attitude. This is a global phenomenon that has existed throughout the history of mankind - racial discrimination in South Africa,

discrimination against Jews during World War II, the lack of women's suffrage until the beginning of the XX century, but at this time the situation is better than a hundred years ago. Unfortunately, this problem cannot be eradicated, therefore, in order to combat such an unfair phenomenon, laws are being issued that protect human rights at work or when participating in public life.

Keywords: discrimination, labor code, labor relations, protection of human rights

В настоящее время дискриминация - одно из самых распространенных нарушений прав человека, которое встречается почти во всех сферах жизнедеятельности общества. Точно сформулированного единого понятия термина «дискриминация» не содержится в международных актах. Так в ст.1 Конвенции N 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" предлагается рассматривать дискриминацию исходя из признаков, составляющих сам термин:

- а) 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;
- б) всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, как они могут быть определены заинтересованным членом Организации по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.¹

В российском законодательстве так же отсутствует четкое определение. Трудовой Кодекс определяет в ст.3 лишь права и запреты, через которые в некоторой степени можно установить сущность дискриминации. Данный

¹ Конвенция N 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 1 ноября 1961 г. N 44. Ст. 448

пробел во многом обуславливает возникновение на практике спорных ситуаций.

Обобщая информацию, дискриминация - это лишение или ограничение прав человека по какому-либо признаку или мотиву. В данной статье мы рассмотрим проявление дискриминации конкретно в трудовой сфере.

Одной из проблем является отсутствие четко не дифференцируемой дискриминации в отношении работника со стороны работодателя на прямую и косвенную. Если с прямой дискриминацией, все достаточно понятно, поскольку имеет открытый характер, то касаясь косвенной дискриминации возникают трудности, в частности при доказывании в суде. с другими лицами.

Дикман С.С. в учебном пособии основываясь на положениях международно-правовых актов предлагает такую формулировку косвенной дискриминации, понимаемая как -формально нейтральное обращение, которое для представителей определенной группы имеет особо негативные последствия.²

Одним из способов защиты своих прав, подвергнувшись дискриминации, является подача иска в суд. Трудовые споры относятся к подведомственности судов общей юрисдикции и рассматриваются в районных судах по месту нахождения, т.е. юридическому адресу работодателя. Срок, в который должен обратиться работник датируется 3 месяцами, с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Кроме того, работник, который считает себя подвергнутым дискриминации может так же обратиться в следующие органы:

1. Прокуратура
2. Федеральная инспекция по труду;
3. Федеральная Антимонопольная Служба.

При обращении граждан в прокуратуру следует помнить, что

² Защита личности от дискриминации. В 3 томах. Том 1 / [Дикман С.С.]. – М.: Новая юстиция, 2009. 424 С. – (Юристы за конституционные права и свободы). С.54

1. Прокуратура, в первую очередь осуществляет надзор за соблюдением Конституции Российской

Федерации, включая права и свободы граждан, в том числе и в трудовой деятельности. Соответственно, сообщения поступающие по поводу нарушения прав работников по факту дискриминации в сфере труда не остаются без внимания. Удостоверившись в информации о

дискриминационных ситуациях в отношении работника компании, прокуратура, в случае нарушения может выдать его работодателю обязательное для исполнения предписание об устранении нарушений.

Помимо этого, в соответствии со ст. 5.62 Кодекса Российской

Федерации об административных правонарушениях прокурором может быть возбуждено дело об административном правонарушении, а работодателю за нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, статуса, социальной группы грозит наказание в виде штрафа.³ Таким образом, на практике работник обращается в органы прокуратуры в случае, появления подозрений, что его права ограничиваются работодателем по дискриминирующим факторам.

2. Федеральная инспекция по труду по своей сути является органом, надзирающим за исполнением трудовых прав граждан. При выявлении нарушений, происходит их фиксация. Однако разрешаться данный конфликт будет не в индивидуальном порядке, иными словами лишь обозначит официально факт дискриминации.

Особое внимание уделяется публикациям с вакансиями, где содержатся ущемление прав определенных групп. Сотрудники Трудовой инспекции в своей деятельности в данном случае будут базироваться на Федеральном законе от 02.07.2013 № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон РФ «О занятости населения в РФ»» принятый в целях борьбы с дискриминацией при

³ «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2021) // «Российская газета», N 256, 31.12.2001

приеме на работу, содержащий нормы, прямо запрещающие дискриминацию в объявлениях о наличии вакансий.⁴

Федеральная Антимонопольная Служба специализируется в своей деятельности на рассмотрении жалоб по поводу несоблюдения законов о рекламе. Объявления о приеме на работу, содержащие прописанные дискриминационные требования, как раз относятся к нарушению таковых законов. Форма размещения не имеет значения, это может быть интернет площадка, печатное издание, листовки или иные средства массовой информации.

Исходя из судебной практики существует множество положительных прецедентов. Например, гражданин Зацепин А.В. обратился в суд с иском к Администрации МО Дубровинского сельсовета о признании незаконным отказа в заключении трудового договора. Зацепин А.В. пришел на собеседование в Администрацию МО Дубровинского сельсовета Варгашинского района Курганской области на должность пожарного-водителя МППО. В ходе собеседования стороны пришли к тому, что если Зацепин А.В. пройдет медицинскую комиссию, то сможет приступить к работе 01.05.2018. 06.04.2018 по направлению работодателя Зацепин А.В. прошел медицинскую комиссию, препятствий для приема на данную работу установлено не было. Однако 01.05.2018 работодатель к работе его не допустил, ссылаясь на то, что вакансия откроется только с 01.06.2018. Зацепина А.В. снова просили подождать, а 15.06.2018 на данную должность работодателем был принят другой работник. Зацепин А.В. считает, что с ним не захотели заключать трудовой договор по причине того, что его мама имела негативный опыт общения с главой Дубровинского сельсовета. Зацепин А.В. настаивал на том, чтобы с ним заключили трудовой договор, а также выплатили убытки, понесенные им, и компенсацию морального вреда. Решением суда Зацепина А.В. приняли на работу на должность пожарного-

⁴ Федеральный закон «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 02.07.2013 N 162-ФЗ (последняя редакция) // «Российская газета», N 145, 05.07.2013.

водителя МППО, а также выплатили расходы, связанные с прохождением медицинской комиссии.⁵

Однако, стоит отметить недостаток в отечественном законодательстве в ситуации с доказыванием. А именно факт принадлежности бремени доказывания лежит на самом работнике. В то время, как Европейский Суд трактует наоборот.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что защитить свои конституционные права, которые нарушены работодателем в трудовых отношениях, граждане могут несколькими способами, которые были рассмотрены выше. Поскольку трудовая сфера тесно связана с другими важными сферами в современном мире, устранение такого универсального явления, как дискриминация является особенно важным шагом в области борьбы за искоренение дискриминации и во всех других сферах тем самым снизить опасность конфликтов, напряжения, повысив производительность труда и ускорив рост экономики Российской Федерации.

Список источников

1. Конвенция N 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 1 ноября 1961 г. N 44. Ст. 448
2. Защита личности от дискриминации. В 3 томах. Том 1 / [Дикман С.С.]. – М.: Новая юстиция, 2009. 424 с. – (Юристы за конституционные права и свободы).
3. «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2021) // «Российская газета», N 256, 31.12.2001
4. Федеральный закон «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 02.07.2013 N 162-ФЗ (последняя редакция) // «Российская газета», N 145, 05.07.2013.

⁵ Решение Варгашинского районного суда от 25.10.2018 по делу № 2-315/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/02cZNry2uimV/> (дата обращения: 10.10.2021)

5. Решение Варгашинского районного суда от 25.10.2018 по делу № 2-315/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/02cZNry2uimV/> (дата обращения: 10.10.2021)