

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК349.22

Обзор судебной практики защиты от дискриминации в трудовом праве в современной России

© **Баннова Мария Михайловна**

магистрант 2-го курса,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а

E-mail: bannova-93@list.ru

Исследование представляет собой обзор судебной практики в реалиях современных трудовых правоотношений, которые затрагивают такой негативный феномен как дискриминация. Кроме того, исследование нацелено на выявление основных разногласий сторон по исследуемому вопросу. Приводятся мнения ученых относительно критериев дискриминации, сложности и практики доказывания истцом своей позиции. Автор подчеркивает проблему понимания дискриминации, как юридического процесса, а также её оценки с точки зрения юридической грамотности, профессиональной ответственности, анализа текущей проблемы, разногласий, как у работников, так и у работодателей. Проведена оценка правильности действий истца и ответчика. Затрагивается вопрос сложности судебного доказывания работником своей правоты перед работодателем. Автором вносятся предложения по минимизации фактов подачи исков по делам о дискриминации, упрощению механизма сбора материалов и средств доказывания со стороны истца-работника.

Ключевые слова: дискриминация; судебная практика; доказывание; истец; ответчик; критерии дискриминации; иск.

Судебная практика, иски по делам относительно дискриминации, занимают немалую часть в судах общей юрисдикции. Подачу иска субъектом провоцирует тот или иной критерий дискриминации. Н. Л. Лютов относит к ним в частности те, которые перечислены в ряде нормативно-правовых актов, а именно: раса, национальность, пол, семейные обязанности и личная жизнь, убеждения работника, преследование за жалобы в отношении работодателя, и иные критерии [1, с. 103–109]. Именно выявление тех или иных критериев дискриминации является катализатором для возникновения споров между субъектами трудовых отношений, недопониманию и судебным разбирательствам.

К большому сожалению, зачастую у работников или простого обывателя, имеющих довольно скудное представление о дискриминации с точки зрения юридической науки, существуют мнение, что если имеет место факт расторжения трудового договора, то в этом однозначно, обязательно

виноват работодатель. Согласно их мнению, он мог специально способствовать увольнению работника, исходя из личных мотивов, своих собственных убеждений. В доверок, работник считает, что он попал под тот или иной критерий дискриминации и с иском направляется в суд за защитой своих прав: конституционных, закрепленных трудовым кодексом или нормативно-правовыми актами иностранных государств, с полной уверенностью, что он прав.

Конечно, ни в ком случае нельзя отрицать, что имеют место быть и факты реальной, действительной дискриминации, как проявляемой, реализуемой со стороны работодателя по отношению к работающему субъекту. Такого рода ущемление прав работника может быть планируемое или допущенное неосознанно.

Несомненно, иски, судебные процессы имеют место быть. Но, проведя обзор судебной практики, трудов ученых, статей, практики по трудовым спорам специализированных юридических бюро¹ и просто отзывов, публикуемых на различных сайтах субъектами трудовых правоотношений, напрашивается вывод об отсутствии дискриминации, а также какого-либо ущемления с юридической точки зрения в более половине исковых заявлений со стороны работников (бывших работников).

Большинство лиц, предполагающих о нарушении своих законных прав и о примененной в отношении них дискриминации, а также субъекты, выступающие в свою очередь в качестве ответчиков, руководствуются основными положениями, закрепленными в российском законодательстве, а именно статьей 19 Конституции Российской Федерации² и статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации³, а также Конвенцией № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий»⁴. Взяв за основу критерии дискриминации из вышеуказанных нормативных актов, которые соответствуют индивидуально применительно к конкретной ситуации, субъекты трудовых правоотношений, не придают значения самому определению дискриминации.

¹ Бюллетень № 1. Практика по трудовым спорам. Специализированное юридическое бюро по трудовому праву. «ТКконсалтинг» URL: <https://trud-consulting.ru> (дата обращения: 07.09.2020).

² Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (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). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020) Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁴ Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-й сессии Генеральной конференции МОТ). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Как справедливо отмечают Н. Л. Лютов и Е. С. Герасимова: «Среди спорных норм и пробелов, связанных с правовым регулированием запрета дискриминации в России, можно выделить неоднозначность самого понятия дискриминации, нечеткость в отношении запрета косвенной дискриминации, несбалансированность норм, направленных на ограничение гендерной дискриминации (по половому признаку), иногда приводящих к целям, противоположным тем, с которыми они были приняты, неоднозначность судебной практики о дискриминации лиц с семейными обязанностями, пробелы в отношении регулирования запрета дискриминации по критерию инвалидности, возраста и др.» [2, с. 101]. В действительности, в правовых нормах четкое и однозначное определение дискриминации отсутствует. Полное понимание дискриминации, как правового процесса, зачастую отсутствует как у работников, так и работодателей, как у истцов, так и у ответчиков.

Также, авторы отмечают, что бремя доказывания и сбор доказательств лежит на лице, которое подверглось дискриминации. Именно этот субъект обязан доказать факт ущемления собственных прав в суде. В статье 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, ни коем образом не закреплено положение, предусматривающее облегчение процесса доказывания по делам, связанным с дискриминацией¹. Не существует подобных правил, норм, которые могли бы облегчить бремя доказывания для истцов.

Многие работники, подавая исковое заявление в суд и основываясь на одном факте дискриминации, забывают о доказательствах этого негативного факта, либо попросту иногда приводят не относящиеся к делу доводы, которые являются ничтожными с точки зрения доказывания факта дискриминации.

В качестве примера, может служить обращение гражданина Х. в суд, который просил признать незаконным отказ в приеме на работу со стороны ООО ЧОО «Собос-Страж», обязать заключить с ним трудовой договор, а также возместить ему компенсацию морального вреда. Истец был уверен в том, что ему отказали по причине того, что он обращался в суд для разрешения индивидуального трудового спора с предыдущим работодателем. Гражданин Х. акцентировал внимание на субъективном мнении руководства. Суд не удовлетворил иски требования истца, так как он не представил доказательств, свидетельствующих о дискриминации, проявляемой со стороны ответчика. Утверждения истца были голословны и не подкреплены доказательственной базой. Организация в свою очередь обосновала мотивацию отказа соискателю, тем, что последним не были представлены должным образом заявление о приеме на работу и подан соответствующий перечень документов².

¹ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ (ред. от 31.07.2020)

² Апелляционное определение Саратовского областного суда от 06.10.2016 по делу № 33-7668. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Нередки в судебной практике случаи, когда работники не довольны своей заработной платой, но суды не всегда усматривают в этом дискриминацию.

Так, сотрудник М. обратилась в суд относительно взыскания невыплаченной заработной платы и компенсации морального вреда. Основным аргумент истца заключался в том, что ее предшественник получал заработную плату в большем размере, чем она. Судом было установлено, что положением об оплате труда АО КБ «ГЛОБЭКСБАНК» устанавливались пределы должностного оклада. Истица была ознакомлена с вышеприведенным положением, а также с трудовым договором, где также отражен порядок определения заработной платы. Суд не узрел факта дискриминации в доводах сотрудницы М., иск остался без удовлетворения¹.

Работники, в отношении которых применяются дисциплинарные взыскания, закрепленные в статье 192 Трудового кодекса Российской Федерации², очень часто расценивают их как дискриминацию, считая, что к ним проявлено негативное отношение, личная неприязнь со стороны руководства.

В качестве примера может служить дело гражданина М., обратившегося с иском в суд к ответчику, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и признании недействительными приказов о наложении дисциплинарных взысканий, а также компенсации морального вреда. Бывший сотрудник М. утверждал, что руководство создало обстановку, в связи с которой ему трудно было выполнять должностные обязанности, а также не извещении о принятых в отношении него решениях о дисциплинарных взысканиях. Истец отрицал факты составления объяснений со своей стороны и ознакомления с приказами о взысканиях и увольнении. Судом было установлено, что руководством ООО «Юнилевер Русь» были получены неоднократные жалобы в письменной форме со стороны партнеров в отношении сотрудника М. о неисполнении возложенных на него обязанностей. Истец аргументировал ненадлежащее качество своей работы болезнью, хотя никаких документов работодателю представлено не было. Сотрудник утверждал, что приказы носят недействительный характер, и он отказывался ознакомиться с ними, так как у специалиста по работе с персоналом В.Е. отсутствовали полномочия на их издание. В ответ специалист В.Е. ООО «Юнилевер Русь» представил доверенность, согласно которой он обладал таким правом. Судом также было установлено, что гражданин М. отказывался давать объяснения руководству относительно неисполнения своей работы, так как был уверен своей правоте. Изначально, работодатель согласно части 1

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 14.10.2016 г. № 33-16308/2016. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания. После отсутствия улучшений в работе сотрудника М., а также игнорирование им полученных предписаний со стороны руководства ООО «Юнилевер Русь», было принято решение об увольнении согласно пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание¹.

Также согласно Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при разрешении споров лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, отмечено, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено², что также установлено в деле гражданина М. Приняв во внимание все материалы дела, суд оставил иск без удовлетворения. Действия работодателя расценены как законные, без факта дискриминации³.

Со стороны работодателя также можно увидеть ошибки, которые он допускает неосознанно, по незнанию, юридической неграмотности, ущемляя права работника, что, в конечном счёте, приводит к дискриминации.

Из судебной практики можно привести следующий пример относительно доплаты сотруднику: истец Р. обратился в суд по поводу возникновения спора с ПАО «Мосэнерго» о предоставлении гарантий и компенсаций женщинам, лицам с семейными обязанностями. Сотрудник Р. просил обязать работодателя выплачивать ему ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста одного года. Ранее работодатель отказал работнику, так как положением предусмотрел доплату женщинам к пособию по уходу за ребенком. И так как гражданин Р. – мужчина, ему отказали. Суд удовлетворил иск сотрудника Р., усмотрев в действии ответ-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ Апелляционные определения Приморского краевого суда от 11.10.2016 г. № 33-9899/2016. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

чика дискриминацию, ведь в данном вопросе мужчины и женщины имеют равные права¹.

Так, статьей 13 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» предусмотрено получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком, как женщиной, так и мужчиной².

В другом случае, руководитель просто халатно, безразлично, скорее всего намеренно отнесся к выплате работнику заработной платы. Истец обратился в суд с целью взыскания задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплаты заработной платы, судебных расходов и компенсации морального вреда. Работник был принят на работу в ООО «КонтинентСтрой XXI» водителем. Со стороны работодателя зарплата выплачивалась не полностью и малыми частями, а остальным водителям полностью и вовремя. Задолженность заработной платы и компенсация за ее задержку не выплачивалась организацией. Ответчик в качестве представителя ООО «КонтинентСтрой XXI», хоть и был извещен надлежащим образом, в зал судебного заседания не явился. Дело было рассмотрено в порядке заочного производства. Суд счел действия ответчика дискриминационными, согласно абзацу 4 статьи 21 и статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, предусмотренную выплату работодателем работнику, при нарушении срока выплаты заработной платы³. Иск был удовлетворен⁴.

Проведя обзор судебной практики разных годов, можно сделать вывод, что у субъектов трудовых правоотношений возникают споры по критериям, не связанным с таким понятием как дискриминация. Многие заботятся исключительно о собственных интересах, возможной выгоде, не проявляя юридической грамотности, профессиональной ответственности, анализа текущей проблемы, разногласий, которые могли бы помочь урегулировать недопонимание, незнание, возникающие между работником и работодателем, а также пренебрежение законом. Минимизации исковых заявлений, связанных с дискриминацией, могла бы способствовать не только юридическая грамотность самих юристов, к которым могли бы обращаться участники искового производства за защитой интересов, но и обучение

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2017 по делу № 33-45444/2017. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² О государственных пособиях гражданам, имеющим детей: федер. закон от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ (ред. от 08.06.2020). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁴ Решение Люберецкого городского суда от 02.07.2019 г. № 2-4531/2019 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru>.

этих участников базовым нормам права относительно трудовых правоотношений в учебных заведениях, в учреждениях, на предприятиях.

Также нужно уделить внимание упрощению механизма и процесса доказывания в суде, сбору материалов со стороны истца. Никто не исключает случай, когда работник действительно подвергся дискриминации, но не смог доказать этого. Разумно, что лицо, подвергшееся дискриминации, должно доказывать это суду, ответчику, дабы вынесли решение в его пользу. Но зачастую у лиц отсутствует само представление о доказывании, способность защитить свои права. Помимо юридических услуг, к которым человек со средним заработком просто не имеет возможности обратиться, должны быть организованы комиссии, органы, способные решить данную задачу.

Литература

1. Лютов Н. Л. Актуальные проблемы трудового права. М.: Проспект, 2016. С. 688.
2. Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 3(64). С. 100–108.

REVIEW OF JUDICIAL PRACTICE IN PROTECTION AGAINST LABOUR DISCRIMINATION IN CONTEMPORARY RUSSIA

Mariya M. Bannova
2nd year Master's Student,
Dorzhi Banzarov Buryat State University
24a Smolina St., Ulan-Ude 670000, Russia
E-mail: bannova-93@list.ru

The article presents a review of judicial practice in the realities of modern labour relations, including such a negative phenomenon as discrimination. The study is aimed at identifying the main disagreements of the parties on this problem. We have presented the opinions of scientists on the criteria of discrimination, complexity and practice of the averment by the plaintiff his position. It is emphasized the problem of understanding discrimination as a legal process, as well as its assessment from the point of view of legal literacy, professional responsibility, analysis of the current problem, disagreements, both among employees and employers. We have assessed the correctness of the actions of the plaintiff and the defendant, considered the problem of the complexity of the judicial averment of the employee's case to the employer. It is proposed to minimize the facts of the commencement of an action in cases of discrimination, to simplify the mechanism for collecting materials and means of evidence on the part of the plaintiff-employee.

Keywords: discrimination; judicial practice; averment; plaintiff; defendant; discrimination criteria; lawsuit.