Евразийская адвокатура. 2023. № 2 (61). С. 108.
Eurasian advocacy. 2023;(2(61)):108.

Права человека в евразийском пространстве

Научная статья
УДК 349.2
doi 10.52068/2304-9839_2023_61_2_108

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАПРЕТА НА ДИСКРИМИНАЦИЮ В СФЕРЕ ТРУДА

АГАТОВ Кирилл Дмитриевич
Студент Башкирского государственного педагогического университета им. М.Акмуллы
450000, г. Уфа, ул. Октябрьской революции, д. 3а, Российская Федерация

Аннотация: Статья содержит результаты исследования судебной практики, проведенного с целью выявления недостатков правового регулирования запрета на дискриминацию в сфере труда. В объект интереса включены случаи неправомерного поведения работодателей по отношению к работникам. Актуальность данной темы обусловлена ростом в современном обществе социального неравенства и развитием стигматизирующей парадигмы.

Ключевые слова: дискриминация, трудовое право, судебная практика, права и свободы, неравенство

Для цитирования: Агатов К.Д. Правовое регулирование запрета на дискриминацию в сфере труда // Евразийская адвокатура. 2023. № 2 (61). С. 108. https:// doi.org/10.52068/2304-9839_2023_61_2_108

Human rights in the eurasian space

Original article

LEGAL REGULATION OF THE PROHIBITION OF DISCRIMINATION IN THE SPHERE OF WORK

AGATOV Kirill Dmitrievich
Student of Bashkir State Pedagogical University
450000, Ufa, Oktyabrskaya revolyutsii str., 3a, Russian Federation

Abstract: The article contains the results of a study of judicial practice in order to identify shortcomings in the legal regulation of the prohibition of discrimination in the sphere of labor. The object of interest includes cases of misconduct by employers in relation to employees and job seekers. The relevance of this topic is due to the growth of social inequality in modern society.

Keywords: discrimination, labor law, judicial practice, rights and freedoms, inequality

For citation: Agatov K.D. Legal regulation of the prohibition of discrimination in the sphere of work = Eurasian advocacy. 2023;2(61):108. (In Russ.). https://doi.org/10.52068/2304-9839_2023_61_2_108

Дискриминация в трудовых отношениях – это нарушение или ограничение трудовых прав гражданина в зависимости от каких-либо признаков, не имеющих отношения к его профессиональным качествам.

Конечно, на сегодняшний день, согласно статистике, россияне реже сталкиваются с дискриминацией. Учёные-аналитики связывают такую положительную тенденцию с тем, что за время пандемии широкое распространение получил удалённый формат работы. При таком формате у работодателей практически не остаётся субъективных оснований для стигматизации (увязывания какого-либо качества (как правило, отрицательного) с отдельным человеком или множеством людей, хотя эта связь отсутствует или не доказана; она может вести к дискриминации, то есть к реальным действиям, ограничивающим права какой-либо группы) гражданина по каким-либо качествам, не относящимся к его профессиональной деятельности.

Так или иначе, соискатели всё же сталкиваются с определёнными препятствиями при приёме на работу.

В 2021 году был проведён социальный опрос, в ходе которого было опрошено 1600 респондентов. 65 % опрошенных убеждены в том, что на рынке труда существует дискриминация по возрасту, а 39 % оказались жертвой такой дискриминации [8].

© Агатов К.Д., 2023

43 % опрошенных заявили о наличии гендерного неравенства и дискриминации при приёме на работу, причём каждый пятый респондент испытывал такой опыт. Согласно данным, женщины страдают от гендерного неравенства чаще мужчин [8].

Каждый третий гражданин заявил, что работодатели имеют стереотипы о семейном положении соискателей. Женщины вдвое чаще страдают от такого рода предубеждений, чем мужчины [8].

Статистика показывает, что в настоящее время в российском обществе остро стоит вопрос о стигматизации и дискриминации граждан в сфере труда. Это отрицательно сказывается на уровне безработицы и приводит к серьёзным экономическим потерям [9, с. 420].

Часть 2 статьи 19 Конституции Российской Федерации закрепляет обязанность государства обеспечивать 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; запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности [1].

Статья 3 Трудового кодекса Российской Федерации декларирует каждому гражданину равные возможности для реализации своих трудовых прав. 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 [2].

Статья 5 Закона РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» гласит, что государственная политика в области содействия занятости населения направлена, в том числе, на обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости [3].

К сожалению, несмотря на то, что российское законодательство декларирует равенство прав и свобод граждан, в том числе в сфере труда, зачастую эти принципы грубо нарушаются.

Так, Приказом Российского авиационно-космического агентства от 24 июня 2003 года № 80 утверждены Федеральные авиационные правила «Врачебно-лётная экспертиза авиационного персонала экспериментальной авиации» [10]. В приложении № 3 к данным Правилам установлены требования к состоянию здоровья, на основании которых определяется годность к профессиональной деятельности авиационного персонала экспериментальной авиации. До 2022 года статьёй 17 этого приложения было закреплено, что болезнь, вызываемая вирусом иммунодефицита человека, и вирусоносительство являлись основаниями для признания авиационного персонала экспериментальной авиации негодным к профессиональной деятельности [11].

В первой половине 2022 года *Л.* обратился в Верховный Суд Российской Федерации с административным исковым заявлением о признании частично недействующей указанной статьи в части признания авиационного персонала экспериментальной авиации негодным к работе при установлении у него болезни, вызываемой ВИЧ, и вирусоносительства, за исключением случаев наличия медицинского заключения о невозможности осуществлять им по состоянию здоровья профессиональную деятельность. В обоснование своего требования *Л.* указал, что был приглашён для работы в экспериментальной авиации, однако при прохождении медицинского осмотра и оформлении иных формальностей ему было отказано в трудоустройстве по причине вирусоносительства.

Суд ссылался на часть 2 статьи 19 Конституции Российской Федерации и на позицию Конституционного Суда Российской Федерации, изложенную в пункте 3 постановления от 12 марта 2015 года № 4-П, которые гласят, что применительно к ВИЧ-инфекции в настоящий момент мировым сообществом признано, что наличие таковой у лица не должно рассматриваться как условие, создающее угрозу для здоровья населения, поскольку вирус иммунодефицита человека, хотя и является инфекционным, передаётся не в результате присутствия инфицированного лица в стране или при случайном контакте через воздух или общие носители, такие как еда или вода, а через конкретные контакты, которые почти всегда являются частными.

Суд установил, что вопрос о непригодности таких лиц к профессиональной деятельности при

наличии у них ВИЧ-инфекции должен решаться после их медицинского освидетельствования и при наличии медицинского заключения о невозможности осуществлять по состоянию здоровья эту работу, и решил удовлетворить исковое заявление Л. в полном объёме [6].

Таким образом, мы видим, что существует дискриминация по признаку наличия заболевания. Позиция Верховного Суда ясна: сам факт наличия заболевания не должен рассматриваться как препятствие к осуществлению трудовой деятельности.

Верховный Суд Российской Федерации в Постановлении Пленума от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» напоминает и об иных случаях, когда запрещён отказ в заключении трудового договора. Постановление гласит, что запрещён отказ женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 3 ст. 64 ТК РФ); работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК РФ) [5].

Кроме того, законодательство Российской Федерации предусматривает ещё ряд случаев, когда отказ недопустим. Нельзя отказать лицу в случае избрания его на должность (ст. 16, 17 ТК РФ); лицу, избранному по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. 16, 18, 332 ТК РФ); в силу судебного решения, обязывающего работодателя заключить трудовой договор (ст. 16 ТК РФ); инвалиду, направленному на трудоустройство в счёт установленной квоты рабочих мест в порядке, предусмотренном статьёй 13 Закона РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Ещё одним примером устранения дискриминации в трудовой сфере является Апелляционное определение Московского городского суда по делу № 33-33167/2017 от 6 сентября 2017 года, в котором были удовлетворены требования истца в части признания недействительной локальной нормы, устанавливающей требования к физической форме работников.

Гражданка М. обратилась в суд с иском к ПАО «Аэрофлот», в котором просила признать недействительным пункт Требований к членам кабинных экипажей ОАО «Аэрофлот», устанавливающий требования к физической форме работников, а также просила признать факт дискриминации в отношении неё со стороны ответчика в оплате труда, взыскать с ответчика в свою пользу недоплату стимулирующей надбавки за личный вклад и компенсацию морального вреда в размере пятисот тысяч рублей, в обоснование исковых требований ссылаясь на то, что размер указанной выше стимулирующей надбавки был ей необоснованно снижен по параметру «Успешность» в связи с несоответствием требованиям, предъявляемым ответчиком к внешнему виду бортпроводников, а именно в связи с несоответствием установленным размерам одежды для женщин – 42–48.

Согласно объяснениям со стороны ответчика, единственным критерием для снижения М. надбавки за личный вклад явилось её несоответствие антропометрическим параметрам (величина, измеряемая по массе, соответствующая размерным характеристикам и характеристикам по массе частей человеческого тела и взаимному их расположению). Антропометрическими характеристиками являются, например, рост человека, окружность головы, длина голени, масса тела, углы вращения в суставах и т. д., они установлены Требованиями к членам кабинного экипажа в части физических данных, а именно размера одежды. Иных оснований для снижения размера указанной надбавки не имелось.

Суд установил, что определение физических данных как критериев оценки работы истца для расчёта размера выплачиваемой ей надбавки за личный вклад носит дискриминационный характер, и принял по делу решение, удовлетворив требования истца в части признании недействительным локальной нормы, устанавливающей требования к физической форме работников, и взыскания с ответчика компенсации морального вреда в размере пяти тысяч рублей.

Таким образом, мы видим, что судебная практика тяготеет к устранению дискриминации в трудовой сфере, а данные примеры ярко иллюстрируют проявление в обществе стигматизирующей парадигмы, отражающей высокий уровень социального неравенства – формы социальной стратификации, при которой отдельные индивиды, социальные группы, слои, классы находятся на разных ступенях вертикальной социальной иерархии и обладают неравными жизненными шансами и возможностями удовлетворения потребностей.

Верховный Суд Российской Федерации в Постановлении Пленума «О судебной практике по уголовным делам о преступлениях экстремистской направленности» от 28 июня 2011 года № 11, ссылаясь на Всеобщую декларацию прав человека от 10 декабря 1948 года, Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 дека-

бря 1966 года, Международную конвенцию о ликвидации всех форм расовой дискриминации от 21 декабря 1965 года, Декларацию Генеральной Ассамблеи ООН от 25 ноября 1981 года о ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии или убеждений, а также на Конвенцию о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 года, разъясняет, что международно-правовые стандарты в области прав человека, провозглашая право каждого человека на свободное выражение своего мнения, вместе с тем предусматривают, что всякое выступление в пользу национальной, расовой или религиозной ненависти, представляющее собой подстрекательство к дискриминации, вражде или насилию; всякое распространение идей, основанных на расовом превосходстве или ненависти, всякое подстрекательство к расовой дискриминации, а также все акты насилия или подстрекательство к таким актам, направленным против любой расы или группы лиц другого цвета кожи или этнического происхождения, предоставление любой помощи для проведения расистской деятельности, включая её финансирование; всякая дискриминация на основе религии или убеждений должны быть запрещены законом [4].

На примере вышеизложенного мы видим, что суды стремятся исключить любые формы проявления дискриминации и урегулировать споры в соответствии с нормами современного отечественного и международного законодательства. Следует отметить, что существует острая необходимость ужесточения гражданско-правовой и административно-правовой ответственности за правонарушения в сфере труда в целях предупреждения их совершения.

В заключение хотелось бы привести выражение японского писателя Цутому Сато: «Никто не знает лучше о дискриминации, чем те, кто ей подвергается».

Список источников

1. Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 года, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года // Официальный интернет-портал правовой информации, 04.07.2020 [Электронный ресурс]. URL: http://www.pravo.gov.ru.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.10.2022) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279.

3. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 19.11.2021) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: http://www.pravo.gov.ru.

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.06.2011 № 11 (ред. от 28.10.2021) «О судебной практике по уголовным делам о преступлениях экстремистской направленности» // Официальный интернет-портал Верховного Суда Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: http://vsrf.ru/documents/own/27145/.

5. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Официальный интернет-портал Верховного Суда Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: http://www.vsrf.ru/Show_pdf.php?Id=6759.

6. Решение Верховного Суда Российской Федерации по делу № АКПИ22-107 от 18 апреля 2022 года // Портал справочной системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=6xp05NTMuhR1j7l5&cacheid=B9BDC64527936483BF9238F665A71670&mode=splus&rnd=qRp05NTqrGRkzHd7&base=LAW&n=420906#CRq05NTE2n6yZUz9.

7. Апелляционное определение Московского городского суда по делу № 33-33167/2017 от 6 сентября 2017 года // Официальный портал судов общей юрисдикции города Москвы [Электронный ресурс]. URL: https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/5cf13637-8f91-4312-bccc-3a46b362c27e.

8. Воробьёва Татьяна. Женщины чаще мужчин сталкиваются с дискриминацией на работе: Опрос [Электронный ресурс]. URL: https://rg.ru/2021/09/29/reg-urfo/rossiianki-zaiavili-o-diskriminacii-pri-prieme-na-rabotu.html.

9. Трофимов Е.А., Трофимова Т.И. К вопросу о дискриминации на российском рынке труда // Известия БГУ. 2018. № 3. С. 419–425.

10. Приказ Росавиакосмоса от 24.06.2003 № 80 «Об утверждении Федеральных авиационных правил «Врачебно-летная экспертиза авиационного персонала экспериментальной авиации» // Портал справочной системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=g6z15NTo1twmfzkx&cacheid=C4700360F35694F56724B560B37F53D2&mode=splus&rnd=awYclg&base=LAW&n=43792#Ebz15NT2kxKDWlx31.

11. Приложение № 3 к Приказу Росавиакосмоса от 24.06.2003 № 80 «Об утверждении Федеральных авиационных правил «Врачебно-летная экспертиза авиационного персонала экспериментальной авиации». Требования к состоянию здоровья, на основании которых определяется годность к профессиональной деятельности авиационного персонала экспериментальной авиации // Портал справочной системы КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=g6z15NTo1twmfzkx&cacheid=C4700360F35694F56724B560B37F53D2&mode=splus&rnd=awYclg&base=LAW&n=43792#Ebz15NT2kxKDWlx31.

References

1. Konstituciya Rossijskoj Federacii, prinyataya vsenarodny`m golosovaniem 12 dekabrya 1993 goda, s

izmeneniyami, odobrenny`mi v xode obshherossijskogo golosovaniya 1 iyulya 2020 goda // Oficial`ny`j internet-portal pravovoj informacii, 04.07.2020 [E`lektronny`j resurs]. URL: http://www.pravo.gov.ru.

2. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 07.10.2022) // Oficial`ny`j internet-portal pravovoj informacii [E`lektronny`j resurs]. URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279.

3. Zakon RF ot 19.04.1991 № 1032-1 (red. ot 19.11.2021) «O zanyatosti naseleniya v Rossijskoj Federacii» (s izm. i dop., vstup. v silu s 01.03.2022) // Oficial`ny`j internet-portal pravovoj informacii [E`lektronny`j resurs]. URL: http://www.pravo.gov.ru.

4. Postanovlenie Plenuma Verxovnogo Suda RF ot 28.06.2011 № 11 (red. ot 28.10.2021) «O sudebnoj praktike po ugolovny`m delam o prestupleniyax e`kstremistskoj napravlennosti» // Oficial`ny`j internet-portal Verxovnogo Suda Rossijskoj Federacii [E`lektronny`j resurs]. URL: http://vsrf.ru/documents/own/27145/.

5. Postanovlenie Plenuma Verxovnogo Suda Rossijskoj Federacii ot 17 marta 2004 g. № 2 (red. ot 24.11.2015) «O primenenii sudami Rossijskoj Federacii Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii» // Oficial`ny`j internet-portal Verxovnogo Suda Rossijskoj Federacii [E`lektronny`j resurs]. URL: http://www.vsrf.ru/Show_pdf.php?Id=6759.

6. Reshenie Verxovnogo Suda Rossijskoj Federacii po delu № AKPI22-107 ot 18 aprelya 2022 goda // Portal spravochnoj sistemy` Konsul`tantPlyus [E`lektronny`j resurs]. URL: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=6xp05NTMuhR1j7l5&cacheid=B9BDC64527936483BF9238F665A71670&mode=splus&rnd=qRp05NTqrGRkzHd7&base=LAW&n=420906#CRq05NTE2n6yZUz9.

7. Apellyacionnoe opredelenie Moskovskogo gorodskogo suda po delu № 33-33167/2017 ot 6 sentyabrya 2017 goda // Oficial`ny`j portal sudov obshhej yurisdikcii goroda Moskvy` [E`lektronny`j resurs]. URL: https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/5cf13637-8f91-4312-bccc-3a46b362c27e.

8. Vorob`yova Tat`yana. Zhenshhiny` chashhe muzhchin stalkivayutsya s diskriminaciej na rabote: Opros [E`lektronny`j resurs]. URL: https://rg.ru/2021/09/29/reg-urfo/rossiianki-zaiavili-o-diskriminacii-pri-prieme-na-rabotu.html.

9. Trofimov E.A., Trofimova T.I. K voprosu o diskriminacii na rossijskom ry`nke truda // Izvestiya BGU. 2018. № 3. S. 419–425.

10. Prikaz Rosaviakosmosa ot 24.06.2003 № 80 «Ob utverzhdenii Federal`ny`x aviacionny`x pravil «Vrachebno-letnaya e`kspertiza aviacionnogo personala e`ksperimental`noj aviacii» // Portal spravochnoj sistemy` Konsul`tantPlyus [E`lektronny`j resurs]. URL: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=g6z15NTo1twmfzkx&cacheid=C4700360F35694F56724B560B37F53D2&mode=splus&rnd=awYclg&base=LAW&n=43792#Ebz15NT2kxKDWlx31.

11. Prilozhenie № 3 k Prikazu Rosaviakosmosa ot 24.06.2003 №80 «Ob utverzhdenii Federal`ny`x aviacionny`x pravil «Vrachebno-letnaya e`kspertiza aviacionnogo personala e`ksperimental`noj aviacii». Trebovaniya k sostoyaniyu zdorov`ya, na osnovanii kotory`x opredelyaetsya godnost` k professional`noj deyatel`nosti aviacionnogo personala e`ksperimental`noj aviacii // Portal spravochnoj sistemy` Konsul`tantPlyus [E`lektronny`j resurs]. URL: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=g6z15NTo1twmfzkx&cacheid=C4700360F35694F56724B560B37F53D2&mode=splus&rnd=awYclg&base=LAW&n=43792#Ebz15NT2kxKDWlx31.

Статья поступила в редакцию 17.03.2023; одобрена после рецензирования 30.03.2023; принята к публикации 30.03.2023.

The article was submitted 17.03.2023; approved after reviewing 30.03.2023; accepted for publication 30.03.2023.

