

УДК/UDC 349.2

## Дискриминация в трудовом праве

Гришко Диана Евгеньевна

студентка юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: diana1002grishko@mail.ru

Измайлова Диана Эдуардовна

студентка юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: di.izmailowa2016@yandex.ru

### Аннотация

В данной статье рассматриваются некоторые вопросы, связанные с наличием дискриминации в трудовых правоотношениях. Авторы считают, что действующее трудовое законодательство не устанавливает прямых запретов, касающихся дискриминации в сфере труда, а только констатирует факт недопущения дискриминации и дает перечень дискриминационных признаков. По мнению авторов, работодатель должен обращать внимание исключительно на профессиональные качества и компетенцию работника, при этом наличие опыта работы не считают обязательным критерием во всех случаях. В качестве примеров дискриминации, наиболее распространенных сегодня, приводятся требования к дресс-коду, которые могут быть незаконно основаны на требованиях к антропометрическим параметрам работника. Исследуется также вопрос незаконных отказов при приеме на работу по дискриминирующим показателям. В статье приводятся примеры судебной практики, когда наличие дискриминации было признано судами.

**Ключевые слова:** дискриминация, работник, работодатель, труд, законодательство, возраст, дресс-код, трудовые правоотношения.

## Discrimination in labor law

Grishko Diana Yevgenyevna

student of the Faculty of Law

Kuban State Agrarian University  
Krasnodar, Russia  
e-mail: diana1002grishko@mail.ru

Izmaylova Diana Eduardovna  
student of the Faculty of Law  
Kuban State Agrarian University  
Krasnodar, Russia  
e-mail: di.izmailowa2016@yandex.ru

### Abstract

This article examines some of the issues related to the existence of discrimination in labor relations. The authors believe that the current labor legislation does not establish direct prohibitions regarding discrimination in the sphere of labor, but only states the fact of non-discrimination and provides a list of discriminatory grounds. According to the authors, the employer should pay attention exclusively to the professional qualities and competence of the employee, while the presence of work experience is not considered a mandatory criterion in all cases. As examples of discrimination, the most common today, the requirements for the dress code are given, which may be illegally based on the requirements for the anthropometric parameters of the worker. The issue of illegal refusals in hiring on discriminatory indicators is also being investigated. The article provides examples of judicial practice when the existence of discrimination was recognized by the courts.

**Key words:** discrimination, employee, employer, labor, legislation, age, dress code, labor relations.

Отечественное законодательство предусматривает целый комплекс социальных прав и гарантий. В качестве основного нормативно-правового акта выступает Конституция Российской Федерация. Так, в Основном законе предусматривается, что государство гарантирует равенство всех граждан в их правах и законных интересах вне зависимости от пола, расы, вероисповедания или же языка. В Конституции Российской Федерации установлен запрет на какое-либо ограничение гражданина по представленным выше признакам, а также социальному аспекту и принадлежности к какому-либо общественному объединению. В содер-

жании ст. 37 Конституции Российской Федерации закреплена равная для всех возможность на реализацию права на труд, а также на получение того или иного вознаграждения за осуществляемый труд без допущения дискриминации по различным признакам и основаниям [1].

Таким образом, в России в нормативно-правовом акте, обладающем высшей юридической силой, содержатся те правовые предписания, на основании которых в общественных и правовых отношениях запрещается какая-либо дискриминация.

Что касается трудового права, то право на труд является одним из основных правомочий человека, которое он может реализовать по своей воле. Человек обладает правом получения оплаты за данный труд, призванный обеспечить ему достойное существование.

Гарантии защиты работника установлены в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ) [2]. В частности, при заключении трудового договора, когда запрещается необоснованный отказ в приеме на работу. В ч. 2 ст. 64 ТК РФ запрещается установление ограничений либо преимуществ при трудоустройстве, если они связаны с дискриминацией.

В разделе VII ТК РФ «Гарантии и компенсации» перечислены случаи предоставления гарантий и компенсаций работникам (ст. 165 ТК РФ). Этот перечень носит не исчерпывающий характер по сравнению с тем количеством гарантий, которые указаны в отдельных институтах трудового законодательства. Случаи, перечисленные в ст. 165 ТК РФ, не вполне отражают суть понятия, приведенного в ст. 164 ТК РФ [3]. Дискриминация как правовое явление обозначена напрямую в ст. 3 ТК РФ и косвенно в ст. 64 ТК РФ как гарантия недопущения ограничений и преимуществ при заключении трудового договора.

В настоящее время на практике все чаще встречаются случаи, которые носят ярко выраженный дискриминационный характер [4]. Так, дискриминация в сфере трудовых правоотношений основывается на возрасте, гендерном признаке, а также беременности и др.

Современное трудовое законодательство не предусматривает каких-либо четких запретов, касающихся дискриминации в трудовой сфере. В содержании ТК РФ говорится лишь о том, что дискриминация не допускается, и, как следствие, никто не может ограничиваться в своих правах и свободах на основании дискриминационных признаков, а именно расы, пола, места жительства, семейного положения и возраста.

При приеме на работу работодатель должен обращать свое внимание исключительно на профессиональные качества будущего работника, его компетенцию и в некоторых случаях наличие опыта, что не является обязательным критерием. Работодателю необходимо акцентировать свое внимание на так называемых деловых качествах претендента на вакантную должность. Что касается смыслового содержания понятия «деловые качества», то сущность данного термина раскрыл Пленум Верховного Суда Российской Федерации в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [5]. Так, под деловыми качествами работника понимается совокупность его профессиональных качеств (специальности), личностных качеств (в т. ч. состояние здоровья) и опыта работы в конкретной сфере.

Трудовые отношения носят договорный характер, именно поэтому работодатели пользуются принципом свободы трудового договора и устанавливают свои требования к работнику, которые могут противоречить современному трудовому законодательству. В качестве примера может выступать установление для работника определенного возраста, который выступает как барьер при приеме на работу.

Нельзя не обратить внимание на такое проявление дискриминации работника, как обязанность соблюдать установленный в организации дресс-код. Работодатель имеет право вводить дресс-код, закрепив это в локальном нормативном акте организации. Но недопустимо вводить требования к физическим данным работников. Так, основанием для снижения надбавки к заработной плате бортпроводницы явилось ее несоответствие антропометрическим параметрам, установленным в пп. 7.1 Требо-

ваний к членам кабинного экипажа, утвержденных Приказом генерального директора. Установленные авиакомпанией требования к размерам одежды бортпроводников и бортпроводниц были признаны противоречащими действующему законодательству в связи с их дискриминационным характером [6].

Весьма популярным среди работодателей является требование к возрасту работника. Чаще всего оно носит явно дискриминационный характер. Требование может распространяться как на молодых людей, так и на граждан предпенсионного и пенсионного возраста. В первом случае у работников отсутствует опыт работы, а во втором случае работодатель сомневается в способности лица в полной степени осуществлять возложенные на него трудовые функции. Как правило, работодатель при приеме на работу основывается на следующих личных качествах претендента: стрессоустойчивость, способность к обучению, ориентация на профессиональный рост [7]. Если молодые работники не имеют стажа работы, то лица предпенсионного возраста не ориентированы на профессиональный рост. Обе данные категории оказываются невостребованными и получают отказ в приеме на работу.

Так, В. А. Глушков обратился в Железнодорожный районный суд г. Барнаула с исковым заявлением к ООО «Алюпласт», в котором просил признать незаконным отказ в приеме на работу [8]. В обоснование исковых требований он указал, что состоит на учете в качестве безработного в Центре занятости населения. Ему было выдано направление на работу в ООО «Алюпласт» для замещения свободного рабочего места по профессии машинист (кочегар) котельной. Ответчик отказал В. А. Глушкову в заключении трудового договора при поступлении на работу, сделав запись в бланке направления на работу о несоответствии возраста истца занимаемой должности, что истец полагал необоснованным и носящим дискриминационный характер. Суд удовлетворил требования В. А. Глушкова. Но на практике работодатели находят иные формулировки для отказа в приеме на работу, например отсутствие необходимых

деловых качеств. В подобных случаях доказать факт наличия дискриминации бывает весьма затруднительно.

На основании изученного материала можно сформулировать предложение, суть которого заключается в закреплении официального термина «дискриминация в трудовых правоотношениях». В настоящее время действующая редакция ТК РФ не предусматривает подобного понятия, и в данном случае необходимо основываться на Конвенции № 111 Международной организации труда, в которой под дискриминацией понимается всякое различие, исключение или же предпочтение, основанное на признаках пола, расы, вероисповедания, социального статуса или же политических убеждений [9]. По нашему мнению, представленное определение можно включить в содержание ТК РФ.

Таким образом, можно сделать вывод, что дискриминация встречается в современных трудовых правоотношениях, что является серьезным упущением со стороны законодателя. Сформированные нами предложения и дальнейшее изучение поставленного вопроса позволит не только искоренить дискриминацию в представленной сфере правоотношений, но и усовершенствовать отечественное законодательство.

### Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. 04.07.2020. № 144 (8198).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
3. Адриановская Т. Л. Компенсации в трудовом праве и праве социального обеспечения // Социальные обязательства государства: правовое регулирование: Материалы межрегионального круглого стола. Краснодар, 18.03.2015 / Северо-Кавказский филиал ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия». Краснодар: «Издательский Дом — Юг», 2015. С. 11–18.
4. Сизова О. С., Кузьмин И. М. Проблема дискриминации в трудовом праве // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. № 2 (36). С. 480–486.

5. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 3. Март, 2007.

6. Апелляционное определение Московского городского суда от 06.09.2017 по делу № 33-34960/2017 // Московский городской суд. URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/5cf13637-8f91-4312-bccc-3a46b362c27e> (дата обращения 10.05.2021).

7. Современные кадровые технологии в органах власти: монография / А. М. Беляев, Е. Д. Богатырев, А. И. Галкин и др.; под общ. ред. С. Е. Прокофьева, А. М. Беляева, С. Г. Еремина. М.: Юстицинформ, 2015. 662 с.

8. Решение Железнодорожного районного суда г. Барнаула № 2-1613/2020 2-1613/2020 М-883/2020 М-883/2020 от 07.07.2020 по делу № 2-1613/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/nES70TN2NjC/> (дата обращения 10.05.2021).

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

### References:

1. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12.12.1993 with amendments approved during the all-Russian vote on 01.07.2020) // Rossiyskaya Gazeta. 04.07.2020. No. 144 (8198).

2. The Labor Code of the Russian Federation of 30.12.2001 No. 197 // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1. Art. 3.

3. Adrianovskaya T. L. Compensation in labor law and social security law // Social obligations of the state: legal regulation: Materials of the interregional round table. Krasnodar, 18.03.2015 / North Caucasus branch of the Russian State University of Justice. Krasnodar: "Publishing House — South 2015. Pp. 11–18.

4. Sizova O. S., Kuzmin I. M. The problem of discrimination in labor law // Innovative economy: prospects for development and improvement. 2019. No. 2 (36). Pp. 480–486.

5. On the application by the courts of the Russian Federation of the Labor Code of the Russian Federation: Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of March 17, 2004 No. 2 (as amended on November 24, 2015) // Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation. No. 3. March, 2007.

6. The appeal ruling of the Moscow City Court dated 09/06/2017 in case No. 33-34960 / 2017 // Moscow City Court. URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/5cf13637-8f91-4312-bccc-3a46b362c27e> (access date: May 10, 2021).

7. Modern personnel technologies in government bodies: monograph / A. M. Belyaev, E. D. Bogatyrev, A. I. Galkin and others; under total. ed. S. E. Prokofiev, A. M. Belyaeva, S. G. Eremina. M.: Yustitsinform, 2015. 662 p.

8. Decision of the Railway District Court of Barnaul No. 2-1613 / 2020 2-1613 / 2020 M-883/2020 M-883/2020 dated 07.07.2020 in case No. 2-1613 / 2020 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/nES70TN2NjC/> (access date: May 10, 2021).

9. Concerning discrimination in the field of work and occupation: ILO Convention No. 111 (adopted in Geneva on June 25, 1958 at the 42nd session of the ILO General Conference) // Bulletin of the USSR Armed Forces. 01.11.1961. No. 44. Art. 448.