

УДК/UDC 349.2

## Дискриминация в сфере труда как актуальная проблема трудового права

Дейко Елена Александровна

студентка юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail:deiko.lena@yandex.ru

### Аннотация

В статье рассматривается дискриминация в сфере труда как актуальная проблема трудового права. Дается определение дискриминации, обозначаются ее особенности. Анализируется право на труд, закрепленное в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации и в Декларации Международной организации труда. Исследуется проблема доказывания дискриминации в суде. Рассматриваются виды дискриминаций. По мнению автора, конкретизация принципов трудового законодательства не является достаточной. В вопросе запрета дискриминации в сфере труда отмечается отсутствие необходимой защиты для работников, подвергающихся дискриминации на рабочем месте. В работе делается вывод о необходимости совершенствования трудового российского законодательства по борьбе с дискриминацией в трудовых отношениях. Анализируется судебная практика, наглядно демонстрирующая потребность устранения дискриминации в трудовых отношениях.

**Ключевые слова:** трудовое право, трудовое законодательство, дискриминация, принцип, явление, суд.

## Discrimination in the sphere of labor as a topical problem of labor law

Deyko Yelena Aleksandrovna

student of the Faculty of Law

Kuban State Agrarian University

Krasnodar, Russia

e-mail:deiko.lena@yandex.ru

### Abstract

The article deals with discrimination in the sphere of labor as an actual problem of labor law. The definition of discrimination is given, its features are indicated. The right to work enshrined in the Constitution of the Russian Federation, the Labor Code of the Russian Federation and in the Declaration of the International Labor Organization is analyzed. The problem of proving discrimination in court is investigated. The types of discrimination are considered. According to the author, specifying the principles of labor legislation is not sufficient. On the issue of the prohibition of discrimination in the world of work, there is a lack of necessary protection for workers who are discriminated against in the workplace. The paper concludes that it is necessary to improve Russian labor legislation to combat discrimination in labor relations. Judicial practice is analyzed, which clearly demonstrates the need to eliminate discrimination in labor relations.

**Key words:** labor law, labor legislation, discrimination, principle, phenomenon, court.

Право на труд — это право человека, которое является естественным, главным и неотъемлемым. Оно закреплено в Конституции Российской Федерации и других международных нормативно-правовых актах, но, несмотря на это, сегодня часто можно встретить случаи его ограничений. Дискриминация в сфере труда — это ущемление прав работника либо соискателя, причем действия работодателя не связаны с деловыми качествами работника. Дискриминация — недопустимое явление в сфере трудовых отношений, ее наличие противоречит принципу равных прав и свобод человека.

Запрещение дискриминации в сфере труда — это один из основополагающих принципов трудового права.

В Глобальном докладе в связи с реализацией Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда [1] государству отводится особая роль в устранении дискриминации.

Значительным успехом считается факт законодательного запрещения дискриминации и последовательного искоренения во всех аспектах ее проявления [2].

Правовая система России закрепляет на уровне Конституции Российской Федерации (ст. 19) и отраслевого законодательства запрет дискриминации [3].

Однако в обществе сохраняются негативные тенденции, связанные с дискриминацией по возрасту, сохраняются стереотипы, принижающие роль работников старшего возраста [4].

Исследовательский центр портала Superjob.ru провел опрос экономически активных россиян из всех регионов страны. О наличии гендерного неравенства при приеме на работу заявили 43% опрошенных; 34% опрошенных считают, что у работодателя есть предубеждения по части семейного положения потенциального соискателя на должность [5].

В ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ) содержатся основные положения, касающиеся запрещения дискриминации в трудовых отношениях. Так, в указанной статье закреплен принцип предоставления равных возможностей для граждан в трудовых правах и их последующей реализации, а также введен запрет на установление ограничений в трудовых отношениях по таким критериям, как пол, цвет кожи, расовая принадлежность, язык, возраст и другие характеристики. Запрет действует, если ограничения не основаны на деловых качествах работника. Никто из работников не должен иметь преимуществ по указанным основаниям [6].

Указанный подход законодателя к проблеме дискриминации имеет общий характер. Действие данных правил не уточняется в отдельных институтах в ТК РФ. Во многих случаях оно носит декларативный характер.

Международное право толкует понятие «дискриминация» как «всякое различие», «предпочтение», «недопущение». Трудовое законодательство РФ определяет дискриминацию как «ограничение прав» (ст. 3 ТК РФ). Налицо расхождение в терминологии.

Международно-правовое понятие «недопущение дискриминации», как считает Н. М. Митина [7, с.7], — это новый уровень требований для ее искоренения. Термин, применяемый в ТК РФ, по сравнению с международной терминологией, является недостаточным, поскольку не содержит требований равных прав, возможностей и равного обращения в сфере труда.

Хотя перечень случаев дискриминации дан в ст. 3 ТК РФ, правила, запрещающие дискриминацию, закреплены в других статьях ТК РФ (ст. 64, 132).

Таким образом, условие локального нормативного акта, в котором работодатель предусмотрел увеличение пособия по уходу за ребенком только для женщин, считается дискриминационным по признаку пола. В суде было рассмотрено заявление от работника-мужчины, который считал, что подобная формулировка нарушает его права. Суд вынес решение в его пользу, обязывающее организацию выплатить ему доплату к пособию [8]. Из этого дела ясно, что работник не мог получить доплату только потому, что не относился к категории работающих женщин. Право на получение пособия по уходу имеет любой родитель: и мать, и отец. Здесь явно присутствует гендерная дискриминация.

Очередной пример. В авиакомпании определили, что одним из критериев расчета для выплаты стимулирующей надбавки к зарплате бортпроводникам является выполнение требований по весу, росту, и размеру одежды [9].

Организация довольно ясно и просто объяснила введенные ей требования: в самолете очень тесно, и это необходимо для безопасности. Но суд это не удовлетворило, т. к., по его мнению, требования к размеру одежды сотрудника никак не должны быть связаны со спецификой исполняемой работы. Также трудовой договор не устанавливал требований к размеру одежды, а жалоб со стороны пассажиров на ненадлежащее выполнение работником своих обязанностей не было. Снова прослеживается дискриминация.

Нарушением трудовых прав является выплата разной заработной платы работникам, выполняющих работу аналогичного объема, сложности и характеристик. Работодатели объясняют это зависимостью от установленной трудовым договором системы оплаты труда (сдельной или повременной). Как пояснил суд, в данном случае не имеет значения, какая система оплаты труда указана в трудовых договорах. Не имеет значения и тот факт, что работник, подписав договор, согласился с порядком определения размера заработной платы [10]. В науке трудового права отмечается необходимость отличать компенсацию расходов от права на оплату по труду [11, с. 11–18]. На наш взгляд, применительно к дискриминации следует обозначить запрещение дискриминации применительно ко всем суммам, право на получение которых установлено законодательством.

Еще один дискриминационный пример — условие о том, что выплаты за трудовой стаж предусмотрены только по основному месту работы и основной занимаемой должности [12]. В данном случае те лица, кто совмещают две работы, лишаются выплаты. Такое условие не обеспечивает одинаковой оплаты за равноценный труд. Налицо дискриминация — нарушение прав работников, не связанное с выполнением трудовой функции и деловыми качествами.

Нередко работодатели сообщают о наличии вакансий с указанием на требования к кандидату, которые являются дискриминационными. В силу п. 6 ст. 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в объявлениях о работе упоминание сведений об ограничении прав или установлении преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения и иных данных, не связанных с требованиями к деловым качествам работников, запрещается. Ограничения или преимущества устанавливаются на уровне федеральных законов и только в исключительных случаях [13].

Принимая на работу сотрудника, работодатель должен учитывать только способность работника к выполнению определенных должност-

ных функций с учетом его профессиональных, квалификационных и личных качеств. У работодателя имеется право предъявить к претенденту на вакансию иные требования, которые необходимы с учетом особенностей конкретной должности, но он не имеет права выходить за пределы, установленные законодательством Российской Федерации [14].

Например, предъявляются особые требования при приеме на работу педагогов (ст. 331 ТК РФ), работников транспорта (ст. 328 ТК РФ), лиц, осуществляющих подземные работы (ст. 330.2 ТК РФ) и др. Главное, чем должен руководствоваться работодатель, — это обоснованность предъявляемых к работнику требований. Так, принимая на работу секретаря, работодатель имеет право требовать от него знания иностранных языков, если в процессе работы предполагается общение секретаря с иностранными коллегами. Обоснованность предъявления дополнительных требований оценивается судом при разрешении трудового спора.

Таким образом, в России нормы по защите лиц, подвергшихся дискриминации при приеме на работу и при увольнениях, еще находятся на этапе своего развития. Несмотря на большое количество нормативно-правовых актов, которые запрещают проявление дискриминации и регулируют эти вопросы, на сегодняшний день этого не хватает. Требуется глубокая переработка законодательства и тщательное изучение отдельных аспектов трудовой жизни общества.

Если дискриминация в сфере труда ослабнет, люди смогут более свободно выбирать свою профессиональную деятельность, место работы, развивать свой талант и способности, получать достойную заработную плату за свои трудовые достижения. Таким образом, производительность труда заметно увеличится. Сейчас же дискриминация несет в себе несправедливость и неравенство на рынке труда, люди не могут найти работу, испытывают подавленное состояние, и за счет этого снижается производительность труда.

В связи с этим в ТК РФ следует включить определение понятия «дискриминация в сфере труда» и установить критерии дискриминации при применении принципа запрещения дискриминации. Нужно перера-

ботать определение дискриминации, зафиксировав положение о недопустимости дискриминации и указав на отдельные моменты:

- 1) дискриминацией следует считать различия, преимущества или ограничения, установленные отдельным работникам;
- 2) дискриминацией следует считать преимущества, различия, ограничения, не основанные на требованиях, предъявляемых к выполнению трудовой функции работниками;
- 3) критериями дискриминации следует считать: пол, возраст, язык, расовую принадлежность, национальность работника, его имущественное положение, а также семейное, социальное и должностное положение, место жительства работника, происхождение, религиозные убеждения, и принадлежность к общественным объединениям;
- 4) исключения из правила могут устанавливаться специальными федеральными законами.

#### Список литературы:

1. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда: Декларация Международной организации труда от 18.06.1998 // Российская газета. № 238. 16.12.1998.

2. Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы: Доклад Генерального Директора МБТ. Международная конференция труда. 96-ая сессия 2007. Международное Бюро Труда. Женева // International Labour Organization. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-relconf/documents/meeting\\_document/wcms\\_ile\\_96\\_rep-i-b\\_ru.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meeting_document/wcms_ile_96_rep-i-b_ru.pdf) (дата обращения: 08.12.2021).

3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 01.07.2020 №1-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 2020. № 31. Ст. 4412.

4. Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 05.02.2016 № 164-р // Министерство труда и социальной защиты РФ. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/government/173> (дата обращения: 08.12.2021).

5. Воробьева Т. Опрос: Женщины чаще мужчин сталкиваются с дискриминацией на работе // Российская газета. URL: <https://rg.ru/2021/09/29/reg-urfo/rossiiianki-zaiavili-o-diskriminacii-pri-prieme-na-rabotu.html> (дата обращения: 08.12.2021).

6. Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: автореф. дисс. ... канд юрид. наук. М., 2006. 36 с. С. 7.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

8. Апелляционное определение Мосгорсуда от 04.12.2017 № 33-45444/2017 // Московский городской суд. URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/89975781-3f1d-428a-8565-33302441f4c0> (дата обращения: 08.12.2021).

9. Апелляционное определение Мосгорсуда от 06.09.2017 № 33-33167/2017 // Московский городской суд. URL: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/5cf13637-8f91-4312-bccc-3a46b362c27e> (дата обращения: 08.12.2021).

10. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.09.2016 по делу № 33-15733/2016 // СПС «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RASVR&n=86951#GZAbvtSucE1zS5wj> (дата обращения: 08.12.2021).

11. Адриановская Т. Л. Компенсации в трудовом праве и праве социального обеспечения // Социальные обязательства государства: правовое регулирование: Материалы межрегионального круглого стола, Краснодар, 18 марта 2015 года / Северо-Кавказский филиал ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия». Краснодар: Общество с ограниченной ответственностью «Издательский Дом-Юг», 2015. С. 11–18.

12. Апелляционное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ от 06.04.2016 № 2-АПГ16-2 // Верховный Суд Российской Федерации. URL: [http://vsrf.ru/stor\\_pdf.php?id=1434452](http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1434452) (дата обращения: 08.12.2021).

13. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

14. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

### References:

1. On the fundamental principles and rights in the sphere of labor: Declaration of the International Labor Organization dated 06/18/1998 // Rossiyskaya Gazeta. No. 238. 16.12.1998.
2. Equality in the world of work: finding answers to challenges: Report of the Director-General of the Office. In International Labor Conference. 96 th session 2007. International Labor Office. Geneva // International Labor Organization. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-relconf/documents/meeting\\_document/wcms\\_ile\\_96\\_rep-i-b\\_ru.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meeting_document/wcms_ile_96_rep-i-b_ru.pdf) (access date: December 08, 2021).
3. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on December 12, 1993) (subject to amendments made by the Laws of the Russian Federation on amendments to the Constitution of the Russian Federation of December 30, 2008 No. 6-FKZ, of December 30, 2008 No. 7-FKZ, of February 5, 2014 No. 2 -FKZ, dated July 21, 2014 No. 11-FKZ, dated July 1, 2020 No. 1-FZ) // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2020. No. 31. Art. 4412.
4. On approval of the Action Strategy in the interests of older citizens in the Russian Federation until 2025: Decree of the Government of the Russian Federation dated February 5, 2016 No. 164-r // Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/government/173> (access date: December 08, 2021).
5. Vorobyova T. Poll: Women face discrimination at work more often than men // Rossiyskaya Gazeta. URL: <https://rg.ru/2021/09/29/reg-urfo/rossiiianki-zaiavili-o-diskriminacii-pri-prieme-na-rabotu.html> (access date: December 08, 2021).
6. Mitina N. M. Prohibition of discrimination in the sphere of labor as one of the basic principles of labor law: author. diss. ... Ph.D. Sciences. M., 2006. 36 p. P. 7.
7. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1 (part 1). Art. 3.
8. Appellate ruling of the Moscow City Court dated December 4, 2017 No. 33-45444/2017 // Moscow City Court. URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/89975781-3f1d-428a-8565-33302441f4c0> (access date: December 08, 2021).
9. Appellate ruling of the Moscow City Court dated September 6, 2017 No. 33-33167/2017 // Moscow City Court. URL: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/5cf13637-8f91-4312-bccc-3a46b362c27e> (access date: December 08, 2021).
10. Appeal ruling of the Sverdlovsk Regional Court dated September 14, 2016 in case No. 33-15733/2016 // Consultant Plus ATP. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RASVR&n=86951#GZAbvtSucE1zS5wj> (access date: December 08, 2021).

11. 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, March 18, 2015 / North Caucasian branch of the Russian State University of Justice. Krasnodar: Limited Liability Company "Publishing House-South 2015. Pp. 11–18.

12. Appellate ruling of the Judicial Collegium for Administrative Cases of the Supreme Court of the Russian Federation dated April 6, 2016 No. 2-APG16-2 // Supreme Court of the Russian Federation. URL: [http://vsrf.ru/stor\\_pdf.php?id=1434452](http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1434452) (access date: December 08, 2021).

13. On employment of the population in the Russian Federation: Law of the Russian Federation of April 19, 1991 No. 1032-1 (as amended on July 2, 2021) // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 1996. No. 17. Art. 1915.

14. On the application by the courts of the Russian Federation of the Labor Code of the Russian Federation: Decree of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation dated March 17, 2004 No. 2 // Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation. 2007. No. 3.